

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS  
DE ATTILA JÓZSEF NOMINATAE

---

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus XVI.

Fasciculus 4.

VERES JÓZSEF

**A mezőgazdasági termelőszövetkezeti  
tagsági munkajogviszony megszűnése**

SZEGED  
1969

Redigunt

GYÖRGY ANTALFFY, ÖDÖN BOTH, ANTAL FONYÓ, ISTVÁN KOVÁCS,  
JÁNOS MARTONYI, KÁROLY NAGY, ELEMÉR PÓLAY

Edit

*Facultas Scientiarum Politicarum et Juridicarum Universitatis Szegediensis,  
de Attila József nominatae*

Nota

*Acta Jur. et Pol. Szeged*

Szerkeszti

ANTALFFY GYÖRGY, BOTH ÖDÖN, FONYÓ ANTAL, KOVÁCS ISTVÁN,  
MARTONYI JÁNOS, NAGY KÁROLY, PÓLAY ELEMÉR

Kiadja

*A Szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kara  
(Szeged, Lenin krt. 54.)*

Kiadványunk rövidítése

*Acta Jur. et Pol. Szeged*

A termelőszövetkezeti tagsági jogviszony komplexitásából, a termelőszövetkezeti tagsági és munkajogviszony együtt-keletkezésének általános szabályából adódik a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony és a tagsági munkajogviszony megszűnése, illetőleg megszüntetése tipikus eseteinek egybeesése.

A termelőszövetkezeti tag tagsági munkajogviszonya megszűnésének két variánsa van:

- a termelőszövetkezeti tag halála;
- a termelőszövetkezet működési engedélyének megvonása.

A termelőszövetkezeti tag megszüntetheti a tagsági munkajogviszonyát:

- kilépéssel;
- átlépéssel;
- a termelőszövetkezet megszüntetésével.

A tagsági munkajogviszonyt a termelőszövetkezet

- a tagnak tagsági nyilvántartásból való törlésével;
- kizárással szüntetheti meg.

Rendhagyó az atipikus tagsági jogviszonyokban meglévő munkajogviszony-elemek megszűnésének, illetőleg megszüntetésének alakulása.

### *1. A tagsági munkajogviszony megszűnése*

A mezőgazdasági termelőszövetkezet és a szövetkezeti tag akaratától, kívánalmától, igényétől független a tagsági munkajogviszonyt megszüntető ok két variánsa: a tag halála, a termelőszövetkezeti működési engedély megvonása.

a) A személyes jogosultságok és kötelezettségek gyakorlását meggátló ok — a halál ténye — a tagsági jogviszony további fennmaradását lehetetlenné teszi. Jogszabályi rendelkezés szerint a termelőszövetkezeti tagság megszűnése esetén (kilépés, kizárás, halál, a tagok nyilvántartásából törlés) a volt taggal (örökösrel) el kell számolni. A csak személyesen gyakorolható jogokat és kötelezettségeket az örökösök nem gyakorolhatják. A jogszabály tehát nem tesz különbséget a megszűnés és megszüntetés között. Elméleti szempontból mégis külön kell választanunk a megszűnés és a megszüntetés eseteit.

A termelőszövetkezeti tag halálával megszűnt tagsági jogviszonyhoz fűződő és a családtagokra, örökösökre kiható jogkövetkezmények részletesebb tárgyalása nem kívánkozik ide, mégis szólnunk kell a tagsági jogviszonyból eredő személyes munkavégzési kötelezettségeknek a családtagok és a termelőszövetkezet kapcsolatára gyakorolt hatásáról, közelebbről egy átmeneti, ezért részben rendezetlen, részben az átlagostól eltérő gyakorlati jelenségről.

Ismeretes, hogy a termelőszövetkezetek egyrészében a növénytermesztés egyes munkaigényes ágazataiban családi művelés keretében százalékos, illető-

leg közvetlen termékrészesedést alkalmaznak.<sup>1</sup> Kétségtelenül igaza van Balázs Józsefnek, aki a mezőgazdasági termelőszövetkezetek jövedelemrészesedéséről írt tanulmányában a kézi művelési területek egyénekre (családokra) való felbontását elsősorban a munkafegyelem terén jelentkező hiányosságok megszüntetése, az egyéni parasztság közös gazdálkodásra való áttérésének megkönnyítése érdekében csak időleges lehetőségként fogadja el.<sup>2</sup> Jelenleg mégis a termelőszövetkezeteken belüli családi művelés a szövetkezeti tag személyes munkavégzési kötelezettsége megszűnésének következményeit jelentősen motiválja.

A munkaigényes üzemágakban alkalmazott családi művelési forma a családtagok szabad munkaerejének a közös gazdálkodás zökkenésmentes vitele érdekében való időszakos felhasználásának egyik módja is. Mind a termelőszövetkezet vezetősége, mind a családi művelést vállaló szövetkezeti tag tudja, hogy a kijelölt területen a vállalt kapálási, kaszálási stb. munka egy ember, tehát a szövetkezeti tag munkaerejének fokozott igénybevételével sem végezhető el. Bízunk azonban a családtagok támogatásában, mégpedig a termelőszövetkezet vezetősége tagjának a családtagok munkába vonására, a szövetkezeti tag a családtagjainak segítő munka vállalására tett ígéretében. Nyilvánvaló, hogy a termelőszövetkezet vezetősége tudomást szerez, túri, sőt elősegíti a „családi vállalkozást”, ami mégsem jelenti a családtagok közös munkában való közvetlen részvételét. Németi László szerint a termelőszövetkezet közös munkájában „az a családtag vesz részt, aki a termelőszövetkezeti munkarend alapján végzi tevékenységét, és a termelőszövetkezetekre irányadó szabályok szerint részesül javadalmazásban.”<sup>3</sup> A családtagi tagsági jogviszony szerkezeti sémájába a közös munkában rendszeresen, alkalomszerűen résztvevő csoportok mellé harmadikként nem is iktatta be a termelőszövetkezet közös gazdálkodásába vont földek családi művelését, mint a családtagok közös munkában való részvételének egyik formáját. Mégis, ha a családi művelésben közreműködő családtag közvetlenül nem is vesz részt a közös munkában, a családon belül folytatott ilyen jellegű tevékenysége már fokozatot jelent a passzív és a közös munkában rendszeresen résztvevő aktív családtagi viszony között.

A termelőszövetkezet és a családi művelés keretében dolgozó családtagok viszonyát csak egy szemszögből nézzük meg, a termelőszövetkezeti tag halálával bekövetkező tagsági jogviszony megszűnése családtagokra kiható következményeinek szemszögéből. Meg kell állapítanunk, hogy a termelőszövetkezet és a családi művelés keretében dolgozó családtagok között szervezett és rendezett kapcsolat nincs. A családtagokat és a termelőszövetkezetet a szövetkezeti tag tagsági jogviszonya szervezeti forma, családtagi tagsági jogviszony megléte nélkül kapcsolja össze. A termelőszövetkezet és a családtagok között közvetett kapcsolatot teremtő tagsági jogviszony megszűnése — szerintünk — mégsem eredményezheti minden esetben és egyértelműen sem a termelőszövetkezet, sem a családtagok részéről a tagsági jogviszonyhoz fűződő, családi művelésen alapuló

<sup>1</sup> Németh Károly a Magyar Szocialista Munkáspárt Politikai Akadémiáján „A szocialista mezőgazdaság fejlesztésének feladatai” című előadásában megemlítette, hogy egyes termelőszövetkezetek, főleg kapásnövényeknél és szénabetakarításnál alkalmazzák a százalékos részesedési formát. Népszabadság, 1964. március 26-i sz. 4. o.

<sup>2</sup> Balázs József: a mezőgazdasági termelőszövetkezetek jövedelemrészesedése. Acta Universitatis Szegediensis. (Acta Juridica et Politica) Tom. VIII. Fasc. 3. Szeged, 1961.

<sup>3</sup> Németi László: A családtagok jogi helyzete a termelőszövetkezetekben. Magyar Jog, 1963. 3. sz. 119. o.

munkavégzési kötelezettségek és jogosultságok azonnali megszűnését. Kérdés, melyik oldalon, milyen lehetőségekkel kell számolnunk. A termelőszövetkezet joggal követelhetné a családi művelés alatt álló földterületnek a szövetkezeti használatba adását, hiszen a szövetkezeti tag tagsági jogviszonyának megszűnésével a személyes munkavégzési kötelezettsége is megszűnt, a családtagok pedig nem lehetnek jogosultak a tagsági jogviszonyból eredő, személyhez tapadó kötelezettségek vállalására. Sőt, igen sok esetben (vagyis, ha az alap tagsági jogviszonyt nem lehet kimutatni) a családfő vagy a családtag tagsági jogviszonyának megszűnésével a családtagi tagsági jogviszony is megszűnik a kapcsolódó (függőségi) jellegéből következően. Németi László álláspontja, amely szerint a családtagi jogviszony az alap tagsági jogviszonytól függetlenül tovább élhet, azzal a kiegészítéssel fogadható el, hogy a családtagi tagsági jogviszony (nem családtagi jogviszony) továbbélése az alapjogviszony vonatkozásában csak időleges lehet. Nem állítottuk és nem is állíthatjuk, hogy a családtagi tagsági jogviszony mint a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonytól függő jogviszony mechanikusan kapcsolódik az alapjogviszonyhoz. A tagsági jogviszony megszűnésének következményeként előfordulhat a családtagi tagsági jogviszony időleges továbbélése, de függősége folytán önállóságot nem nyerhet. Annak megszerzése egyúttal a jogviszony jellegének megváltozását is jelenti. (A családtagi jogviszony — de nem a családtagi tagsági jogviszony — mint termelőszövetkezeti jogviszony tartósan túlélheti a tagsági jogviszonyt. Erre a példa a jogszabályi feltételekkel rendelkező özvegy háztáji földhasználatának joga.) Ezért a termelőszövetkezet, függetlenül az alap tagsági jogviszony megszűnésétől — bár a családi művelésnél családtagi jogviszonyról sem beszélhetünk minden esetben — az esetek nagy többségében helyes, ha a gazdasági év végéig túri a családi művelés folytatását. Ellenben, ha úgy látja, hogy a szövetkezeti tag halálával bekövetkezett munkaerőkiesés a családi művelésben levő földterület szakszerű kezelését terménykiesés vagy lényeges terménycsökkenés fokáig veszélyeztetné, a családilag művelt területet — figyelemmel a család szociális és egyéb körülményeire, (pl. családi művelésben résztvevők, eltartottak számára stb.) — arányosan csökkentheti. A családi művelés alap tagsági jogviszony fennállása nélküli ideiglenes tűrésének okait keresve, azokat elsősorban a folyamatos termelés, a kialakult éves munkaszervezeti rend biztosításában, a szövetkezeti család szociális megsegítésében kell keresnünk.

A családtagnak vagy családtagoknak a családi művelés gazdasági év végéig terjedő fenntartására tett nyilatkozata a családtagi viszonyt — meghatározott időre — látszólag családtagi tagsági jogviszonnyá minősíti. Vagyis az a tény, hogy a termelőszövetkezeti tag a szövetkezet vezetősége tudtával és beleegyezésével személyes munkavégzési kötelezettségének teljesítése érdekében igénybe veheti családtagjai munkaerejét is, a tagsági jogviszony halál okából történő megszűnése esetén a termelőszövetkezeti család (családtagok) részére a családi művelés által elért eredmények realizálásáig, a gazdasági év végéig biztosítja egyrészt a családi művelés megszüntetésének, a végzett munka megtérítésének, másrészt a családi művelés reális alapokon nyugvó időleges fenntartásának lehetőségét. Az alap tagsági jogviszony hiánya miatt ennek, az átmenetinek minősített állapotnak a gazdasági év utáni fenntartására (a kapcsolat rendezése nélkül) lehetőség nem nyílhat. (Pl. megoldás lehet az, hogy a részesművelésre vonatkozó megállapodást munkaszerződésbe foglalják.)

A családtagok és a termelőszövetkezet közötti kapcsolat tovább bonyolódott az ún. vegyesművelésű termelőszövetkezetekben, miután ott a saját keze-

lésben levő szőlő- és gyümölcsös területen nemcsak a családtagok, de a külső munkavállalók időszakos munkaviszonya is megjelent. A tagsági jogviszony megszűnése után még körültekintőbben kellett mérlegelni a szövetkezethez szervezetten már nem kapcsolódó család munkaeörhelyzetét.<sup>4</sup> A termelőszövetkezet vezetősége, pártszervezete számára ilyenkor adódott komoly lehetőség új szövetkezeti tag vagy tagok szervezésére, figyelemmel a szervezetiileg elszakadó család szövetkezethez kapcsolásának fontosságára.

Az elmondottakból következik, hogy a termelőszövetkezeti tag halálával megszűnt tagsági jogviszonyhoz kapcsolódó, a személyes munkavállalás súlyára is kiható közvetett családtagi munkakapcsolat a tag halálának tényével nem mindig szűnik meg. A személyes munkavégzési kötelezettséget motiváló közvetett családtagi munkakapcsolat átalakítása, időleges (legfeljebb a gazdasági év végéig tartó) továbbélése, végleges megszűnése csak jogi aktus eredménye lehet.

b) A jövőbeni gyakorlatot is figyelembevéve, megvonható a működési engedély attól a termelőszövetkezettől, amely:

- jogszabályba ütköző tevékenységet folytat és azt írásbeli felszólításra sem szünteti meg;
- működésével a szövetkezeti gazdálkodás rendjét vagy a népgazdaság érdekeit súlyosan sérti;
- működési feltételeit nem tudja biztosítani.<sup>5</sup>

A vállalat megszüntetése a vállalati dolgozók munkajogviszonyára csak közvetett úton hathat ki olyképpen, hogy a vállalat megszüntetése ok lehet a határozatlan időre létesített munkajogviszony felmondására.<sup>6</sup> Az 1959. évi 7. tvr. (a továbbiakban Tvr.) a termelőszövetkezetek felszámolásának szabályozásánál nem foglalkozott a tagok tagsági jogviszonyának alakulásával. Az 1967. évi III. tv. (a továbbiakban Tv.) már határozottan leszögezi: „megszűnik a tagsági viszony abban az esetben is, ha a termelőszövetkezet jogutód nélkül megszűnik.”<sup>7</sup> Megszűnik tehát a tagsági jogviszony akkor is, ha a termelőszövetkezetet megszüntetik, akkor is, ha a tagok összessége egybehangzó akaratnyilvánítással mondja ki a szövetkezet megszűnését. A megszűnésnél csak az első esettel foglalkozhatunk, mivel a második eset a megszüntetés kategóriájába tartozik.

<sup>4</sup> A termelőszövetkezetek szőlőgazdálkodásával kapcsolatos egyes kérdések szabályozásáról szóló, és a 2/1961. (I. 20.) FM. sz. rendelettel kiegészített — ma már hatályát veszített — 20/1959. (VII. 12.) FM. sz. rendelet 4. §-a rendelkezése szerint az 1960. december hó 1. napja után alakult termelőszövetkezet közgyűlése — a járási tanács vb. mezőgazdasági osztálya engedélyével — átmenetileg, a nagyüzemi művelés feltételeinek megvalósításáig hozzájárulhat ahhoz, hogy a termelőszövetkezet közös használatába adott szétszórtan fekvő szőlőket — a háztáji szőlőnek közgyűlés által megállapított nagyságát meghaladó részében is — azok a tagok művelhetik meg, akik e szőlőket a termelőszövetkezet közös használatába adták.

<sup>5</sup> A Tvr. 73. §. (1) bekezdése, illetőleg a Tv. 130. §. (1) bekezdése b. pontja, Vhr. 167. § A Ptk. 62. §

<sup>6</sup> Meg kell jegyeznünk, hogy az új Munka Törvénykönyve a munkaviszony megszüntetése okaként már nem említi a vállalat megszűnését. A hatályba lépő Mt. 26. § (1) bekezdése mind a vállalatnak, mind a dolgozónak szabad lehetőséget biztosít a munkajogviszony felmondására azzal a megszorítással, hogy a vállalat részéről történő felmondásból — amely csak írásban foglalt lehet — világosan ki kell tűnni a felmondási oknak akkor, ha a dolgozó egy évnél hosszabb ideje van a vállalatnál. (26. § (2) bekezdés)

<sup>7</sup> Tv. 11. § (2) bekezdés.

A termelőszövetkezet működését megszüntető határozat — a szövetkezetbe tömörülő személyek személyi és vagyoni egyesülésének funkcionálását biztosító engedély megvonása következtében — szükségképpen a tagok tagsági jogviszonyának külső megszüntetését is eredményezi. A termelőszövetkezet működési engedélyének megvonásával történő jogutód nélküli megszűnés, mint a tagok akaratától függetlenül bekövetkező megszűnés ténye ugyan az egyedi tagsági jogviszonyokat nem vitásan megszünteti, s ezzel kapcsolatosan nem jelentkezhetsz semmiféle komplikáció, azonban még precedens nélkül is elképzelhető, hogy milyen megoldandó problémákat vethet felszínre a külső megszüntetés mind a szövetkezeti tag, mind a szövetkezeti alkalmazott munkajogviszonya vonatkozásában. Gondolunk itt pl. csak a tanulmányi szerződésekből eredő kötelezettségek, vagy a katonai szolgálatot teljesítő tagokat vagy dolgozókat megillető jogosultságok teljesítésének alakulására. Megoldásuk nemcsak gyakorlati szintű kérdés.

c) Érdekesen alakul annak a szövetkezeti tagnak a tagsági jogviszonya, akit jogerős bírói ítélet a közügyektől eltilt. A Btk. 48. § (1) bekezdése c. pontjában foglalt rendelkezés szerint ugyanis a közügyektől eltiltott személy a megszabott időtartam lejártáig nem viselhet tisztséget társadalmi szervezetben, mozgalomban, szövetkezetben, valamint érdekképviselői szervben, és általában nem láthat el közfeladatokat. A (2) bekezdés pedig kimondja: a közügyektől eltiltott az ítélet jogerőre emelkedésével elveszti mindazt, a már meglévő tagságát, állását, tisztségét vagy megbízását, amelynek elnyerését az eltiltás kizárja.<sup>8</sup>

A munkajog területén a közügyektől eltiltott dolgozó munkajogviszonyának megszűnését a Munka Törvénykönyve oly módon rendezi, hogy a bírói ítélettel közügyektől eltiltott dolgozó munkaviszonya az ítélet jogerőre emelkedésekor azonnali hatállyal megszűnik, ha olyan munkakört tölt be, amelyre a közügyektől eltiltott személy nem alkalmazható. Az ilyen dolgozót úgy kell tekinteni, mintha fegyelmi elbocsátással szűnt volna meg a munkaviszonya.<sup>9</sup> A közügyektől való eltiltást kimondó jogerős bírói ítélet tehát nem minden esetben szünteti meg a közügyektől eltiltott személy munkaviszonyát, csak akkor, ha munkaköréből adódó tevékenysége a közügyek gyakorlásának bírói ítéletben kimondott tilalmába ütközik. Ahhoz, hogy a dolgozó munkaviszonya a közügyektől eltiltást kimondó jogerős bírói ítélettel azonnali hatállyal megszűnhessen, minden egyes esetben ismerni kell a konkrét munkaviszony és munkakör jellegét. A termelőszövetkezeti tagsági- és munkajogviszony együttlétezése következtében a jogerős bírói ítéleten alapuló közügyektől eltiltás tagsági munkajogviszonyra gyakorolt hatása még bonyolultabb. Természetes, hogy a tagsági jogviszonyt, az azzal együttjáró jogokat és kötelezettségeket egészében nem szüntetheti meg az ilyen tartamú bírói ítélet, annak mégis kettős hatásának kell lennie. Először: a választással vagy megbízással létrejövő munkaköri tevékenység- és jogkör a választott visszahívása, a megbízás visszavonása nélkül — bírói ítélet alapján — megszűnik. Másodszor: a tagsági jogviszonyból eredő egyes jogosultságok gyakorlása — meghatározott időtartamot figyelembevéve — kötelezően szünetel.

A választott tisztségviselőket, (pl. a termelőszövetkezet elnökét, az ellenőrző bizottság tagját stb.) nem szükséges a választóknak visszahívni, hiszen a

<sup>8</sup> A Magyar Népköztársaság Büntető Törvénykönyve. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest. 106—107. o.

<sup>9</sup> Mt. 30. § (3) bekezdés.

tisztség a tagok összességének akaratától függetlenül, jogerős bírói ítélettel szűnik meg azonnali hatállyal. Ugyanez történik a közgyűlés vagy vezetőség által megbízott vezető beosztású termelőszövetkezeti tagok (üzemi vezetők) munkakörével is. A munkaköri beosztás megszűnik, a tagsági és vele együtt az alapmunkajogviszony tovább él. Az első esetben a termelőszövetkezetben betöltött tisztséget, a második esetben pedig a közgyűlés vagy vezetőség által meghatározott munkakört szüntette meg a jogerős bírói ítélet, s a termelőszövetkezeti tagsági alapmunkajogviszony a tagsági jogviszonnal együtt sértetlen marad.

Ezen túlmenően, az egyes jogoktól való eltiltást kimondó bírói ítélet — ahogy említettük is — meghatározott időtartamig a tagsági jogviszony tartalmát is szűkíti, mivel az állampolgári jogok korlátozása egyúttal konkrét tagsági jogviszonyhoz kapcsolódó jogképességre (a termelőszövetkezeti tag jogképességére) is hatással van a választhatóság stb. vonatkozásában.

A termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyon belüli tevékenységi kör (munkakör) bírói ítéleten alapuló megszűnésénél még a tagsági munkajogviszony azonnali módosulását sem lehet mindig kimutatni, hiszen ahhoz a választó vagy megbízó testületi szerv határozata szükséges. A vázolt körülmények között erre nincs lehetőség. Itt nem egyéb tevékenységről van szó, mint arról, hogy a termelőszövetkezeti tag munkavégzési jogosultságát és kötelezettségét — a megadott határok között és időben — ismételten meghatározottá kell tenni, ami csak új munkakör kijelölésében realizálódhat. Hangsúlyozzuk az új munkakört, mert pl. annak a közügyektől eltiltott vezetőségi tagnak a munkakörében nem történik változás — függetlenül a vezetőségben betöltött funkciója megszűnésétől — aki a tisztségviselés mellett valamelyik munkacsoportban mint beosztott csoporttag dolgozik.

A közügyektől eltiltott szövetkezeti tag a termelőszövetkezetben betöltött tisztségét, munkakörét, vagy mindkettőt elveszítheti; a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyából származó jogképessége pedig időlegesen minden esetben korlátozott lesz. A Munka Törvénykönyvének az a kitétele, hogy a bírói ítélettel közügyektől eltiltott dolgozót úgy kell tekinteni, mintha munkaviszonya fegyelmi elbocsátással szűnt volna meg, a munkajog területén indokolt rendelkezés. A termelőszövetkezeti jogra gyakorolt hatása — éppen a tagsági jogviszony változatlan megléte következtében — nem mutatható ki.

d) A termelőszövetkezeti tag foglalkozástól való eltiltását már más megítélés alá kell vonni. Ilyenkor a jogerős bírói ítélet a termelőszövetkezet belső működését irányító szerv vagy személy kötelezettségévé teszi a foglalkozástól eltiltott termelőszövetkezeti tag más munkakörbe helyezését. A tagsági munkajogviszony módosulása a szövetkezet testületi vagy egyedi szervének áthelyezésre irányuló rendelkezésével történhet.

## 2. A tagsági munkajogviszony megszüntetése a szövetkezeti tag részéről

A Tvr. és végrehajtási rendelete a termelőszövetkezeti tag kilépésének két esetét: a rendes kilépést; rendkívüli kilépést — ismerte. A harmadik esetet: másik termelőszövetkezetbe való átlépést is rendkívüli kilépésnek minősítette.<sup>10</sup> A Tv. már csak általában az átlépést, a kilépést és a termelőszövetkezetnek tagok általi megszüntetését ismeri, mint olyan tagsági jogviszonyt megszüntető

<sup>10</sup> Vhr. 37. § (4) bekezdés.



jogi aktusokat, amelyekkel vagy a szövetkezeti tag akarata, vagy a szövetkezet és a szövetkezeti tag közötti megegyezésben megnyilvánuló közös akarat alapján szűnik meg a tagsági jogviszony.<sup>11</sup>

A tagsági jogviszony jellegéből következik, hogy a szövetkezeti tag munkajogviszonya általában az alap tagsági jogviszonytól nem szakad el, azzal együtt keletkezik és szűnik meg. A tagsági jogviszony tag általi megszüntetésének eseteit talán nem is kellene egyenként részletezni, miután jelen időben a végső következtetés mint tipikus esetet, az együttmegszűnést tárná fel. A jövő fejlődésére vonatkozó következtetések levonása érdekében mégis megpróbáljuk jelezni a szövetkezeti élet által produkált eltérő eseteket.

a) A Tvr. még így rendelkezett: „A termelőszövetkezetből a belépést követő 3 évig nem lehet kilépni. A kilépési szándékot legalább 6 hónappal a gazdasági év vége előtt a vezetőségnél be kell jelenteni; a bejelentés elfogadása felől a közgyűlés határoz. A kilépő a gazdasági év végéig köteles a közös munkában részt venni, ez alól azonban a közgyűlés öt felmentheti.”<sup>12</sup> A Tvr. megjelenésekor, a termelőszövetkezetek tömeges alakulásának időszakában az új életformát adó kollektív gazdálkodás megismerése, a közösségi élet megszokása érdekében a belépési nyilatkozatban is vállalt legalább 3 éves tagsági idő kikötésének szükségességét maguk a szövetkezeti tagok is elismerték. Ma már ennek a „türelmi időnek” létjogosultságát aligha tudnánk kimutatni. Annál inkább a kilépési szándékát bejelentő szövetkezeti tag kollektív gazdaságban realizálódó munkavégzési kötelezettségének határozott jogszabályi, alapszabályi rendezését. A szövetkezeti üzemnek és a közös munka végzése mellett a háztáji gazdaságban is tevékenykedő szövetkezeti tagnak — a kilépőnek is — egyformán érdeke a gazdasági év eredményének zavartalan összegezése, a teljes értékű jövedelemrészesezés megszerzése. Még a mezőgazdasági munkával ismerkedő, a szövetkezeti élettel próbálkozó városi dolgozó is legalább egy gazdasági év távlatában gondolkodik. A kilépés gazdasági év végén történő engedélyezése gyakorlatának szövetkezeten belüli termelési és munkaerőgazdálkodási okai is nyilvánvalóak. A szövetkezet a tervév lezárása után bonthatja meg munkaszervezeti egységeit, csoportosíthatja át a rendelkezésére álló aktív szövetkezeti tagokat.

A szövetkezeti tag tagsági jogviszonyát önmagában nem szünteti meg a kilépési kérelmében kifejeződő és a tagsági jogviszonyának megszüntetésére irányuló szóbeli vagy írásbeli akaratnyilvánítása. A kilépő szövetkezeti tag és a termelőszövetkezet érdekeinek gondos mérlegelése után meghozott közgyűlési (küldöttgyűlési) határozatnak kell tartalmaznia a kilépési kérelemmel kapcsolatos termelőszövetkezeti álláspontot, amely vagy a tagsági jogviszony továbblétezését mondja ki, vagy annak megszüntetését engedélyezi. A termelőszövetkezet közgyűlésének (küldöttgyűlésének) három szempontból kell megvizsgálni a szövetkezeti tag kilépési kérelmét:

- a kilépni szándékozó személyi, családi és egyéb körülményei valóban indokolják-e tagsági jogviszonyának megszüntetését;
- a termelőszövetkezet belső viszonyai, munkaerőhelyzete — figyelemmel a kilépő érdekeire is — megengedi-e a termelőszövetkezeti tagok számának (a termelőszövetkezet munkaerőkapacitásának) csökkentését;
- a jogszabály kötelezővé teszi-e a kilépéshez való hozzájárulást.

A jogszabály és az egyes szövetkezeti alapszabályok a hozzájárulást tartal-

<sup>11</sup> Tvr. 11. § (1) bekezdés a) pont, 10. §, 130. § (1) bekezdés a) pont.

<sup>12</sup> Tvr. 17. § (1) bekezdés.

mazó közgyűlési (küldöttgyűlési) határozat hatályával kapcsolatosan csak annyit mondanak, hogy a tagsági jogviszonyt kilépéssel megszüntetni általában az év végén lehet.<sup>13</sup> A szövetkezeti tag helyesen akkor jár el, ha a kilépési kérelmét a gazdasági év vége előtt a közgyűlés tervezett időpontját megelőzően írásban nyújtja be a szövetkezet vezetőségének. Itt kétféle határozat születhet meg kettős variációval:

- ha a gazdasági év végén szűnik meg a tagsági jogviszony,
- — a tag köteles a tagsági jogviszony időtartama alatt a közös munkában rendszeresen részt venni;
- — nem köteles a termelőszövetkezet részére munkát végezni;
- ha azonnal vagy később, de a gazdasági év vége előtt szűnik meg a tagsági jogviszony;
- — a tag a gazdasági év végéig mégis köteles a közös munkában részt venni;
- — a tagsági jogviszonnal együtt a munkavégzési kötelezettsége is megszűnik.

Az együttmegszűnés tipikus eseteinél akár évközben, akár év végén szűnik meg a tagsági jogviszony, a szövetkezeti tag munkavégzési jogosultsága és kötelezettsége — a tagsági jogviszony megszűntével — lezárult.

A tagsági munkajogviszony önállósága szempontjából ezekután két kérdésre kell választ keresnünk:

- azt a termelőszövetkezeti tagot, akinek a kilépési kérelméhez a közgyűlés évközben hozzájárult, vagyis akinek a tagsági jogviszonya megszűnt, kötelezni lehet-e arra, hogy a termelőszövetkezeti közös munkában a gazdasági év végéig rendszeresen részt vegyen;
- a gazdasági év közben megszűnhet-e az olyan termelőszövetkezeti tag tagsági munkajogviszonya a tagsági jogviszony fennállása alatt, akinek a kilépéséhez a közgyűlés csak a gazdasági év befejeztével járult hozzá.

A kérdésfeltevés önkényes jellegének cáfolata a vizsgált számtalan jogerős közgyűlési határozat. Ezek ugyanis vagy a munkavégzési kötelezettség fenntartásával tekintették megszűntnek a kilépő személy tagsági jogviszonyát, vagy a kilépéshez ugyan gazdasági év végén hozzájárultak, de a munkavégzési kötelezettségtől eltekintettek.

aa) Az első esetben úgy tűnik, mintha a közgyűlési határozattal évközben megszűnt tagsági jogviszony egyik eleme, a tagsági munkajogviszony az alapjogviszonyt túléli. A tagsági jogviszony kihatásaképp meghatározott ideig sajátos munkajogviszony alakulna ki a termelőszövetkezet és a szövetkezetből kilépett tag között. Ez a munkajogviszony tartalmilag szinte teljesen megegyezik a termelőszövetkezeti tag tagsági jogviszonya fennállása alatti tagsági munkajogviszonnal azzal a módosulással, hogy a közgyűlési határozatnak megfelelően a tag munkajogviszonya meghatározott ideig (a gazdasági év végéig) önállóan látszik.

Nem vizsgáljuk a kilépett, de továbbra is a szövetkezetben dolgozónak, valamint a tovább foglalkoztató termelőszövetkezetnek társadalombiztosítási problémáit, a társadalombiztosítási szervekkel kapcsolatos kötelezettséget, a nyilvántartási változások stb. alakulását, hiszen nyilvánvalóan a termelőszövetkezet a kilépett, de ténylegesen tovább dolgozó személyt az év végéig szabálytalanul a tagnyilvántartásban szerepelteti. A kérdés tisztázása — nézetünk szerint

<sup>13</sup> Vh. 11. §.

— elsősorban a jövőre vonatkozóan érdekes, mivel határozott választ kell találnunk a vázolt, de kellően nem rendezett gyakorlat helyességéről vagy tartathatatlanságáról.

A tagsági jogviszony megszűnését követően a termelészövetkezet és a volt tag között — a földhasználati, bérleti stb. viszonyoktól eltekintve családtagi jogviszony, munkajogviszony alakulhat ki, vagy ideiglenesen, illetőleg véglegesen megszakadhat a kapcsolat. Az említett két lehetőség közül az elsőnél a kialakult viszony tartalmi elemei között a külön megállapodás nélküli munkavégzési kötelezettség nem szerepel. Mégis elképzelhető, a gyakorlat során megvalósuló megoldás, hogy a családtag — megállapodás alapján — meghatározott ideig ellenszolgáltatás fejében rendszeresen munkát végez a termelészövetkezetben. Az esetek elenyésző százalékában tapasztalhatunk ilyen változást. Így ezek megközelítően sem tipikusak, de hozzá is tehetjük, ilyenkor sem marad meg változatlanul a tagsági jogviszony munkajogviszony eleme, hanem a tagsági jogviszonynak családtagi tagsági jogviszonná való átalakításával egyidőben a kötelező munkavégzés tartalmi eleme nélküli családtagi jogviszony lehetőségén belül a termelészövetkezet és a családtag között meghatározott ideig tartó munkavégzésre irányuló megállapodás születik (a családtagi viszony családtagi tagsági jogviszonná alakul át).

A második esetben a tagsági jogviszonyt túlélő, az „önállósuló” tagsági munkajogviszony létezésének lehetőségével vagy tarthatatlanságával kapcsolatban kell állást foglalnunk.

Már most leszögezhetjük: a tagadási munkajogviszony nem élheti túl a tagsági jogviszonyt. Azért, mert abban a pillanatban, amikor a tagsági jogviszony megszűnt, s egyik eleme, pl. a tagsági munkajogviszony önállósul, az „önállósult” jogviszony faja is megváltozna, azaz újfajta munkajogviszony jönne létre. Hozzátehetjük, csak akkor, ha azt a termelészövetkezet és nem tagsági, de munkavállalói pozícióban levő dolgozók munkaszerződéssel létesítik. Termelészövetkezeti közgyűlési határozatokban olvasható kitélt, nevezetesen azt, hogy a szövetkezeti tag kilépéséhez hozzájárul a közgyűlés, de csak abban az esetben, ha a gazdasági vagy naptári év végéig a termelészövetkezet közös gazdaságában dolgozik, úgy kell érteni mintha a szövetkezeti tag tagsági jogviszonya közgyűlési határozat alapján határozott idejűvé vált. A kilépő gazdasági vagy naptári év végéig mint termelészövetkezeti tag köteles rendszeres munkát végezni a már korábban kijelölt munkakörében. A közgyűlés tehát meghatározhatja a szövetkezeti tag tagsági jogviszonya jövőbeni megszűnésének pontos dátumát.

Előfordulhat és elő is fordul, hogy a termelészövetkezet munkaszerződés nélkül tovább foglalkoztatja a szövetkezetből kilépett személyt, ilyenkor azonban a munkáltató termelészövetkezet és a munkavállaló volt szövetkezeti tag között — ráutaló magatartások következtében — szabályos munkajogviszony jön létre. Sem a munkáltató, illetőleg dolgozó azonossága, sem a munkafeltételek, munkakör, munkadíj változatlansága nem elegendő ok a tagsági munkajogviszony önállóságához. A tartalmi, vagyis a tulajdoni viszony: a formai, vagyis a konkrét jogviszonyok különbözőségében megnyilvánuló differencia csak a kétféle szocialista tulajdon egymáshoz közeledésének folyamatában oldódhat fel. Meg kell jegyeznünk, évekkal ezelőtt olyan nézet alakult ki, hogy a folyamat objektív törvényszerűsége következtében Szovjetunióban már a kolhozok és szovhozok egységes mezőgazdasági vállalatokká alakulásának gazdasági, szervezeti alapjai körvonalazódtak. Az egységes össznépi vállalatoknál —

ahogy Pankratov összegezi — minden dolgozónak egyenlő lesz a helyzete. Egyforma viszonyaik lesznek a termelési eszközökhöz és felszerelésekhez, valamint a társadalomban kiosztásra kerülő anyagi és szellemi javakhoz. Következésképpen a társadalom nem lesz két részre osztva: munkásokra és parasztokra, ilyen módon ez a felosztás véglegesen megszűnik.<sup>14</sup> Ebből azt a következtetést vonja le a többi között, hogy az egységes össznépi szövetkezeti vállalat kialakulása után nem lesznek kolhozok. Az egységes össznépi mezőgazdasági vállalat jogi helyzetét a szovjet jog egész rendszere fogja meghatározni. Ebben az értelemben az egységes össznépi mezőgazdasági vállalatnak más össznépi vállalatokkal egyforma lesz a státusa a társadalmi viszonylatok rendszerében és szabályozási formájában. Bennük a munkajogviszonyokat a munkajog, a tulajdoni viszonyokat a polgári jog, a pénzügyeket a pénzügyi jog stb. fogja szabályozni.

Attól eltekintve, hogy a formák egyesítésével a tartalmi kérdések még nem oldódnak meg, hogy a fejlődés jelenleg még párhuzamos úton halad, nálunk egyrészt a munkások és alkalmazottak, másrészt a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagok munkaviszonya közti különbségek annyira jelentősek, hogy azok jogi szabályozása csupán a jog egyik ágazatában nem oldható meg, hanem a fejlődés folyamatának a szocialista jog két önálló ágában egyaránt végbe kell mennie.

A szövetkezeti életünk jelenlegi alakulásának elemzésére visszatérve, nem lehet közömbös számunkra a tagsági jogviszony és munkajogviszony kapcsolódása abból a szempontból sem, hogy a két jogviszony milyen módon válthat át. Még közelebről: a dolgozó és a mezőgazdasági termelőszövetkezet vonatkozásában hogyan alakulhat a termelőszövetkezeti és a vállalati munkajogviszony. Mind a termelőszövetkezetnek, mind a szövetkezetből kiváló személynek érdeke lehet a tagsági jogviszonytól független, önállósult munkajogviszony fenntartása, pontosabban létesítése. A termelőszövetkezet közgyűlése feltételhez kötheti a kilépési kérelem elfogadását, illetőleg a kilépéshez való hozzájárulást. Feltétel lehet a termelőszövetkezetből kilépett személy határozott vagy határozatlan idejű munkajogviszonyának termelőszövetkezettel való kialakítása. Sem a termelőszövetkezet valamelyik testületi vagy egyedi szervének, sem az érdekelt szövetkezeti tagnak, esetleg a már termelőszövetkezetből kilépett személynek egyoldalú, illetőleg közös nyilatkozata önállóvá nem teheti a tagsági jogviszony egyik elemeként funkcionáló tagsági munkajogviszonyt. A munkajogviszony formailag csak a termelőszövetkezet és a szövetkezetből kilépett személy között megkötött érvényes munkaszerződéssel vagy egyéb, a munkajog által ismert módon jöhet létre. Ez nyilvánvaló, hiszen a termelőszövetkezeti tag érvényes tagsági jogviszonyának fennállása alatt saját termelőszövetkezetével nem létesíthet munkajogviszonyt. Miután a szövetkezeti tag nemcsak tulajdonosa, de dolgozója is termelőszövetkezetének, a tagsági munkajogviszonya mellé éppen úgy nem kerülhet vállalati munkajogviszony, ahogy nem képzelhető el a munkáltató és dolgozó vonatkozásában a kettős munkajogviszony még akkor sem,

<sup>14</sup> I. F. Pankratov: *Pravoie voproszú szblizsenija kolhozov i vozniknovenija edinovo obscsenarodnovo szelszkohozjajsztvennovo predpijatija. Szovjetszkoje Goszudarsztvo i Pravo* 1962. 75—86.

ha a felek a meglevőt — kölcsönös megállapodás alapján — időlegesen vagy tartósan bővítik.<sup>15</sup>

Ezekkel az állításokkal szemben ellenvetésként hangzik az a megállapítás, hogy a tagsági jogviszony és a vállalati munkajogviszony közé nem lehet egyenlőségi jelet tenni. Az említett jogviszonyok eltérő sajátosságaik, és ahogy a munkajog a munkajogviszony mellett megbízási jogviszony létesítését megengedi a dolgozónak saját vállalata vonatkozásában, ezen az alapon a különböző jogviszonyok egymásmellettsége sem lehet kizárt a termelőszövetkezeti jog területén a termelőszövetkezeti tag munkavégzési lehetőségei szempontjából.

Kivételes esetekben a termelőszövetkezeti jogviszony mellé is lehet konsturuálni megbízási és vállalkozási jogviszonyt. Gondolunk itt például arra az esetre, amikor a termelőszövetkezeti tag a tagsági jogviszonyából folyó kötelezettségein kívül a személyi tulajdonában levő gépkocsijával — felkérés alapján — fontos gépalkatrészek szállításában működik közre; vagy az a kisiparos termelőszövetkezeti tag, akinek jogszabályban biztosított lehetősége van — termelőszövetkezetben a gazdálkodás keretében végzett más jellegű munkájának teljesítésén túl, iparjogosítványa alapján — a tagok és a lakosság részére saját számlájára és saját adókötelezettsége mellett szolgáltató jellegű ipari tevékenységet folytatni, és ebben a körben időszakonként a termelőszövetkezet részére is vállal munkát (szabó, cipész stb.). Véleményünk szerint a munkajog területén is a munkáltató vállalat és a munkavállaló dolgozó között munkaszerződéssel létrejött munkajogviszony mellé kerülő megbízási jogviszony indokoltságát — a felek azonossága esetén — elsősorban célszerűségben, a munkajogi gyakorlatban jelentkező szétágazó, főleg technikai lebonyolításokkal összefüggő problémák egyszerűbb, ugyanakkor az ellenőrzés területén hatékonyabb megoldásának igényében kell keresnünk.

A termelőszövetkezeti jog területén még a célszerűségi indokok sem elegendők a tagsági jogviszony mellé helyezendő egyéb jogviszonyok léte szükségességének igazolására. A termelőszövetkezeti tagsági munkajogviszony tartalmi rugalmassága a közös megállapodáson nyugvó időleges bővítéseket nemhogy zavartalanul elviseli, de bizonyos esetekben kifejezetten igényli is. Ez elsősorban nem a mezőgazdasági munka jellegéből, hanem a szövetkezeti tagok dolgozói — tulajdonosi pozíciójának komplexitásából adódik, és a legmagasabb szövetkezeti formát képviselő mezőgazdasági termelőszövetkezetekben ezért sem engedhető meg, hogy pl. a szakképzettséggel rendelkező, de korábban egyúttal gazdálkodó személy mint földtulajdonos és gazdálkodó a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony, mint szakember munkajogviszony alapján kerüljön kapcsolatba a termelőszövetkezettel. Itt, a tagsági jogviszony és munkajogviszony kapcsolatában az kap hangsúlyt, hogy a termelőszövetkezet és tagja

<sup>15</sup> Második, illetve több munkajogviszony azonban sohasem ugyanazzal, hanem csak más vállalattal jöhet létre, mert a munkakörébe tartozó feladatok elvégzésére a vele munkaviszonyban álló dolgozóval a vállalat munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Annak azonban nincs akadálya, hogy a dolgozó ugyanannál a vállalatnál munkakörén kívül eső munkafeladatok ellátását is vállalja, de ilyen eset sem két munkajogviszonyt valósít meg egy munkajogviszonyon belül, hanem a megbízásnak egy sajátos fajtáját.

Weltner—Nagy: A magyar munkajog. I. köt. Tankönyvkiadó Budapest, 1968. 174. o.

között az érvényes tagsági jogviszony fennállása alatt létesített munkajogviszony semmis.<sup>16</sup>

Ezt az általános szabályt is erősítik kivételek, hiszen a termelőszövetkezet és a kilépő tag még a tagsági jogviszony megléte alatt köthet munkaszerződést, munkaviszony kezdő időpontjául a tagsági jogviszony megszűnte utáni valamilyen időpontot jelölve meg, illetőleg a szövetkezet vezetősége vagy a szövetkezeti tag ígéretet tehet a munkaszerződés későbbi megkötésére. Ilyen eset pl. amikor a kiváló munkát végző mezőgazdasági szakember fontos feladatok ellátása érdekében (állami gazdaságban igazgatónak kívánják kinevezni, tudományos intézetben biztosítanak számára kutatási lehetőséget stb.) — a közgyűlés hozzájárulásával — a termelőszövetkezetből kiválva más munkaterületre kerül, ugyanakkor a termelőszövetkezet továbbra is igényli, hogy a megfelelő szakirányítás biztosítására tekintettel másodállás keretében továbbra is dolgozzék a szövetkezeti gazdaságban. Itt meg is állhatnánk, hiszen a tagsági jogviszony keretében meglévő munkajogviszony sorsa nyilvánvalóvá vált számunkra. Az átváltás problematikája mégis megkivánja a tagsági munkajogviszony megszűnéséhez kapcsolódó vállalati munkajogviszonnyal való foglalkozást, még akkor is, ha ezzel egyfelől átlépjük a magunk által kijelölt határokat, másfelől a termelőszövetkezettel mint munkáltatóval létesített munkajogviszonnyal összefüggő kérdések tisztázása már nem a termelőszövetkezeti jog, hanem a munkajog körébe tartozik. Ebben a körben természetesen csak az ún. átváltás lehetőségeit nézhetjük meg. Mint ismeretes, a termelőszövetkezet általában akkor vehet fel alkalmazottakat, ha nincs olyan alkalmas tagja, aki a képzéshez kötött munkakört betölthetné, illetőleg ha a tagság létszáma, összetétele nem biztosítja a munkák zavartalan elvégzését, valamint, ha arra kár elhárítása vagy csökkentése miatt szükség van.<sup>17</sup>

Ebből a tételből két tartalmat fedő formai következtetést vonhatunk le a munkajogviszony átváltását illetően. A szakképzettséggel nem rendelkező taggal — kilépése esetében — nem köthet munkajogviszony létesítésére munkaszerződést a termelőszövetkezet, mivel a kilépett személy munkája más szövetkezeti tag munkájával helyettesíthető. A szakképzettséggel rendelkező, a termelőszövetkezetből kilépett személy helyére pedig csak akkor vehető fel külső dolgozó, ha szakképzett szövetkezeti taggal nem tölthető be a szakképzettséget igénylő tevékenységi (munka) kör. Mindenkor néznünk kell tehát a termelőszövetkezet munkáltatói, alkalmazási jogképességét. Kérdés, hogy elegendő-e ez. Szögyényi véleménye szerint mindezekon túl, az ilyen munkaszerződések megtámadására csak akkor van lehetőség, ha bizonyítható, hogy a felek kifejezetten rosszhiszeműen, jogtalan előnyök megszerzésére törekedtek.<sup>18</sup> Ez az állásfoglalás alapján helyes, mégis egyrészt gyakorlati megvalósítása igen nehézkes, másrészt terjedelmét tekintve szűk. A termelőszövetkezetek felügyeletét ellátó államigazgatási szervek megközelítően sem képesek vizsgálni és fényt deríteni a már említett módon kialakított munkaviszonyok mögött meghúzódó érdekek

<sup>16</sup> Szögyényi Zoltán szerint „amennyiben a munkajogviszony létesítése előtt a tagsági viszony nem szűnt meg a jogszabálynak megfelelő módon, úgy a munkaviszonyt érvénytelennek és a tagsági viszonyt érvényesen fennállónak kell tekinteni.” A termelőszövetkezettel kötött munkaszerződések egyes jogi kérdései. Jogtudományi Közlöny, 1963. 8. sz. 439. o.

<sup>17</sup> Tv. 66. §, Vh. 106. §.

<sup>18</sup> Szögyényi Zoltán: i. m. 439. o.

jó- vagy rosszhiszeműségére. A két jogviszony átváltása mind a termelőszövetkezet, mind a tag részéről, de közös megegyezés alapján is megtörténhet. Pl. a termelőszövetkezet meg akarja tartani a jó munkát végző tagját, de csak úgy tud megfelelő munkabért biztosítani, ha a tagsági jogviszonyt megszüntetve munkaszerződést köt az érdekelttel. Lehetséges, hogy a szövetkezeti tag nagyobb illetmény, jobb társadalombiztosítás érdekében szorítja rá a termelőszövetkezetet a kilépéséhez való hozzájárulásra, a munkaszerződés megkötésére (bár a jövőben erre — a nivellálódás következtében — alig kerül sor). Mindkét esetben már előzetesen közösen megegyezhetnek abban, hogy a szövetkezeti tag a közös gazdaságban végzendő munkáját tagsági viszonya megszüntetése után munkaszerződéssel létesített munkajogviszony keretében végzi tovább.

Feleslegesnek véljük a mezőgazdasági termelőszövetkezet alapvető társadalmi, gazdasági célkitűzéseinek a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyra és a termelőszövetkezet által létesített munkajogviszonyra gyakorolt meghatározó hatásából és annak következményeiből levezetni a mezőgazdasági termelőszövetkezetek munkáltatói és alkalmazási jogképessége korlátainak szükségességét, de ahogy a jó vagy a rosszhiszeműségnek, úgy a mezőgazdasági termelőszövetkezet munkáltatói és alkalmazási jogképességének vizsgálata sem elegendő a két jogviszony átváltása lehetőségeinek eldöntésénél, miután az említett esetek a munkajogviszonyt létesítő munkaszerződés érvénytelenségének csupán két kategóriáját merítik ki.

Weltner professzor körültekintő pontossággal határozza meg a munkaszerződés érvénytelenségének eseteit.<sup>10</sup> Tízet sorol fel, de ezek között nem szerepel, nem is szerepelhet érvénytelenségi okként a volt termelőszövetkezeti tagnak saját szövetkezetével kötött munkaszerződése. Ahogyan a munkajogviszonyt felválthatja a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági jogviszony, ugyanúgy a sorrend fordított is lehet. Nem hisszük, hogy a munkajog és a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jog területén a munkajogi vagy termelőszövetkezeti jogi érvénytelenség szélesítése az az egyedüli lehetőség, amellyel élve a szakember a tagsági jogviszony keretében visszatartható. A termelőszövetkezeti tag munkájának fokozott megbecsülése, az anyagi érdekelttség elvének következtetéses gyakorlati megvalósítása, a tagnál és alkalmazottnál jelentkező eltérő keréseti lehetőségek kizárása, a társadalombiztosítási szintkülönbségek megszüntetése, az előnyök azonosítása, — s még sorolhatnánk tovább — mind olyan tényező, amely feleslegessé teszi a jogi korlátozások fokozását. Arra azonban mind a munkáltató termelőszövetkezetnek és dolgozónak, mind a felügyeletet gyakorló szerveknek fokozott gondot kell fordítaniok, hogy jogszabályba, nyilvánvalóan a termelőszövetkezeti tagság érdekébe nem ütköző, formailag és tartalmilag érvényes kifogástalan szerződés szülessen meg.

a) Elképzelhető, a gyakorlatban előforduló jelenség a munkavégzési kötelezettség tagsági jogviszonyt megelőző megszűnése. Itt nem a tagsági munkajogviszony szünetelésének tipikus eseteire gondolunk, hanem azokra, amikor a tag munkavégzési kötelezettsége határozattal előbb szűnik meg, mint a tagsági jogviszony. A rendese kilépés vagy másik termelőszövetkezetbe való átlépés során a vezetőség még a tagsági jogviszony megszüntetése előtt felmentheti tagját a munkavégzési kötelezettség alól. Ez a felmentés minden esetben meghatározott időre szóló és kellő indokokkal alátámasztott lehet. Ellenkező esetben a

<sup>10</sup> Weltner Andor: Az érvénytelenség és orvoslása a munkajogban. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest. 1960. 5—6. o.

közgyűlésnek és a vezetőségnek megadnánk a jogot az olyan szövetkezeti tag munkavégzési kötelezettségének megszüntetésére is, akinek arra alapos indoka nincs.

A termelőszövetkezeti tag munkavégzési kötelezettségének tagsági jogviszonyt megelőző megszüntetése tulajdonképpen a tagsági munkajogviszony szünetelésének kivételes esete, amelyet akkor mondhat ki a termelőszövetkezet közgyűlése vagy vezetősége, ha a szövetkezeti tag tagsági jogviszonya meghatározott idejűvé vált. Egészen pontosan: a határozott idejű tagsági jogviszony már nem teszi lehetővé a lényegében szünetelő tagsági munkajogviszony újbóli gyakorlását.

A tagsági jogviszonyból eredő munkavégzési kötelezettség (tagsági munkajogviszony) szünetelésének előbb vázolt sajátos, megszüntetés jellegű esetén kívül a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony megszűnésének és megszüntetésének pillanatában részlegesen (egyes kötelezettségek szünetelése) vagy teljesen szünetelhet a tagsági munkajogviszony. Fennállhat még a tag munkavégzési kötelezettségének felfüggesztésére irányuló testületi határozat hatálya. Sőt, a szünetelő tagsági munkajogviszony miatt lehetővé váló — a termelőszövetkezet vezetősége által jóváhagyott — meghatározott idejű külső munkajogviszony a tagsági jogviszony megszüntétől függetlenül, a munkaszerződésben rögzített ideig tovább élhet, határozatlan idejű munkajogviszonnyá alakulhat át, stb.

Annak bizonyítására, hogy a közgyűlési határozaton nyugvó, már határozott idejűvé váló tagsági jogviszonyt megelőző tagsági munkajogviszony megszűnés mennyire a szünetelés sajátos esete, elegendő érv a kilépő tag munkavégzési lehetőségének tagsági jogviszonya fennállásáig tartó megléte. A tagsági munkajogviszonynak a határozott idejűvé váló tagsági jogviszonyt megelőző megszüntetése (szüneteltetése) is csak a kilépő tag kérelmén alapulva, a családi és személyi körülményeire figyelemmel mondható ki. A határozatban foglalt engedély nem szolgálhat alapul külső munkajogviszony, vállalkozási jogviszony stb. létesítésére, ellenben a még szövetkezeti tag — körülményeinek későbbi megváltozására hivatkozva — kérheti tagsági munkajogviszonya szüneteltetésének feloldását. A termelőszövetkezet, ha a tagsági jogviszony — a közgyűlés által elfogadott kérelem következtében — ismét határozatlan idejűvé vált, csak arra az időre nézve ragaszkodhat a tag tagsági munkajogviszonya szünetelésének fenntartásához, amennyi időt eredetileg, a tag kérelmének elfogadásával határozott meg. Azt követően a termelőszövetkezeti tagot a kialakított munkarendnek megfelelően szakképzettségét és egyéni képességét mérlegelve, munkába kell állítani (be kell osztani).

Bár szorosan nem ide tartozó kérdés, de mégis meg kell említeni, hogy pl. az olyan tagoknál, akik a nyugdíjkorhatárt elérték, a munkavégzési kötelezettség hiányát lehet-e a munkavégzési kötelezettség szünetelése egyik eseteként felfogni, vagyis a tag munkavégzési kötelezettségének hiánya azonos-e a munkavégzési kötelezettség szünetelésével. Az ellentmondást úgy lehet feloldani, hogy a tag munkavégzési kötelezettségének hiánya oka a munkavégzési kötelezettség szünetelésének. Példánál maradvá: azért szünetel az idős tag munkavégzési kötelezettsége, mert jogszabálynál fogva a termelőszövetkezeti nyugdíjra jogosító korhatárt betöltő tag nem köteles a közös munkában résztvenni. A tagsági jogviszonyban ilyenkor a munkavégzési kötelezettség helyett csak a munkavégzés lehetősége marad meg. Végső sorban mindegyik ún. rendes tagsági jogviszony keresztül megy ezen a módosuláson. Ezzel nem jön létre új tagsági jogviszony. Mégsem mondhatjuk az előregedett termelőszövetkezeti tagok tag-



sági jogviszonyáról, hogy minden vonatkozásban azonos a rendszeres tevékenységet kifejtő tagok jogviszonyával, mivel éppen a leglényegesebb kötelezettség gyakorlására vonatkozóan — egészségi állapotától, munkaerejétől függően — maga határozhat. Éppen a szünetelés okozati jellegét támasztja alá az a példa is, hogy ennek ellenére a konkrét munkavállalás esetében fennáll az idős szövetkezeti tag munkavégzési kötelezettsége is. Összefoglalva: jogdogmatikai szempontból a szünetelést is — az atipikus tagsági jogviszony kontstrukciójának elkerülése érdekében — az egységes tagsági jogviszony-szemléletnek lehet alárendelni.

b) A módosuló kilépési szabályok sem szüntethetik meg a „rendes” kilépés és a „rendkívüli kilépés” közötti tényleges és jelentős különbségeket. Erre utal az új szabályozásnak az a kitétele is, hogy a tagsági viszonyt kilépéssel megszüntetni általában az év végén lehet. A gazdasági év végén történő kilépés általános szabálya a mezőgazdasági munka természetén alapul. A mezőgazdasági üzem munkaszervezeti felépítése belátható időn belül nem teszi lehetővé a munkaerő évközi gyors változásait. Nem mintha ennek a jelenségnek az ipar területén nem volna termelésre károsan kiható hatása, hiszen például az ipari törzsgárda kialakításának — erkölcsi elismerésen túl — egyik legfontosabb célja a modern technikai követelményeknek megfelelő szakképzettséggel rendelkező kollektíva kiépítése. Az általánosítás síkján maradván, az ipar területén azonban alig találhatunk olyan jellegű időszakos munkacsúcsokat, mint a mezőgazdaságban. Ezekben az időszakokban történő munkaerő változások, főleg munkaerő csökkenések, a termelőszövetkezeti üzemekre nézve katasztrófális kihatással lehetnek. A szövetkezeti gazdáknak már a kisparászti gazdálkodás időszakából ismerniük és értékelniük kell a főleg nyári és őszi munkacsúcsokkal összefüggő munkák „mindennél előbbrevalóságát”.

Már a Tvr. alkotói is tekintettel voltak a szövetkezeti üzem munkaerőgazdálkodási követelményei mellett a társadalmi és egyéni érdekek helyes összehangolására, egyes esetekben az egyéni érdekek meghatározó voltára is, s így a rendkívüli kilépésre jogszabályi lehetőséget biztosítottak. A szövetkezeti tagok a Tvr. rendelkezése szerint ugyanis rendkívüli ok, például családtag elhalálása, házasságkötés, állami vagy társadalmi megbízatás, stb. miatt 3 év, illetőleg a gazdasági év letelte előtt is kiléphetnek a termelőszövetkezetből. A régi jogszabály tehát a rendkívüli kilépés okait példálózva felsorolta. Az új jogszabály ezt nem teszi, mégis — felhasználva a régi terminológiát — a kilépés jövőbeni alakulásánál — függetlenül a rendes kilépés és a rendkívüli kilépés közötti differencia megszűntére — különbséget tehetünk pl. a tagsági jogviszony létrehozható személyi és családi körülményekben rejlő és társadalmi szintű érdekek között.

ba) A személyi és családi körülményeknek a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony alakulására gyakorolt hatását esetek taxatív felsorolásával nem lehet pontosan meghatározni. Pl. a születés, halál, más helységbe való költözés, házasság, családok, illetőleg családtagok összeköltözése, családok szétválása, házasság felbomlása, a foglalkoztatás hiánya csak ízelítőt adhat a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyra kiható okokból, amelyeket a termelőszövetkezet illetékes testületi szerve egyedi elbírálás alapján tud megszüntetni, miután sok esetben a tagsági jogviszonyra nincs kihatással pl. a személyi vagy családi körülmények megváltozása, módosulása.

A kilépési kérelmet elbíráló termelőszövetkezeti testületi szervek sokszor nehéz feladat előtt állnak és csak a kilépő tag személyi, családi körülményeinek

alapos megismerése után hozhatnak mind a kollektívára, mind az egyénre nézve megnyugtató döntést.

Az évközben történő kilépéssel megszüntetett tagsági munkajogviszonynak nincsenek különös sajátosságai, a tagsági jogviszonnyal együtt szűnik meg s még azt sem lehet mondani, mint a rendkívüli kilépésnél, hogy a felmondási idő összeszűkül, mert a szövetkezeti tag túrelmi idő kivárása nélkül bármikor kérheti a kilépéséhez szükséges közgyűlési hozzájárulást. Viszont ez a jogszabályi megoldás sem akadályozza meg a kilépő szövetkezeti tag munkavégzési kötelezettségének a tagsági jogviszonyhoz viszonyított eltolódásait. Pl. a más városba vagy községbe férjhezmenő termelőszövetkezeti tag fiatalasszonynak legtöbbször nincs túrelme a kilépési kérelmet elfogadó közgyűlési vagy küldöttgyűlési határozatot megvárni, s vagy a vezetőség hozzájárulásával, vagy esetleg anélkül férjének lakóhelyére költözik. Vagy pl. a család valamelyik tagja termelőszövetkezeti tag, de a család elköltözésével kénytelen a szövetkezetben végzett munkáját az évközi kilépést engedélyező határozat meghozatala előtt abbahagyni. Az objektív és szubjektív körülményeket tükröző példák százait lehetne felsorakoztatni. Kérdés az, hogy mely esetekben minősül a termelőszövetkezeti munka megszüntetése önkényes kilépésnek, s mely esetekben szünetel a tagsági munkajogviszony a kilépés engedélyezéséig. Már az első áttekintésre is olyan generális szabály kínálkozik, hogy a vezetőség a közgyűlés vagy küldöttgyűlés kilépési kérelmet elfogadó határozatáig szüneteltetheti a tagsági munkajogviszonyt. Ha a közgyűlés vagy a küldöttgyűlés nem fogadná el a kilépési kérelmet, a tagsági munkajogviszony szünetelését kimondó határozat a visszautasító határozattal hatályát veszti. A tagsági munkajogviszony időszakos szüneteltetésére joga van a vezetőségnek, így új szabályozás nélkül is hatásköréből adódó lehetősége van a kilépést kérő tag tagsági munkajogviszonyának időszakos rendezésére.

A tagsági jogviszony személyi vagy családi körülmények változásán alapuló megszüntetésének természetéből adódik, hogy a tartalmi elemként jelentkező munkavégzési jogosultság és kötelezettség áttételes módon sem éli túl az alapjogviszonyt. Ilyen esetekkel a termelőszövetkezetekben sem találkoztunk; ha mégis előfordulna a látszólagosan változatlan munkavégzési kötelezettség és jogosultság, az csak új, illetőleg más fajtájú munkajogviszony tartalmaként jelentkezhethet.

bb) A tagsági jogviszony kilépéssel való megszüntetésének oka állami vagy társadalmi érdek is lehet. Az állami és társadalmi érdek megbízásban jut kifejezésre. Az állami, társadalmi megbízás formái:

— munkajogviszonynak nem minősülő megbízás;

— munkajogviszonyban kifejeződő megbízás.

Az állami, társadalmi megbízás — formára tekintet nélkül — lehet:

— a tagsági jogviszonnyal összeférhető;

— a tagsági jogviszonnyal összeférhetetlen.

Mindezekből következik, hogy a Tvr. által is használt „megbízás” kifejezés meglehetősen tág területet takart. Az állami és társadalmi munka annyiféleképpen és oly sok áttételen keresztül valósulhat meg, hogy a megbízás csak egyedi esetekben tekinthető kilépési oknak. Ugyanakkor a megbízás több is lehet mint kilépési ok, hiszen olyan helyzetet is teremthet, hogy valamelyik — tehát vagy a megbízással, választással, kinevezéssel, vagy a közgyűlés elfogadó nyilatkozatával létrehívott — jogviszony fennmaradását lehetetlenné teszi.

Általános tételként mondhatjuk ki: a munkajogviszonyt nem keletkeztető társadalmi és állami megbízás nem lehet olyan kihatással a tagsági jogviszony-

ra, amelynek eredményeképpen az kötelezően megszüntethető lenne. Vagyis nem kilépési ok a munkajogviszonynak nem minősülő állami és társadalmi megbízás. A párt- és tömegszervezetekben választáson vagy megbízáson alapuló funkció, a tanácstagság, stb. nem lehet akadály a tagsági jogviszony keretében végzett munkának. Meg is fordíthatjuk a tételt: csak az végezhet igazán eredményes társadalmi munkát, aki munkahelyén is elismerést vív ki magának. A társadalmi munka és az egyén és társadalom számára egyaránt fontos, szervezett keretben végzett rendszeres munka semmiesetre sem zárhatják ki, de kiegészíthetik egymást.

A társadalmi, de főleg állami megbízás és a tagsági jogviszony kapcsolatának elbírálásánál nem lehet egyedüli kritérium a „megbízás” munkajogviszony jellege sem. A termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal összeférhető munkajogviszony formájában jelentkező társadalmi és állami megbízató nem egy esete ismeretes a gyakorlatban. Ilyen pl. ha a termelőszövetkezeti villanszerelő a községben működő filmszínház gépésze, a termelőszövetkezeti tag függetlenített pártfunkcionárius stb. A társadalmi megbízás sok esetben kettős jogviszony formájában is jelentkezhet. Ilyenkor a termelőszövetkezeti tagnak mérlegelési joga van a tagsági jogviszony fenntartására vagy megszüntetésére vonatkozóan.

Sokkal nehezebb kérdéssel találjuk szemben magunkat olyankor, amikor az állami vagy társadalmi megbízás összeférhetetlen a tagsági jogviszonnyal. Itt ugyanis az egyik jogviszony — vagy a tagsági, vagy a munkajogviszony — további létezését a másik veszélyezteti, sőt meg is akadályozhatja. Igaz az, hogy sem jogszabály, sem alapszabály nem szabályozza a tagsági jogviszony és az állami társadalmi megbízás egyes eseteinek összeférhetetlenségét. Tájékoztatót csak a pártoló tagokkal kapcsolatban kaptunk a termelőszövetkezeti pártoló tagságról szóló, hatályon kívül helyezett 13/1960. (V. 3.) FM. számú rendelet 1. § (2) bekezdésének rendelkezéséből. Ezek szerint: „Összeférhetetlenség miatt működési területükön nem vehetők fel pártoló tagnak az állami szervek olyan dolgozói, akik hivatali beosztásuk vagy munkakörük alapján a termelőszövetkezet ügyvitelének és gazdálkodásának irányításában, felügyeletében, ellenőrzésében vagy a termelőszövetkezet hitelkérelmeinek elbírálásában rendszeresen és közvetlenül eljárnak, illetőleg a termelőszövetkezetek vitás ügyeinek eldöntésében résztvesznek.” A miniszteri rendelet a pártoló tagok relációjában is csak az „állami megbízaton” alapuló összeférhetetlenséget említette meg, s nem rendelkezett a társadalmi megbízás folytán keletkező összeférhetetlenség megszüntetéséről, pedig — nézetünk szerint — rendezés szempontjából ezt a területet sem lehet elhanyagolni.

Nem oldja meg, de közelebb visz a megoldáshoz a hatóságnál, irányító, ellenőrző vagy felügyeleti szervnél alkalmazott dolgozók munkaviszonyával kapcsolatos egyes kérdéseket szabályozó 6/1963. (III. 17.) Korm. számú rendelet 1. §-a, amikor úgy rendelkezik, hogy „nem szabad a hatóságnál, illetőleg az irányító vagy felügyeleti szervnél alkalmazott dolgozót az alárendelt vagy ellenőrzött szervnél sem munkaviszony, sem egyéb jogviszony alapján foglalkoztatni”. A már létrejött kettős jogviszony egyikének, mégpedig az alárendelt és ellenőrzött szervvel létesített munka- vagy egyéb jogviszonynak megszüntetésére irányuló kötelezettség jogszabályi kimondása feltétlenül kiindulási támpont a termelőszövetkezeti szabályozás területén is. Mégis egyrészt választ kell kapnunk a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal összeférhetetlen társadalmi megbízás megoldására is, másrészt a jelentkező problémát a termelőszövetkezeti jog sajátos eszközeivel kell lezárnunk.

A társadalmi vagy állami megbízatás esetenként csatlakozhat a már meglévő tagsági jogviszonyhoz, a megbízatás jellege viszont meghatározó a tagsági jogviszony további alakulására. Ez a jelenség nem csak a termelőszövetkezeti jogban, de a munkajogban is ismeretes. A munkajogi szabályozás szerint a választott szervek tagjainak munkaviszonya a választott szervnél választással keletkezik. Ha tehát a választott szerv olyan személyt választ meg, aki már munkajogviszonyban állt, a másodállástól vagy mellékfoglalkozástól eltérő kettős munkajogviszony jön létre, melyek közül az egyiket — az esetek többségében — meg kell szüntetni.

A termelőszövetkezet többségében nyilvánvaló, hogy az állami, társadalmi megbízatás fontosságával és jelentőségével tisztában vannak a vezetők, de ahogy Sass József írja . . . „feltehető és előfordulhat, hogy a termelőszövetkezet vezetősége nem szívesen vagy egyáltalán nem akar hozzájárulni ahhoz, hogy a termelőszövetkezet tagja választott munkakört töltsön be”.<sup>20</sup>

Először vegyük azt az esetet, amikor a termelőszövetkezet vezetői és testületi szervei a szövetkezeti tag társadalmi vagy állami megbízatását helyeslik. A termelőszövetkezet testületi szervei előtt két lehetőség van: a) a szövetkezeti tag tagsági jogviszonyát megszüntetik; b) a tagsági jogviszony mellett meghatározott időre engedélyezik a munkajogviszonyt (a tagsági munkajogviszony szünetelésével vagy anélkül).

Az első esetben a termelőszövetkezet szervei a hatályban levő jogszabályok szellemében helyesen járnak el. A másodikban csak akkor, (erre utal Sass József is), ha a két jogviszony között összeférhetlenséget nem lehet megállapítani.<sup>21</sup>

Másodszor, vizsgáljuk meg, hogy mi történhet akkor, ha a termelőszövetkezet testületi szervei a termelőszövetkezeti tag társadalmi vagy állami megbízatásával nem értenek egyet. Pl. választással létrejött a tagsági jogviszonnyal összeférhetetlen társadalmi vagy állami megbízatás, de a termelőszövetkezet közgyűlése — bár a megbízatás és a tagsági jogviszony összeférhetlenségével tisztában van — a megválasztott tag termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyát nem szünteti meg és határozatilag kötelezi a szövetkezetben végzendő munka rendszeres továbbfolytatására. A termelőszövetkezeti tag jogorvoslati lehetősége jogszabályilag biztosított. A jogorvoslati kérelmet elbíráló szerv mérlegelheti tehát, hogy adott esetben a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony és az állami vagy társadalmi megbízatás összeférhető, illetőleg összeférhetetlen-e. Ezen kívül nem mérlegelheti a jogorvoslatot kérő szövetkezeti tag személyi körülményeinek alakulását abból a szempontból, hogy a kilépés — a körülmények összességének figyelembevételével — indokolt-e, mert a Tv. 12. § (1) bekezdésének

<sup>20</sup> Sass József: A községi választott vezetők munkaviszonyáról. Állam és Igazgatás, 1964. 10. sz. 949. o.

<sup>21</sup> Sass József két megoldást javasol: a) „A kérdés megoldható lenne egy olyan további szabály alkalmazásával, amely a termelőszövetkezet szerveit ilyen esetben kötelezné a termelőszövetkezeti tag kilépésének engedélyezésére.” b) „Illetőleg arra, hogy a termelőszövetkezetben végzendő munka alól mentse fel.” Véleménye szerint — a községi választott vezetők vonatkozásában — mindkét megoldási lehetőség szükséges, mert elképzelhető olyan eset, hogy olyan községben választanak végrehajtó bizottsági vezetővé termelőszövetkezeti tagot, ahol a községben több termelőszövetkezet működik. Ez esetben a megoldás kilépés engedélyezése lenne, mert a tagsági viszony fenntartása összeférhetetlen lenne a végrehajtó bizottsági vezetői funkcióval. (részhajlás, elfoglaltság stb.) Olyan esetben, amikor a kérdéses községben csak egy termelőszövetkezet van, elégséges a megválasztott tagot a termelőszövetkezetben végzendő munka alól felmenteni a választott vezetői munkakör betöltésének idejére.”

a) pontja szerint: „a közgyűlés nem tagadhatja meg a kilépéshez való hozzájárulást, ha a tag állami vagy társadalmi megbízást kap”.

Az elmondottakból következik, hogy rendezni lehet a társadalmi vagy állami megbízás és a termelőszövetkezeti tagsági, illetőleg munkajogviszony összeütközését akkor is, ha az egyik jogviszony megszüntetése — az összeférhetlenség következtében — kötelező. Mégis, kétséges lehet az összeférhetlenség eseteinek pontos rögzítése. Legalább megközelítően meg kellene határozni azokat a munkaterületeket, amelyek a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal, ebből kifolyólag a tagsági munkajogviszonnyal is, összeférhetetlenek. Nem taxatív felsorolásra gondolunk, hanem a már hivatkozott 6/1963. (III. 17.) Korm. számú határozat útmutatása szerint elvileg tisztázni kellene a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal összeférhetetlen munkaterületeket. Ezeknek a munkaterületeknek a részletezése nem jelenti és nem is jelentheti a tagsági jogviszony feltétlen megszüntetésére vonatkozó igényt. Elképzelhető, hogy a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony fenntartása érdekében éppen a társadalmi vagy állami megbízást helyesebb megszüntetni. Az érdekelt szövetkezeti tag nyilatkozata nélkül a termelőszövetkezet testületi szervei csak álláspontot foglalhatnak el a megbízatással szemben, de csak akkor, ha jogszabályi rendezést feltételezve, a jogszabály expressis verbis kimondaná a társadalmi vagy állami megbízás primátusát a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal szemben. Az állami vagy társadalmi megbízás körének törvényi meghatározása tovább egyszerűsítene, sőt harmonizálná a tagsági jogviszony és a megbízás kapcsolatát.

Bármennyire nem helyes, hogy az állami vagy társadalmi megbízás alapján munkajogviszonyt létesítő termelőszövetkezeti tag elszakad szövetkezetétől, összeférhetlenség következtében egyidőben nem lehet alanya a tagsági jogviszonynak és a munkajogviszonynak. Az egyik jogviszony megszüntetéséről vagy a tagnak vagy a szövetkezetnek kell döntenie.

Volt és lesz olyan termelőszövetkezet ahol — jóhiszeműséget feltételezve — sem a vezetőség, sem az érdekelt szövetkezeti tag nem veszi észre a megbízás és a szövetkezeti tagsági jogviszony közötti összeférhetlenséget. Ilyenkor törvénytörő határozat sem születik meg, mert a szövetkezeti tag állami vagy társadalmi megbízatását a szövetkezet vezetősége csak tudomásul veszi. Az ilyen helyzetektől eltekintve, csak olyankor lehet probléma, ha az érdekelt szövetkezeti tag felszólításra sem nyújtja be kilépési kérelmét.

Az elmondottaknak látszólag kevés köze van a tagsági munkajogviszony megszűnésének kérdéséhez. A fontos állami vagy társadalmi megbízás termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyra gyakorolt hatásának vázlatos és meglehetősen hézagos elemzése után éppen ezért rövid összefoglalást kell adnunk. Elsősorban azt kívántuk hangsúlyozni, hogy az állami vagy társadalmi megbízásnak és a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonynak, s ezen keresztül a tagsági munkajogviszonynak a kapcsolata többféleképpen alakulhat. Azokban az esetekben, amikor a fontos állami vagy társadalmi megbízás a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnyal nem összeférhetetlen, elképzelhető tagsági jogviszony és munkajogviszony (állami, társadalmi megbízás) parallel létezése; a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony és munkajogviszony mellett a tagsági munkajogviszony szünetelése; a termelőszövetkezeti tag kérelme alapján a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony megszüntetése. Az állami vagy társadalmi megbízás és a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony összeférhetlensége esetében először is azt kell vizsgálni, hogy az állami vagy társadalmi megbízás, illetőleg a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony fenntartása az indokoltabb-e. A

fontos, tehát a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonnal szemben primátust élvező, ugyanakkor összeférhetetlen állami és társadalmi megbízatások körének megállapítását követően elképzelhető: a termelőszövetkezeti tag kérelme alapján a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony megszüntetése; a termelőszövetkezet vezetőségének hatásköréből adódóan a tagsági jogviszonynak törlés útján történő megszüntetése.

Befejezésül azt kell megjegyeznünk, hogy a fontos állami vagy társadalmi megbízatással létrejött munkajogviszony és a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony összeférhetlenségének felfedése után nincs joga a termelőszövetkezetnek a tag szövetkezeti tagsági jogviszonyát kizárással megszüntetni. A termelőszövetkezet ugyanis kizárással csak akkor szüntetheti meg a szövetkezeti tag tagsági jogviszonyát, ha a kizárási oknak minősülő magatartása egyúttal fegyelmi vétség jellegű is. A tagsági jogviszonnal összeférhetetlen társadalmi vagy állami megbízatás nyilván nem teszi lehetővé a szövetkezeti tag rendszeres munkavégzését a szövetkezeti közös gazdaságban, így a törlésre a szövetkezet vezetőségének elegendő indoka van. Bár elgondolkoztató a termelőszövetkezet tagsági jogviszony megszüntetésére irányuló jogkörének — ha nem is túl tág — de bizonyos mérvű további bővítése, hiszen a napról napra jobban differenciálódó, egyre gazdagodó, ugyanakkor komplexebbé váló szövetkezeti viszonyok, ezeknek kifelé irányuló hatásai olyan objektív helyzeteket teremthetnek, amelyeket csak közvetett úton, áttételesen, ebből adódóan körülményesen lehet megnyugtató módon rendezni.

bc) Jóllehet a tagsági munkajogviszony változásait a személyi és családi okok, mint tagsági jogviszonyt megszüntető okok között kellene tárgyalni, de jelentőségükre való tekintettel mégis külön kategóriaként kezeljük.

Nyilvánvaló, hogy a termelőszövetkezeti tag tagsági munkajogviszonya a tagsági jogviszony fennállása alatt többször módosulhat és változhat. A tagsági munkajogviszony módosulása és változása részben a termelőszövetkezet vagy a tag nyilatkozata, részben közös megállapodás, illetőleg külső okok alapján történhet. Ezek a módosulások, változások legtöbb esetben nincsenek kihatással a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyra. Lényegében a konkrét, illetőleg egyedi tagsági jogviszonyt formailag nem változtatja meg a tag szövetkezeten belüli munkakörének, tevékenységi körének változása, tagsági munkajogviszonyának termelőszövetkezeten belüli módosulása. Vannak azonban olyan helyzetek, amelyekben a tagsági munkajogviszonyban történt változások ténylegesen kihatnak a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyra olyannyira, hogy annak megszüntetését is eredményezik.

A tagsági munkajogviszony változásai — ha megvizsgáljuk az okokat — lehetnek:

— objektív és

— szubjektív jellegű változások.

Lehet, hogy a meghatározás így túl rövid és egészen pontosan nem fedi a tartalmat, mégis röviden megkíséreljük összefoglalni, hogy mit tekintünk objektív és mit szubjektív változásoknak a tagsági munkajogviszony vonatkozásában.

A termelőszövetkezetek létrejöttének első időszakában, amikor az egyéni dolgozó parasztek kisárutermelő gazdaságaikat egyesítve létrehozták a mezőgazdasági termelőszövetkezeteket, csak a nagyüzemi gazdálkodás legalapvetőbb feltételeit teremtették meg. Majd ezután alakították ki a modern termeléstechnika, gépesítés, üzem- és munkaszervezés szocialista elméletét és gyakorlatát. A szövetkező parasztek ott és olyan munkát végeztek a szövetkezetben, ahol és

amilyen munkát a gazdálkodás menete pillanatnyilag megkívánt. Ekkor még objektíve nem létezett modern szocialista mezőgazdasági munkaszervezet, a vele járó szakképzettségi igény, a munka és tevékenységi körök differenciálódása és állandósulása. „Kezdeti fokon levő kisméretű gazdaságban termelési, szervezeti tagolódás tulajdonképpen nincs is. Legfeljebb néhány állatgondozó és karbantartó iparos van állandó beosztásban, a többi dolgozó pedig esetenként kapja meg munkafeladatait alkalmi munkacsoportokba osztva. Ilyen üzemben egyetlen mindenes brigád van munkacsoport-szervezet nélkül.”<sup>22</sup> Ma az üzemegegyes termelési szervezettel több ezer holdas mezőgazdasági termelőszövetkezetekben egyrészt kialakult a viszonylagosan állandó munkaszervezeti rendszer, másrésztől nap mint nap új igények jelentkeznek a szakosításból eredő szakképztség fokozására és szélesítésére. Ez az igény alapvetően két — tulajdonképpen ellentétes — oldalon érezteti hatását a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben. Az egyik oldalon a szakképzett szövetkezeti tagok számának növelése, a másik oldalon a már szakképzett szövetkezeti tag részére a megfelelő munkakör vagy még jobban általánosítva, tevékenységi terület biztosítása a cél. Mindkét oldalt tulajdonképpen a tagsági munkajogviszony tartalmát kitevő jogokba, illetőleg kötelezettségekbe illeszthető bele. Az utóbbiakat azonban éppen a termelőszövetkezeti jogviszony létre vagy megszűnésére gyakorolt hatásuk miatt is kell tárgyalnunk.

A szakképzettséggel nem rendelkező termelőszövetkezeti tag személyes munkavégzésre irányuló kötelezettségvállalása alapján rendszeres munkát végez a termelőszövetkezetben. A termelőszövetkezetben kialakult munkaszervezeti egységek bizonyos mérvű állandóságot biztosítanak a munkaterületeket illetően. Pl. a kertészbrigád általában a kertészetben dolgozik, a gyümölcsstermelő brigád vagy munkacsoport a gyümölcsös területén stb. Mégsem lehet olyan álláspontra helyezkedni, hogy az egyes brigádok vagy munkacsoportok tagjai — alkalmiszereően — más munkaterületen ne végezzenek időszakos munkát, ha a termeléssel kapcsolatos igény éppen megkívánja. A szakképzettséggel nem rendelkező termelőszövetkezeti tagnak alanyi, de erkölcsi alapon nyugvó joga sincs azzal az indokkal kérni tagsági jogviszonyának megszüntetését, mert a termelőszövetkezet testületi vagy egyedi szerve más munkaterületre osztotta be munkára. Természetesen joga van jogorvoslással élni az általa sérelmesnek tartott áthelyező vagy átirányító intézkedés vagy határozat ellen. Ez azonban tagsági jogviszonnyal kapcsolatos jogvita, amelynek megvannak a jogszabályban és alapszabályban meghatározott fórumai.

Az is elképzelhető, hogy egyes termelőszövetkezeti tagnál a munkahelyi átszervezés lesz az a szubjektív indíték, amely őt a kilépési nyilatkozat elkészítésére készíti. Az ilyen érvre hivatkozó kilépési kérelemnél egyedi és igen alapos, lelkiismeretes vizsgálat, az okok tárgyilagos mérlegelése szükséges ahhoz, hogy kilépési indokként el lehessen fogadni a nem szakképzett termelőszövetkezeti tag tagsági munkajogviszonyában történő változást. A megoldás elsősorban semmiképpen a kilépési lehetőség oldalán található meg, hanem a belső, kereseti lehetőségek különbözőségében rejlő feszültségek feloldásában. Egyes termelőszövetkezetekben a munkaszervezeti egységek között ugyanis „munkadíj-feszültség” jelentkezhet, amely a tagra kivetítve, a tagsági jogviszony megszüntetésére irányuló óhajában is megnyilvánulhat.

<sup>22</sup> Békly László: Munkaszervezet a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben. Közgazdasági Szemle, 1962, 1. sz. 104—116. o. (107. o.)

A termelőszövetkezeti tag foglalkoztatásának hiánya is oka lehet a kilépésnek. Olvashatjuk, hogy „egyes termelőszövetkezetekben a növénytermelésbe beosztott tagok önhibájukon kívül nem dolgoznak többet, mint — évi átlagban — 140—160 munkanapot (beleértve ebbe a háztájiban végzett munkát is).”<sup>23</sup> Ez a megállapítás nem túlzás, de a megoldás itt sem a más munkaterületek megke- resése lehetőségének kilépés engedélyezésével való biztosítása, hanem a külön- böző új megoldások alkalmazása. Lényeges változást — ahogy Gönczi írja — „csak az hoz, ha a téli idényben mutatkozó mezőgazdasági munkaerő-főléleg tervszerű foglalkoztatása céljából szorosabb kooperációra lép egymással az ipar és a mezőgazdaság”.<sup>24</sup> A foglalkoztatás, mégpedig a megfelelően díjazott foglal- koztatás megszervezése és biztosítása teremthet alapot a szakképzettséggel nem rendelkező termelőszövetkezeti tagok kiegyensúlyozott szövetkezeten belüli munkájához.<sup>25</sup>

A nagyüzemi gazdálkodás által megkövetelt szemlélet és szaktudás megte- remtése érdekében tervszerű alap- és továbbképzés folyik mezőgazdasági terü- leten is: A jogszabályi rendelkezések is támogatják a mezőgazdaság igényeit. Mezőgazdasági üzemek 1965/66-tól kezdve pl. 14. szakmában szerződethetnek tanulókat, s jogszabály jelent meg a mező- és erdőgazdasági szakmunkás és be- tanított munkás képzéséről is.<sup>26</sup> A mezőgazdasági szakmunkásképzés nagy ütem- ben folyik Szovjetunióban és a többi szocialista országban. Különösen az utóbbi tíz évben nőtt meg az alap- és középfokú szakképzettséggel rendelkező mező- gazdasági szakemberek száma, ugyanakkor jelentős mértékben emelkedett a fő- iskolát végzettek aránya is.<sup>27</sup>

Összefoglalva: a foglalkoztatási kötelezettség mulasztása vagy a foglalkozta- tás lehetőségének hiánya a tagsági jogviszony létre- is kihat. A termelőszövet- kezet foglalkoztatási kötelezettségének akár objektív okra, akár felróható ma- gatartásra visszavezethető nem teljesítése pedig abban az esetben, ha az a szak- képzettségnek megfelelő rendszeres munkavégzést tartósan akadályozza, olyan tagsági jogviszonyt megszüntető ok, amelynek elfogadásával vagy visszautasítá-

<sup>23</sup> Gönczi Iván: Mezőgazdasági nagyüzemeink lehetőségeinek kihasználása. Tár- sadalmi Szemle, 1965. 2. sz. 28. o. (17—29. o.)

<sup>24</sup> Gönczi Iván: i. m.

<sup>25</sup> A termelőszövetkezeti tagok rendszeres foglalkoztatása érdekében történő mun- kaerő kooperálás lehetőségét a Tv. intézményesíti. Tv. 58. § (3) bekezdés, Vh. 91. §.

<sup>26</sup> A szakmunkás tanulók, valamint a szakmunkástanuló intézetekben (iskolák- ban) szervezett szakközépiskolák tanulóinak 1965/66. tanévi felvételéről szóló 105/1965. (2) Mü. M. sz. utasítás 1. sz. melléklete a következő mezőgazdasági jellegű szakmákat sorolja fel: növénytermesztőgépészi, öntözéses növénytermesztő gépészi, szarvasmarha- tenyésztő, sertésenyésztő, juhtenyésztő, baromfitenyésztő, halász, vadász, méhész, dísznövénytermesztő és faiskolakezelő, szőlőtermesztő szakmunkás, erdőgazdasági szakmunkás. A mező- és erdőgazdasági szakmunkás és betanított munkás képzést a földművelésügyi miniszter és a munkaügyi miniszter 1/1665. (II. 21.) FM—Mü. M. számú együttes rendelete szabályozza.

<sup>27</sup> Szovjetunióban pl. 1953. évet 1962. évhez viszonyítva a felső és középfokú szakképzettséggel rendelkező mezőgazdasági szakemberek száma 114 000-ről 416 000-re emelkedett. A gépészakadérek 1 705 000-ről 2 843 000-re nőtt. (Voproszi Ekonomiki, 1963. 9. sz. 6. o.)

Csehszlovákiában a mezőgazdasági szakemberképzés távlati tervek szerint 1970- ben minden 400—500 ha mezőgazdasági területre 1 mérnök és minden 150 ha mező- gazdasági területre 1 technikus fog jutni. Zemed. Ekon. Praha, 1963. 12. sz. 675—684. o.

Romániában 1962. évben három éves mezőgazdasági és állattenyésztési tanfolyam indult be. Lupta de Clasa, Bucuresti, 1963. 48—56. o.



sával kapcsolatban a munkáltató termelőszövetkezetnek a szövetkezeti érdekre tekintettel sincs mérlegelési joga.

bd) A munkajog ismeri és szabályozza a munkajogviszony azonnali hatályú megszüntetését. Az Mt. 30. § (2) bekezdésében foglalt rendelkezés ugyanis a követhetőket tartalmazza: „a dolgozó a munkaviszonyt azonnali hatállyal megszüntetheti, ha annak fenntartása életét, egészségét, vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyezteti”. Ugyanezen okok alapján a törvényes képviselő is azonnali hatállyal megszüntetheti a korlátozottan cselekvőképes munkajogviszonyát.

A munkajog tehát különbséget tesz az azonnali munkabeszüntetés (az utatási jog megtagadása) és a munkajogviszony azonnali megszüntetése között. A termelőszövetkezeti jog ezt — érthetően — nem teszi. A szövetkezeti tagnak csak az azonnali munkabeszüntetésére biztosít jogszabályi lehetőséget, nyújt törvényes biztosítékot. Az azonnali munkabeszüntetés joga azonban közvetlenül a tagsági jogviszony megszüntetésének oka is lehet, ha a termelőszövetkezet huzamosabb időn keresztül nem hajlandó megfelelő munkát biztosítani annak a szövetkezeti tagnak, aki a munkáját azért szüntette be, mert annak folytatása életét, testi épségét, vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztette.

c) Ismeretes, hogy a Tvr. az átlépést a rendkívüli kilépés egyik kategóriájának minősítette. A Tv. pedig külön részben tárgyalja az átlépést mint a tagsági jogviszony módosításának legtipikusabb esetét. Az átlépés ténye, pontosabban az átlépés jogi aktusa (a kiengedő és befogadó termelőszövetkezet vezetőségének nyilatkozata, a befogadó termelőszövetkezet közgyűlésének határozata) tulajdonképpen új tagsági jogviszonyt keletkeztet. Az átlépés kategóriájának mint a tagsági jogviszonyt módosító aktusnak az elkülönítése a jogviszony folyamatosága szempontjából indokolt, de semmiképpen sem teszi szükségtelenné a tagsági munkajogviszonynak beosztással, megbízással, munkamegállapodással, választással való meghatározottá tételét.

d) A tagsági jogviszonyt megszüntető okok között sem a régi, sem az új szabályozás nem említi a termelőszövetkezetnek tagok által történő megszüntetését. Ugyanakkor a Tv. jogot biztosít a közgyűlésnek a termelőszövetkezet megszüntetésére, ha a tagok összessége egybehangzó szavazattal elhatározza a megszüntetést, és ahhoz a működést engedélyező szerv hozzájárul. A termelőszövetkezet megszüntetésével az összes tag nyilatkozik a saját tagsági jogviszonyának megszüntetéséről is. Ez kihatással van mind az absztraktnak, mind a konkrét tagsági munkajogviszonyra, így a beosztások, a megbízások, a választások, a munkamegállapodások is hatályukat veszítik.

e) A termelőszövetkezeti tag tagsági munkajogviszonyának jogellenes megszüntetését csak tagsági jogviszonyának jogellenes megszüntetésével érheti el. Ezért kétféle helyzet alakulhat ki:

- a szövetkezeti tag a közös munkában kellő indok nélkül és felszólítás ellenére sem vesz részt, de tagsági jogviszonyának megszüntetését nem kívánja;
- a szövetkezeti tag tagsági jogviszonyával járó kötelezettségeinek (a többi között a munkavégzési kötelezettségének) szándékosan azzal a céllal nem tesz eleget, hogy tagsági jogviszonyát a termelőszövetkezet szüntesse meg. (Pl. a tag kilépési kérelmének közgyűlési visszautasítása után nem hajlandó tagsági kötelezettségeit teljesíteni.)

Az első esetben tulajdonképpen a szövetkezeti tag rendszerint valamilyen szubjektív okból nem kíván eleget tenni munkavégzési kötelezettségének. (Pl.

személyi ellentét alakult ki közte és munkatársa vagy munkatársai között vélt sérelem, sértődöttség okából stb.).

A munkavégzési kötelezettség önkényes felfüggesztése, a munka indokolatlan abbahagyása

- munkaügyi jogvitát,
- fegyelmi felelősségrevonást,
- kártérítésre való kötelezést,
- a tagsági munkajogviszony módosulását (pl. munkamegállapodás módosításával, új beosztással, megbízással),
- a tagsági jogviszony megszüntetését (kizárást, törlést)

eredményezhet, de sohasem járhat közvetlenül a tagsági jogviszony megszüntetésével.

A tagsági jogviszonyból eredő kötelezettségek gyakorlásának megtagadásánál fordított a helyzet. A kötelezettségek között a munkavégzési kötelezettség is szerepel, de a közös munkában való részvétel indokolatlan megtagadása nem a tagsági munkajogviszonynak, hanem magának a tagsági jogviszonynak a megszüntetésére irányul. Nem tartozik szorosan a kérdéshez, de elgondolkoztató, hogy milyen eredménnyel járnának az önkényes kilépés jogkövetkezményei a későbbi munkavállalás vonatkozásában akkor, ha az új tagsági jogviszony létesítésénél a kizárás, munkajogviszony kialakításánál a fegyelmi elbocsátás joghátrányait idéznék elő.

f) A családi tagsági jogviszony (termelőszövetkezeti munkajogviszony) megszűnése, illetőleg megszüntetése eseteinek sorbavétele sem volna hiábavaló. Mégis itt csak annyit jegyzünk meg, hogy a közös munkában rendszeresen résztvevő családtagok munkajogviszonya (családi tagsági jogviszonya) megszűnésének és megszüntetésének problémáit a kevésbé összetett jelleg és a munkamegállapodások megkötése leegyszerűsíti. A lazább kapcsolat a megszüntetés felesleges formai megkötöttségét feloldja, a tartalmi biztosítókat viszont a jogszabály és az azon nyugvó munkamegállapodás megadja.

### *3. A termelőszövetkezeti tagsági munkajogviszony megszüntetése a termelőszövetkezet részéről*

Kétféleképpen történhet: a szövetkezeti tag nyilvántartásból való törlésével, kizárással. Megjegyezzük, csak jelzésszerűen vesszük sorba az eseteket, mivel a részletes kifejtés már a tagsági jogviszony megszüntetésének kérdésével kapcsolatos.

a) A termelőszövetkezetnek (vezetőségnek) tehát joga van a tagsági jogviszony megszüntetésére („felmondására”), ha a szövetkezeti tag tartósan nem tesz eleget munkavégzési kötelezettségének. Amilyen helyes ennek a lehetőségnek jogszabályi kimondása, annyira vitatható a tagsági jogviszony termelőszövetkezet részéről történő egyoldalú megszüntetésének egy kötelezettségszegés-területre való korlátozása. Véleményünk szerint a kollektívába tartozás ténye egyéb olyan kötelezettségeket is ró a tagra, amelyeknek tartós és indokolatlan mulasztása olyannyira hátrányos lehet a kollektívára nézve, hogy az a fegyelmi út mellőzésével maga után vonhatja a tagsági jogviszony megszüntetését is. A munkavégzési kötelezettség tartós megszegésének „szankcionálási” lehetősége az egyes kötelezettségek teljesítésének intenzitására nem hat ki feltétlenül. Az olyan szemlélet kialakulása pedig, amelyik szerint: „a munkámat jól elvégzem,

de egyébként nem törődöm semmivel”, káros a termelőszövetkezet egész tevékenységére.

A tagsági munkajogviszonyt megszüntető munkavégzési kötelezettségsegezt olyan oknak lehet minősíteni, amelyik magát az alapjogviszonyt is megszünteti. Azt nem kell bizonyítanunk, hogy a huzamos ideig tartó munkavégzési kötelezettség hiányának okait vizsgálva juthatunk el a konkrét megoldásokhoz (törléshez vagy kizáráshoz). Az egyes törléseknél a közös munkában tartósan részt nem vevő termelőszövetkezeti tag személyi, családi és egyéb körülményeit alaposan mérlegelni kell. Részletesebb vizsgálatot igényel az a kérdés, hogy a törlés intézménye csak átmeneti jellegű-e, s csak bizonyos időszakban felhalmozódott problémák rendezésére volt-e hivatva.

b) A kizárás oka a súlyos fegyelmi vétség, de a mezőgazdasági termelőszövetkezetben a munkajogviszonynál szélesebb termelőszövetkezeti tagsági jogviszony képezi az elkövethető fegyelmi vétség alapjának nagy részét. Ebből pedig következik, hogy a termelőszövetkezeti tag által elkövethető fegyelmi vétségek szélesebb körűek mint a munkajogviszonyból eredők. Az utóbbiak a termelőszövetkezeti tagsági jogviszony vonatkozásában csak részként aránylanak az egészként jelentkező és a belső jogviszonyokat sértő fegyelmi vétségekhez.

Az eddigi felmérések is azt mutatják, hogy a kizárással megszüntetett tagsági jogviszonyok zöménél a munkavégzés területéhez kapcsolódik a legsúlyosabb fegyelmi büntetést kiváltó ok. A jövőben ez a tendencia tovább erősödik, ami a termelőszövetkezeti tagok dolgozói pozíciójának előtérbe kerülését ezen a területen is bizonyítja.

c) A tagsági munkajogviszonynak termelőszövetkezet oldaláról történő jogszabályellenes, alapszabályellenes (jogellenes) megszüntetése sajátosan alakul. Alapesetek: jogellenesen megszüntetett tagsági jogviszony, a tagsági jogviszony fenntartásával megszüntetett tagsági munkajogviszony.

Az első esetben a tagsági munkajogviszonynak a megszüntetése csak színezi a jogellenesség tényét. A második esetben helyesebb, ha nem a tagsági munkajogviszony jogellenes megszüntetéséről, hanem a szövetkezeti (tagsági) munkamegállapodás, beosztás (munkaköri kijelölés) jogellenes felbontásáról, illetőleg megváltoztatásáról beszélünk, tekintettel a termelőszövetkezeti tagsági jogviszonyban immanens módon meglévő munkavégzési kötelezettség és jogosultság csoportra. A megoldás a tagsági jogvita kezdeményezésében rejlik. A jogellenes magatartás végső fokon a tagsági jogviszony kötelező megszüntetéséhez is vezethet.<sup>28</sup>

<sup>28</sup> A kézirat lezárva: 1969. február 1-én

Д-Р ЙОЖЕФ ВЕРЕШ

## ПРЕКРАЩЕНИЕ ЧЛЕНСКИХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЧЛЕНОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВОВ

(Резюме)

Существует два варианта прекращения членских трудовых отношений членов сельскохозяйственных производственных кооперативов:

- смерть члена производственного кооператива;
- отмена разрешения на деятельность производственного кооператива.

Член производственного кооператива может прекратить свои членские трудовые отношения:

- выйдя из числа членов,
- перейдя в другой кооператив,
- в результате ликвидации кооператива.

Производственный кооператив может прекратить трудовые отношения членов:

- путем вывода члена кооператива из списка членов и
- исключением.

### 1. Прекращение членских трудовых отношений

а) Причина, препятствующая осуществлению личных прав и обязанностей — факт смерти — делает невозможной дальнейшее сохранение членских трудовых отношений.

В настоящее время семейная обработка земли в рамках производственного кооператива а значительно мотивирует последствия прекращения обязанности личного, персонального выполнения обязанностей членов кооператива.

Заявление члена или членов семьи о сохранении семейной обработки земли до конца хозяйственного года, внешне квалифицирует отношения членов семьи — на определенный срок — как членские правовые отношения членов семьи. Вследствие отсутствия основного членского правового отношения это квалифицируемое временным состоянием невозможно продлить после окончания хозяйственного года. Временное преобразование (в крайнем случае продолжающееся до окончания хозяйственного года), существование и окончательное прекращение косвенных трудовых связей членов семей, мотивирующее личное выполнение работы, может быть только результатом юридического акта.

б) Производственный кооператив может быть лишен разрешения на право деятельности. Прекращение функционирования кооператива извне вызывает разрешимые проблемы как в отношении трудовых отношений членов кооперативов, так и в отношении трудовых отношений служащих кооперативов.

в) Член производственного кооператива, которому запрещено участие в общественных делах, может потерять занимаемую должность или работу, или и то, и другое, а его правоспособность, вытекающая из правовых отношений члена производственного кооператива, временно будет ограничена во всех случаях.

г) Запрет члену производственного кооператива выполнять свое задание необходимо расценивать иначе. В этих случаях вступившее в законную силу судебное решение обязывает орган или лицо, руководящие внутренней деятельностью производственного кооператива, перевести на другую работу члена производственного кооператива, которому запрещено выполнять свою прежнюю функцию.

### 2. Прекращение членских трудовых отношений со стороны члена кооператива

Из характера правового отношения членства следует, что, как правило, трудовые отношения члена кооператива не отрываются от основных членских правовых отношений, вместе с ними появляются и вместе с ними прекращают свое существование.

а) Общее собрание производственного кооператива (собрание делегатов) с трех точек зрения должно рассмотреть заявление члена производственного кооператива о его желании выйти из числа членов:

— действительно ли личные, семейные и иные обстоятельства лица, намеревающегося выйти из состава членов, мотивируют прекращение членских правовых отношений;

— позволяют ли внутренние условия кооператива и его положение в области рабочей силы — с учетом кроме того и интересов лица, намеревающегося выйти из состава членов — сокращение численности членов производственного кооператива;

— предписывает ли правовая норма дачу согласия на выход из числа членов.

С точки зрения самостоятельности трудовых отношений членства надо найти ответ на два вопроса:

— можно ли обязать того члена производственного кооператива, заявление о выходе которого было утверждено общим собранием в течение года, то есть, лица, правовое отношение членства которого прекратилось, участвовать систематически до конца хозяйственного года в коллективной работе производственного кооператива;

— могут ли в течение хозяйственного года быть прекращены трудовые членские отношения при сохранении правовых отношений членства такого члена производственного кооператива, выход из числа членов которого общее собрание разрешило только после окончания хозяйственного года.

аа) Членские трудовые отношения не могут пережить основные правовые отношения, потому что в ту минуту, когда прекратилось правовое отношение членства и один из его элементов стал самостоятельным, изменится и ставшее самостоятельным правовое отношение, то есть создается трудовое отношение нового типа.

Может случиться, что производственный кооператив и в дальнейшем продолжат пользоваться услугами лица, вышедшего из числа членов кооператива, в этом случае однако между производственным кооперативом-работодателем и бывшим членом кооператива-трудящимся — вследствие соответствующего поведения создаются трудовые отношения. Ни тождественность трудящегося, вернее, работника, ни неизменность условий труда, трудовой сферы или оплаты труда, не являются достаточной причиной для самостоятельности трудового отношения членства.

аб) Достаточным доказательством того, насколько прекращение трудового отношения членства, опередившего прекращение правового отношения членства, покоящегося на решении общего собрания и превращающегося в отношение на определенный срок, является своеобразным случаем приостановления, является сохранение за выходящим членом возможности выполнения работы, до сохранения правового отношения членства.

б) Изменившиеся правила выхода не могут ликвидировать фактические и значительные расхождения между „обычным, соответствующим правилам“, выходом и „чрезвычайным“ выходом. На это указывает и положение нового регулирования, а именно, что, как правило, прекратить членские отношения выходом из числа членов можно только в конце года.

ба) Трудовые отношения членства, прекратившиеся в течение года, не обладают никакими специфическими особенностями. Они прекращаются вместе с правовыми отношениями членства, здесь нельзя даже сказать и того, что было сказано в отношении чрезвычайного выхода из членства — что сужается срок предупреждения о выходе, потому что член кооператива, не ожидая окончания срока предупреждения, в любое время может просить необходимого для этого согласия общего собрания. Однако и такое разрешение правовой нормы не может воспрепятствовать смещению обязательства выходящего из кооператива лица по выполнению возложенной на него работы по отношению к правовому отношению членства.

бб) Причиной прекращения правового отношения членства путем выхода из числа членов кооператива может быть и государственный или общественный интерес. Государственный и общественный интерес выражается в поручении. Формы государственного или общественного поручения:

— поручение, которое не считается трудовым отношением;

— поручение, выражающееся в трудовых отношениях;

Государственное или общественное поручение в отношении своей формы может быть:

— совместимым с правовым отношением членства;

— несовместимым с правовым отношением членства;

бв) Бывают такие положения, при которых изменения, происшедшие в трудовых отношениях членства оказывают воздействие на правовые отношения членства производственного кооператива, в такой степени, что приводят даже к его прекращению.

Невыполнение производственным кооперативом своей обязанности обеспечивать работу в случае, если это продолжительное время препятствует систематическому выполнению

работы, соответствующей профессиональной подготовке, является такой причиной для прекращения правового отношения членства, в связи с принятием или отказом от которого у работодателя — производственного кооператива не имеется права взвешивания или обсуждения с учетом интересов кооператива.

Изменения трудовых отношений членства, если мы рассмотрим причины — могут быть и субъективными, и объективными. Объективные изменения трудового отношения членства, хотя ныне еще и в узком кругу, но все же могут сделать обязательным прекращением правового отношения членства на основании данного заявления.

б<sub>2</sub>) Право сельскохозяйственных производственных кооперативов не признает возможности немедленного прекращения членских трудовых отношений. Оно предоставляет члену кооператива лишь право в рамках правовой нормы немедленно прекратить работу, обеспечивает ему в этом случае законный залог. Однако право немедленного прекращения работы может косвенным образом явиться и причиной прекращения правового отношения членства.

а) Переход с разрешения правления кооператива в новый сельскохозяйственный производственный кооператив создает новые трудовые членские отношения: Даже в том случае, если изменение не затрагивает содержания трудового отношения. Изменению содержания препятствует факт несамостоятельности.

з) В связи с ликвидацией всего кооператива его члены заявляют одновременно о прекращении собственного правового отношения членства. Это оказывает влияние как на абстрактное, так и на конкретные правовые отношения.

д) Член производственного кооператива может добиться незаконного прекращения трудового отношения членства только путем незаконного прекращения правовых отношений членства. Поэтому может сложиться два положения:

— Член кооператива не участвует в коллективной работе без наличия соответствующих причин и несмотря на предупреждение, но не просит прекращения своего правового отношения членства;

— Член кооператива намеренно не выполняет обязанности, сопровождающиеся правовым отношением членства, с тем, чтобы производственный кооператив прекратил его правовые отношения членства.

е) Проблемы прекращения трудовых отношений членов семей, систематически принимающих участие в коллективной работе (правовые отношения членства членов семей), более просты вследствие менее комплексного характера и заключения трудовых соглашений.

### *3. Прекращение трудовых отношений членства со стороны производственного кооператива*

Прекращение может быть осуществлено двумя способами: выведение из списков членов производственного кооператива и исключение.

а) Производственный кооператив (правление) имеет право прекратить правовое отношение членства путем вывода, если член производственного кооператива продолжительное время и способом, вменяемым ему в вину, не выполняет своих обязанностей по выполнению работы. К контрактному разрешению можно прийти путем рассмотрения причин невыполнения трудовых обязанностей в течение продолжительного времени.

б) Причиной исключения является серьезное дисциплинарное нарушение, но в сельскохозяйственных производственных кооперативах большую часть основы совершимых дисциплинарных нарушений представляет правовое отношение членства, которое гораздо обширнее трудовых отношений членства производственных кооперативов. А из этого следует, что дисциплинарные нарушения, которые могут быть совершены членами производственных кооперативов, шире чем те, которые происходят в результате трудовых отношений. Эти последние в отношении правового отношения членства производственного кооператива лишь в качестве одной части относятся к дисциплинарному нарушению, появляющемуся в качестве единого целого и нарушающему внутренне правовые отношения.

в) Специфически складывается незаконное, противоречащее уставу (правовой норме) прекращение трудового отношения членства со стороны производственного кооператива.

Основные случаи: незаконно прекращенные правовые отношения членства, трудовые отношения членства, прекращенные при сохранении правового отношения членства.

В первом случае прекращение правового отношения членства только придает определенную окраску факту противозаконности. Во втором случае будет более правильным говорить не о незаконном прекращении трудового отношения членства, а о незаконном расторжении кооперативного (членского) трудового соглашения, снятие с назначенной должности и т. д., с учетом существующей имманентным способом в правовом отношении членства производственного кооператива группы обязанности и права выполнять работу.

Dr. JÓZSEF VERES

## ERLÖSCHEN DES ARBEITS-RECHTSVERHÄLTNISSE VOM LPG-MITGLIED

(Inhaltsauszug)

Das Arbeits-Rechtsverhältnis vom LPG-Mitglied kann aus zwei Gründen aufhören:

- mit dem Tode des LPG-Mitglieds,
- mit dem Entzug der Wirkungsbewilligung der LPG.

Der LPG-Mitglied kann sein Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnis aufheben:

- durch Austritt,
- durch Übertritt,
- durch Auflösung der LPG.

Das Arbeitsrechtsverhältnis kann von der LPG.

- durch Streichen des Mitgliedes aus der Mitgliedsevidenz,
- durch Ausschluss

behalten werden.

### 1. Aufhören des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses

a) Die Tatsache des Todes — als Ursache, die das Ausüben von persönlichen Befugnissen und Verpflichtungen behindert, macht das weitere Bestehen des Arbeitsverhältnisses unmöglich.

Die Familienkultur innerhalb der LPG motiviert zurzeit die Folgen des Aufhörens der persönlichen Arbeitsleistungs-Verpflichtung des Genossenschaftsmitgliedes wesentlich.

Die Erklärung des Familienmitgliedes oder der Familienmitglieder in Bezug auf die Fortsetzung der Familienkultur bis zum Ende des Wirtschaftsjahres qualifiziert das Familienmitglieds-Verhältnis scheinbar — auf eine bestimmte Zeitdauer — zu einem Mitgliedsrechtsverhältnis des Familienmitgliedes. In Mangel eines Grundmitglieds-Rechtsverhältnisses kann dieser als provisorisch qualifizierter Zustand nach Ablauf des Wirtschaftsjahres nicht mehr aufrechtgehalten werden. Die Umwandlung, das zeitweilige (höchstens bis zum Ende des Wirtschaftsjahres andauernde) Weiterbestehen, das endgültige Aufhören des mittelbaren Familienmitglieds-Arbeitsverhältnisses, welches die persönliche Arbeitsverpflichtung motiviert, kann nur das Ergebnis eines rechtlichen Aktes sein.

b) Die Wirkungsbewilligung der LPG kann entzogen werden. Durch die äussere Aufhebung werden Probleme vom Gesichtspunkte des Arbeitsrechtsverhältnisses sowohl des Genossenschaftsmitgliedes wie auch der Genossenschaft-Angestellten aus aufgeworfen, die gelöst werden müssen.

c) Ein Genossenschaftsmitglied, dem verboten ist, an öffentlichen Angelegenheiten teilzunehmen, kann sein Amt, seinen Arbeitskreis oder beide, die er bei der Genossenschaft einnahm, verlieren. Seine aus dem Genossenschaftsmitglieds-Rechtsverhältnis stammende Rechtsfähigkeit wird aber zeitweilig in jedem Fall beschränkt sein.

d) Das Verbot der Beschäftigung des Genossenschaftsmitgliedes muss ändern beurteilt werden. In solchen Fällen wird durch das rechtskräftige richterliche Urteil jenem Organ oder jener Person, die die innere Funktion der Genossenschaft leitet, als

Pflicht auferlegt, das seiner Beschäftigung enthobene Genossenschaftsmitglied in einen anderen Arbeitskreis zu versetzen.

## 2. Das Aufheben des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisse seitens des Genossenschaftsmitgliedes

Es folgt aus dem Charakter des Mitgliedsrechtsverhältnisses, dass das Arbeitsverhältnis vom Rechtsverhältnis der Grundmitgliedschaft im allgemeinen nicht getrennt wird, es entsteht mit ihm und hört mit ihm auf.

a) Das Austrittsansuchen des Genossenschaftsmitgliedes muss durch die Hauptversammlung (Delegiertenversammlung) von drei Gesichtspunkten aus untersucht werden:

- ob das Aufhören des Mitgliedsrechtsverhältnisses durch die persönlichen, Familien — oder anderen Umstände des Austretenden tatsächlich begründet ist;
- ob die inneren Verhältnisse, die Arbeitskraftlage der LPG, auch mit Hinsicht auf die Interessen des Austretenden, die Verringerung der Mitgliederzahl zulassen;
- ob die Zustimmung zum Austritt durch die Rechtsnorm verpflichtend ist.

Vom Gesichtspunkte der Selbständigkeit des Mitgliedsarbeitsverhältnisses aus müssen folgende zwei Fragen beantwortet werden:

— ob das Genossenschaftsmitglied, dessen Austrittsansuchen von der Hauptversammlung während des Jahres bewilligt wurde, das heisst dessen Mitgliedsrechtsverhältnis aufgehört hat, verpflichtet werden kann, an der gemeinsamen genossenschaftlichen Arbeit bis Ende des Wirtschaftsjahres regelmässig teilzunehmen;

— ob das Arbeitsrechtsverhältnis eines Mitgliedes inmitten des Wirtschaftsjahres während des Bestandes seines Mitgliedsrechtsverhältnisses aufhören kann, zu dessen Austritt die Hauptversammlung seine Bewilligung nur zu Ende des Wirtschaftsjahres gegeben hat.

aa) Das Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnis kann das Grundrechtsverhältnis nicht überleben, da in dem Moment, in dem das Mitgliedsrechtsverhältnis aufhört, und eines Elemente selbständig wird, ändert sich auch das selbständig gewordene Rechtsverhältnis. Es kommt als ein neuartiges Arbeitsrechtsverhältnis zustande.

Es kann vorkommen, dass die aus der Genossenschaft ausgetretene Person von der Genossenschaft auch weiter beschäftigt wird, in welchem Falle aber — infolge von darauf hinweisenden Haltungen — ein Arbeitsrechtsverhältnis zwischen der arbeitgebenden Genossenschaft und dem arbeitnehmenden, gewesenen Genossenschaftsmitglied entsteht.

Weder die Identität des Arbeitgebers, bzw. die des Arbeitnehmers, noch die Unveränderlichkeit der Arbeitsbedingungen, des Arbeitskreises, des Arbeitslohnes bieten genügende Unterlagen zur Selbständigkeit des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses.

ab) Zum Beweise, inwieweit das Aufhören des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses, welches dem bis zu einem bestimmten Zeitpunkt festgelegten Mitglieds-Rechtsverhältnis voranging, einen eigenen Fall des Stillstandes darstellt, genügt als Argument, dass das austretende Mitglied bis zum Bestande seines Mitglieds-Rechtsverhältnisses über eine Arbeitsmöglichkeit verfügte.

b) Die tatsächlichen und wesentlichen Unterschiede zwischen dem „orgentlichen“ und „ausserordentlichen“ Austritt können auch durch modifizierte Austrittsregeln nicht behoben werden. Darauf weist auch jene Aussetzung der neuen Regelung hin, wonach das Mitgliedsverhältnis durch Austritt im allgemeinen nur am Ende des Jahres behoben werden kann.

ba) Das durch mitten im Jahr erfolgten Austritt aufgehobene Mitglieds-Arbeitsverhältnis besitzt keine besondere Eigenheiten. Es hört mit dem Mitglieds-Rechtsverhältnis auf; es kann nicht einmal behauptet werden, dass die Kündigungsfrist, wie beim ausserordentlichen Austritt, kürzer wird, da die Zustimmung der Hauptversammlung zum Austritt von dem Genossenschaftsglied ohne Abwarten einer Toleranzzeit zu jeder Zeit verlangt werden kann. Dagegen hindert auch diese Rechtsnormlösung die Verschiebung der Arbeitsverrichtungspflicht des austretenden Genossenschaftsmitgliedes im Verhältnis zum Mitglieds-Rechtsverhältnis nicht.

bb) Die Aufhebung des Mitglieds-Rechtsverhältnisses durch Austritt kann auch aus staatlichem oder gesellschaftlichem Interesse erfolgen. Das staatliche und gesellschaftliche Interesse kommt in einem Auftrag zum Ausdruck.

Die Formen des staatlichen, gesellschaftlichen Auftrages sind:

- Auftrag, der nicht als Arbeitsverhältnis qualifiziert werden kann;
- Auftrag, der in einem Arbeitsverhältnis seinen Ausdruck findet.



Der staatliche, gesellschaftliche Auftrag kann — ohne Rücksicht auf die Form — mit dem Mitglieds-Rechtsverhältnis vereinbar bzw.

— mit dem Mitglieds-Rechtsverhältnis unvereinbar sein.

bc) Es kommen auch Situationen vor, in denen das Genossenschaft-Mitgliedsrechtsverhältnis durch die Aenderungen im Mitglieds-Arbeitsverhältnis soweit beeinflusst wird, dass die Folge seine Aufhebung sein wird.

Die Nichterfüllung der Beschäftigungsverpflichtung der Genossenschaft ist im Falle, wenn sie eine der Fachbildung entsprechende Arbeitsverrichtung dauernd behindert, ein Grund zur Aufhebung des Mitglieds-Rechtsverhältnisses, den die arbeitgebende LPG im Zusammenhang mit ihrer Annahme oder Zurückweisung kein Recht hat, mit Rücksicht auf die Interessen der Genossenschaft zu erwägen.

Die Aenderungen des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses können — wenn man die Ursachen untersucht — objektive und subjektive sein. Die objektiven Aenderungen des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses können, — wenn auch heute noch im engen Kreis, — die Aufhebung des Mitglieds-Rechtsverhältnisses auf Grund eines Ansuchens bindend machen.

bd) Das Genossenschaftsrecht kennt eine Möglichkeit der Aufhebung des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses mit sofortiger Gültigkeit nicht. Es sichert dem Genossenschaftsmitglied nur zur sofortigen Arbeitseinstellung eine Möglichkeit auf Grund der Rechtsnorm, bzw. es bietet dazu gesetzliche Garantie. Das Recht der sofortigen Arbeitseinstellung kann aber mittelbar auch die Ursache der Aufhebung des Mitglieds-Rechtsverhältnisses sein.

c) Der von der Leitung bewilligte Übertritt in eine andere LPG zeitigt ein neues Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnis. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Inhalt des Arbeitsverhältnisses durch die Aenderung nicht berührt ist. Die Modifikation des Inhaltes wird durch die Tatsache der Unselbständigkeit verhindert.

d) Bei der Auflösung der LPG äussert sich auch die gesamte Mitgliedschaftüber das Aufhören des eigenen Mitgliedsrechtsverhältnisses. Dies übt einen Einfluss sowohl auf die konkreten, wie auch auf die abstrakten Rechtsverhältnisse aus.

e) Die rechtswidrige Aufhebung seines Mitglieds-Arbeitsverhältnisses kann das Genossenschaftsmitglied nur durch die rechtswidrige Aufhebung seines Mitgliedsrechtsverhältnisses erreichen. Deshalb können zwei Situationen entstehen:

— das Genossenschaftsmitglied nimmt an der gemeinsamen Arbeit ohne Begründung und trotz Aufforderung nicht teil, aber verlangt die Aufhebung seines Mitgliedsrechtsverhältnisses nicht;

— das Genossenschaftsmitglied nimmt an der gemeinsamen Arbeit ohne Begründung und trotz Aufforderung nicht teil, aber verlangt die Aufhebung seines Mitgliedsrechtsverhältnisses nicht;

— das Genossenschaftsmitglied erfüllt seine Verpflichtungen, die mit dem Mitgliedsrechtsverhältnis verbunden sind, absichtlich nicht, damit sein Mitgliedsverhältnis von der Genossenschaft aufgehoben wird.

f) Die Probleme, die mit dem Aufhören und der Aufhebung des Arbeits-Rechtsverhältnisses der in der gemeinsamen Arbeit regelmässig teilnehmenden Familienmitglieder (Mitgliedsrechtsverhältnis des Familienmitgliedes) zusammenhängen, werden durch den weniger zusammengesetzten Charakter und durch Abschluss von Arbeitsvereinbarungen vereinfacht.

### 3. Aufhebung des LPG-Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses seitens der LPG

Die Aufhebung kann auf zweierlei Arten geschehen: durch Streichen aus der Genossenschafts-Mitgliedsevidenz und durch Ausschluss.

a) Der LPG (ihrer Leitung) steht das Recht zu, das Mitgliedsrechtsverhältnis durch Streichen aufzuheben, wenn das Genossenschaftsmitglied fortlaufend und aus eigenem Verschulden seinen Arbeitsverpflichtungen nicht nachkommt. Konkrete Lösungen können erzielt werden, indem die Ursachen des langauernden Mangels der Erfüllung der Arbeitsverpflichtung untersucht werden.

b) Die Ursache des Ausschlusses ist ein schweres Disziplinarvergehen, aber ein grosser Teil der Grundlage des möglichen Disziplinarvergehens wird durch das Mitgliedsrechtsverhältnis gebildet, das in der LPG verbreiteter als das Arbeitsrechtsverhältnis ist. Daraus folgt aber, dass die durch das Genossenschaftsmitglied verübten Disziplinarvergehen einen grösseren Kreis ausmachen, als die aus dem Arbeitsrechtsverhältnis herrührenden. Die letzteren verhalten sich im Verhältnis zu den als

Ganzes erscheinenden und die innere Rechtsverhältnisse verletzenden Disziplinarvergehen in Bezug auf das LPG-Mitgliedsverhältnis nur als ein Teil.

c) Die seitens der Genossenschaft rechtswidrig, statutenwidrig verfügte Aufhebung des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses gestaltet sich eigentümlich. Die Grundfälle sind folgende: rechtswidrig aufgehobenes Mitgliedsrechtsverhältnis, bei Beibehaltung des Mitgliedsrechtsverhältnisses aufgehobenes Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnis.

Im ersten Fall wird die Tatsache der Rechtswidrigkeit durch das Aufheben des Mitgliedsrechtsverhältnisses nur beschönigt. Im zweiten Fall ist es richtiger, wenn nicht von der rechtswidrigen Aufhebung des Mitglieds-Arbeitsrechtsverhältnisses, sondern von der rechtswidrigen Auflösung der Genossenschafts- (Mitglieds-) Arbeitsvereinbarung, bezw. Einteilung usw. gesprochen wird, mit Rücksicht auf die Arbeitsverpflichtungen und Berechtigungen, die in dem LPG-Mitgliedsverhältnis immanenter Weise zu befinden sind.