

## A szövetkezeti tag munkavégzésének jogi szabályozása

### *Történeti visszapillantás*

1. A szövetkezeti tag személyes közreműködési jogosultságának és kötelezettségének egyik eleme lehet a munkavégzés, amelyik elsősorban a közösen termelő szövetkezetekben, a termelőszövetkezetekben áll az érdeklődés középpontjában. E témakörben a munkavégzéssel, mint a tagsági viszony tartalmi elemével kívánunk foglalkozni, hangsúlyozva azonban azt a felismerést is, hogy a szövetkezeti tag munkavégzése nemcsak a jelzett jogviszony tartalmi elemeként jelenik meg. Beszélhetünk ugyanis olyan munkavégzésről is, amelyeknek alapja a tagsági viszony, de maga nem tartalmi elem; sőt a szövetkezet és tagja között fellelhető a nem tagsági viszonyra épülő, belső és külső kapcsolatrendszer elemeként megjelenő rendszeres vagy időszakos munkavégzés is.

2. A folyamatok megismerése érdekében e kérdéskört a maga történetiségében próbáljuk röviden összefoglalni. A szövetkezeti tagsági viszony tartalmának tényleges belső mozgásaiban ugyanis szinte látványosan tükröződik az alapot adó társadalmi termelési viszonyaink és az azokat jól vagy (főleg) rosszul értékelő társadalom- és gazdaságpolitika alakulása. Ezt a folyamatot még akkor is észre kell vennünk, ha a társadalmi, gazdasági fejlődésünk által megszabott tendenciákat a jog a felismerés optimális pillanatában nem képes regisztrálni.

Ugyanakkor azt is látnunk kell, hogy mind az elmélet, mind a gyakorlat a szövetkezeti tagsági viszony tartalmának mindig azokat a vonásait hangsúlyozta, amelyek megfeleltek az adott gazdaságpolitikai elképzeléseknek; így szükségszerűen elhanyagolta azokat, amelyek ha nem is voltak gátló jellegűek, de az „egysíkúan tiszta” koncepciót zavarták.

A szövetkezeti tag munkavégzésével kapcsolatos jogviszony jogági hovatartozásával és szabályozásával összefüggő nézeteket a következő csoportokba tömöríthetjük.

Az *első csoportba* tartozó nézetet úgy lehetne megfogalmazni, hogy miután „a szocialista államban a szocialista tulajdoni formák meghatározó volta miatt a munkaviszonyok szerves egységet alkotnak, szabályozásuk is csak egy jogág keretében történhet”. A szövetkezeti tagsági munkaviszonyok külön jogágban történő önálló jogi szabályozása ellentmond a szerves egységes munkaviszonyok elismerésének. (A „széleskörű hatály” koncepciója még ma is érezteti hatását, és a Munka Törvénykönyve hatályának „óvatos” és lépésről lépésre történő kiterjesztése is ezt az elméletet szolgálta.)

A *második csoportba* tartozó nézetet közvetítő jellegűnek lehet minősíteni, mivel a szövetkezeti tagsági munkaviszonyokat egyaránt a munkajogba és a szövetkezeti jogba tartozónak vallja.

A *harmadik csoportba* tartozó is a „szocialista munkaviszonyok” szerves egységéből indul ki, de a szocialista tulajdon két formájának létezéséből, abból eredő hatásokból arra a következtetésre jut, hogy a szövetkezeti tagsági munkaviszonyok olyan különleges vonásokkal rendelkeznek, amelyeknek eredményeképpen szabályozásuk nem munkajogi, hanem szövetkezeti (termelőszövetkezeti) jogi jogszabályok és egyes alapszabályok normái alapján történhetnek. A „szocialista munkajog” alapelveinek ugyan ki kell terjedniök a szövetkezeti

tagsági munkaviszonyokra is, de egyetlen munkajogi szabály sem szabályozhatja a szövetkezeti tagok munkaviszonyát. Plasztikusabban fogalmazva: nem lehet a munkához való jogot a munkajoggal, az alkotmányjog alkalmazási területét a munkajog alkalmazási területével összekeverni. (A forrásanyagok felsorolása fölöslegesnek tűnik, miután valamennyi „szocialista” országban az elméletek és nézetek a jelzett három csoportba tömöríthetők.)

Végezetül a több mint húsz év óta élő függvénymunkaviszony-elmélet sem ismeretlen, amelynek az a lényege, hogy a szövetkezeti tag munkaviszonyának alapviszonya (feltétele) a szövetkezeti tagsági viszony. Pontosabban: a tagsági munkaviszony a szövetkezeti tagsági viszony függvényében jelenik meg. (Erdei Ferenc: A szövetkezetek elméleti kérdései. Társadalmi Szemle 1968. 2. sz. 36. p.)

Még ma is a két szélső álláspontot képviselő nézet viaskodik egymással a szövetkezeti tag tagsági munkavégzésének jogi szabályozásáért. Az egyik a munkaviszonyok egységes rendezéséért tört lándzsát, a másik a szövetkezeti tagok munkaviszonyát (munkavégzését) csak a tagsági viszony tartalmi elemeként fogadja el, s ennek megfelelően a szövetkezeti jog hatályát ismeri el. És hogy mennyire igaz az a klasszikus tétel, amely szerint a szélső helyeket elfoglaló álláspontok tulajdonképpen közel esnek egymáshoz, bizonyítja az 1970-es évek közepén felerősödött, az egységes tagsági viszony elvét valló nézet lényege is, amelynek értelmében a tagsági viszony tartalmában a munkavégzési jogosultság- és kötelezettségcsoport a többihez viszonyítva nem a primus inter pares pozícióját, hanem az „elnyomásra” is képes csoport státusát és szerepét is képes betölteni; magyarul szólva, e nézet szerint a szövetkezeti tagsági viszony és a munkaviszony között lényegi különbség nincs. (Hegedűs István: A mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági viszony társadalmi tartalmának és jogi szabályrendszerének összhangjáról. Jogtudományi Közlöny 1976. 9. sz. 495—496. p.)

Ezt a következtetést támasztja alá az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal közlése is, amely szerint 1986-ban a rendszeres munkavégzésre irányuló jogviszony túlnyomó része, mintegy 80%-a munkaviszony, amelyet a Munka Törvénykönyve szabályoz. Aminek rendelkezései — a hatályt kiterjesztő más jogszabályok alapján — egészben vagy részben vonatkoznak más munkavégzésekre is (pl. a szolgálati jogviszonyra, az ipari, szövetkezeti tagsági viszonyra, a bedolgozói munkaviszonyra, a javító-nevelő munkára irányuló jogviszonyra); ezenkívül egyes szabályai — külön rendelkezés, vagy tartalmi átvétel folytán — alkalmazást nyernek a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági viszony esetén. Mindezekkel szemben az Országos Szövetkezeti Tanács Munkabizottsága már 1984-ben követelményként jelezte, hogy a közigazdasági és jogi szabályozás fejezze ki: a tagság a szövetkezetnek közvetlen tulajdonosa; a szövetkezet vállalkozás is, amely a tagok önkéntes elhatározásából, vagyoni hozzájárulásukkal és ellenőrzésük mellett működik, ennek megfelelően a tagok csoportos kollektív vállalkozók. Szükséges, hogy ehhez igazodjék rendelkezési jogosultságuk, érdekeltségük, valamint felelősségük és kockázatuk.

3. Az 1980-as években mind jobban hangot kapott az a nézet, amely szerint a „bér-munkás” szövetkezeti tagnak valódi tulajd onossá, a szövetkezeteknek „tagsági szövetkezetekké” (a tagság érdekeit szolgáló szövetkezetekké) kell válniuk. A kettős pozíció (már hogy tudniillik a szövetkezeti tag tulajdonos és munkavállaló) elméletét kiszorította a „dolgozó tulajdonos” koncepciója. Ebből a váltásból pedig egyenes (vagy utólag annak nevezhető) út vezetett a szövetkezeti vagyon oszthatatlanságának tagadásához. Amiből viszont következik, hogy a jövőben a tulajdonos szövetkezeti tag tagsági viszonyának tartalmaként megjelenő személyes közreműködési jogosultságában és kötelezettségében manifesztálódó munkavégzés szabályozása — legyen az bármilyen jellegű is — a szövetkezeti jog, pontosabban: a modern szövetkezeti törvény hatálya alá tartozik. A következőkben ezt a folyamatot szeretnénk bemutatni.

Alapvető kérdés az, hogy „a Munka Törvénykönyvének szabályai uralják-e a termelőszövetkezeti tagsági munkaviszonyt vagy sem?” Másképpen fogalmazva és kissé kibővítve a jelzett kérdés körét: a szövetkezeti tagsági viszonyban meglévő emberi tevékenységet (munkavégzést) milyen szabályozás szolgálja leghatékonyabban?

1. Bár csak egy alapproblémáról lesz szó, mégis elkerülhetetlen a fő kérdés érintése is, nevezetesen a szövetkezeti jogi szabályozás mikéntje. A kettő (mármint a szövetkezeti tagsági viszony és a szövetkezeti jog) ugyanis olyan szoros összefüggésben van egymással, hogy aligha lehetne azokat logikai törés nélkül különválasztani.

A tisztességesen gondolkodó szövetkezeti szakemberek számára sohasem volt vitás az a tétel, amely szerint a rendszeresen munkát végző szövetkezeti tagnak pontosan olyan védelemben kell részesülnie, olyan jogosultságokkal kell rendelkeznie, mint valamennyi munkavállalónak. A társadalmilag hasznos emberi munka megvalósítói és megtestesítői, az emberek között nem lehet különbséget tenni a tekintetben, hogy munkaviszony vagy szövetkezeti viszony alanyai-e. Ennek a különbségtételnek a legteljesebb hiánya természetesen a társadalombiztosítás, a szociális ellátás területére is vonatkozik. Ezt az igényt a szövetkezeti törvény fogalmazza meg, amikor kimondja: „a szövetkezetben tagsági viszony alapján végzett munka egyenrangú a társadalmi tulajdon más formája keretében végzett munkával.” (A szövetkezetekről szóló 1971. évi III. törvény 72. §-ának szövege.)

Nincs okunk kételkedni a jogalkotói elképzelések jóhízeműségében. A jogosultságok és biztosítékaik egységesítésére irányuló törekvések jogszabályi építményei társadalmi igényekre, sőt, követelésekre épültek. A munkavégzésre irányuló szabályozások 1968 óta mégsem harmonizálnak a szövetkezeti életviszonyokkal, a tagok érdekeivel. Ennek okát — nagyon leegyszerűsítve és sematizálva — egyrésztől a monolitikus, uniformizált szabályozásban, másrésztől azokban az elméleti koncepciókban látjuk, amelyek a szövetkezetek vállalati jellegét erősítették fel, s elsősorban az aktív szövetkezeti tagokra és munkakollektívákra koncentráltak.

A közel 40 év munkajogi szabályozását áttekintve láthatjuk azt a folyamatot, amelyik, sajnos, egyesekben a munkavégzés egységes és oszthatatlan szabályozásának gondolatát érlelte meg. Nézetünk szerint, eredetileg a munkajogi szabályozás tiszteletre méltóan az azonos jogosultságok kogens jellegű deklarálására törekedett, s csak később alakult ki az a gyakorlat, amelyik már a tételes részletszabályok automatikus átvételében nyilvánult meg.

Hogyan is történt ez a folyamat? Az 1951-es Munka Törvénykönyvének hatálya nem terjedt ki a kisipari szövetkezetek, a mezőgazdasági termelőszövetkezetek és termelőszövetkezeti csoportok tagjaira. Az 1967-es Munka Törvénykönyve privilégizált pozíciót biztosított a mezőgazdasági termelőszövetkezeteknek, mondván: a szövetkezeti tagok munkavégzésére vonatkozó szabályokat az Mt. elveinek figyelembevételével külön törvény rendezi. Az ipari szövetkezetek tagjai munkavégzésével összefüggő kérdéseket viszont az Mt. rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságokra figyelemmel kell szabályozni. És jött a Munka Törvénykönyve 1979. évi novellája, amelyik nemes egyszerűséggel és nagyvonalúsággal megszüntette a két termelő típusú szövetkezet közötti szabályozási különbségeket. Ettől kezdve ugyanis mind a mezőgazdasági termelőszövetkezetek, mind az ipari szövetkezetek tagjainak munkavégzésével összefüggő kérdéseket a Munka Törvénykönyve rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságok figyelembevételével kellett rendezni. (53/1953. (XII. 28.) Mt. sz. r. 5. §-a, 1967. évi II. törvény 7. §-a, 1979. évi 29. sz. tvr. 3. §-a.)

Az emberi munka egységes elbírálása, a munkát végző ember védelme alkotmányos igényű kogens szabályozásának sínjéről, ha nem is siklott ki, de megtorpant a szabályozás mikéntjének vonata. A visszahúzó erőket akarva-akaratlanul segítette a vállalati jog és a munkajog kapcsolatrendszerével, a kollektíva jogág létjogosultságával összefüggő, sok esetben presztizs jellegű csatározások is.

2. Az előzőek alapján is szinte kényszerképzet színezetű kérdést kell újra és újra megfogalmaznunk: a társadalom és gazdaság közegében valóban csak egy jogviszony és egy jogág (jogterület) fejezheti ki a rendszeres emberi munkavégzéssel és azzal összefüggésben a kollektívába tartozással járó jogokat és kötelezettségeket. Miután közismert tényeket nem illik bizonyítani, így csak azt tudjuk jelezni, hogy szinte nincs olyan jogág (jogterület), amelyik valamilyen emberi munkavégzést ne szabályozna (még a büntetőjog is, például a javító-nevelő munkát). Felesleges és meddő vitának tűnik tehát az egyes jogágak munkavégzésre vonatkozó szabályozási hatályának patikamérlegre helyezése.

3. Az előbb jelzett kérdés vonzata: vajon a szövetkezeti tag szövetkezeten belüli tevékenységét (munkavégzését) kifejező jogviszony lényegét mi határozza meg? Nem kézenfekvő, hogy annak a társadalmi és gazdasági alakzatnak, közösségnek a státusa, amelyet elfoglal az adott társadalmi rendben. A szövetkezeti közösség státusát pedig nem a törvényi elismerésben részesülő gazdasági és társadalmi célok, feladatok, azokat szolgáló önkormányzati rendszer és szervezet, s nem utolsósorban az a képesség határozza meg, amelyik a közösség rangját és az egyén tulajdonát szervesen össze tudja kapcsolni a kettős érdekeltiség keretében?

Az elmúlt évtizedekben az volt az álláspontunk, hogy a termelőszövetkezeti tagsági munkaviszony nem egy sajátos önálló munkaviszony, hanem a termelőszövetkezeti tagsági viszony egyik részjogositványa (tartalmi eleme). Még akkor is ki kell tartanunk álláspontunk mellett, ha a divatos áramlatok és etatikus irányzatok keresztüztübe kell állni, amelyek — furcsa módon — a munkaviszonyt is tagsági viszonyra igyekeznek varázsolni. A csapda abban van, hogy ha munkaviszonyt tagsági (status) viszonyra lehet kibővíteni, a szövetkezeti tagsági viszonyból miért kell kivenni a munkavégzést, mint lényeges tartalmi elemet?

4. Csak egy pillantást vessünk a munka kb. ötven évvel ezelőtti magánjogi szabályozására. Az úgynevezett munkabéri és szolgálati jogviszony elhatárolásánál nemcsak a vállalkozást, a megbízást és a haszonbérletet, de a társas viszonyt is elkülönítették a munkaviszonytól azon az alapon, hogy a felek egymással nem függőségi, hanem mellérendeltségi viszonyban állnak, még akkor is, ha egy vagy több tag a munkájával járul hozzá a társasági cél megvalósulásához és ezért ellenszolgáltatást kap. (*Vincenti Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Budapest, 1942. 31. p.*)

Mit mond az első szövetkezeti törvény? A következőket: „...a tiszta feleslegtől függetlenül ki kell fizetni a szövetkezet tagjainak annak a munkának vagy dologi szolgáltatásnak értékét (pl. termelőszövetkezetnél a végzett munka bérének megfelelő értékét, tejszövetkezetnél a beszolgáltatott tej árát), amellyel az a szövetkezet céljának megvalósításában részt vesz ... ennek a szerződésnek az a jogi sajátossága, hogy az nem munkaviszonyból, szolgálati szerződésből, hanem a tag és a szövetkezet közötti eme minőségükből folyóan kialakult jogviszonyból ered.” (*Fülöp Kálmán—Boros Lajos: A szövetkezeti törvény és magyarázata. Budapest, 1947. Magyar Állami Nyomda 124. p.*)

Az 1950-es évektől kezdődő munkajogi szabályozásról már szoltunk. A visszatekintéssel csupán a szövetkezeti tagsági viszony tartalmának egységét kívántuk hangsúlyozni. A tartalom egységéből következik a szövetkezeti tag tevékenységének (munkavégzésének) tagsági viszony tartalmakénti felfogása, de a tagsági munkaviszonynak a tagsági viszonyból való kiemelésének tilalmára vonatkozó igény is.

Kétségtelen a munkát végző ember alkotmányjogi, munkajogi védelme kogens szabályozásának feltétlen szükségessége. (Például a munkaidő, pihenőidő, szabadság meghatározása, a fiatalok, nők védelme stb.) Azt is meg kell azonban mondanunk, ha szembe merünk nézni a valósággal, valamennyiünknek be kell vallani: a kogens, a részletekbe menő aprólékos szabályozás ellenére is ma Magyarországon az önkiszákmányolás olyan magas

fokára léptünk, amelyet aligha lehet egy egységes munkajogi szabályozással máról holnapra az elfogadható szintre visszazorítani.

Szemérmesek is vagyunk, a belső vállalkozásokat, a munkaidőn és munkakörön kívül végzett munkát, az átalánymunkát, a részesmunka vállalást, a részesművelést, a háziipari munkát, a belső gazdasági munkaközösségi munkát a munkajog által varrt meglehetősen bő köntösbe öltöztetjük a szalonképesség kedvéért. A gyakorlat az ilyen erőlködésre, a konok, ma már konzervatívnak mondható szabályozásra rácáfol; lépten-nyomon grimaszt vág, amelyik nem egyéb, mint a szükség és a jámbor óhaj közötti tétovázás okozta kínos mosoly.

5. Kérdés, hogy de lege ferenda nem lehetne az előbb felsorolt és még más munkavégzéseket is a helyükre tenni? El kellene fogadni azt a tényt, hogy különösen a közösen termelő szövetkezetekben a sokat emlegetett tulajdonosi és dolgozói pozíció olyan, nem új, de jól átalakítható jogi formákat (kategóriákat) igényel, mint pl. a szövetkezeti belső vállalkozás, megbízás, átalánydíjas és részesmunkavégzés stb. (Ma amúgy is divat a régi jogintézmények leporolása és objektív okok miatti kézbevétele, gondolunk itt például a részvénytársaságokra.) Ezek a kategóriák a munkajog közbeszólása nélkül a tagsági viszony tartalmaként jelennének meg, s amelyek egyben jobban kifejeznék a tulajdonosi pozíció primátusát. A jelzett kapcsolatokban egyértelműbbé válna a kölcsönös függőség, a kockázat vállalásának és viselésének osztottsága, ha úgy tetszik, egy sajátos tulajdonosi, munka- és vállalkozói kapcsolat ismerve.

Tudjuk, s ezen nem is lehet vitatkozni, a szövetkezet (legyen az ipari vagy mezőgazdasági) vállalati tevékenysége megköveteli az üzemi működést, a rendszeres munkavégzést, a munkafegyelmet. Azt kell tehát látnunk, hogy az emberi munkának is több fajtája jelenik meg egy szövetkezeten belül. Például milyen nagy különbség van a beosztott könyvelő tagsági munkaviszonya és a belső vállalkozás keretében dolgozó gépkocsivezető tagsági munkaviszonya között! A példával csupán azt kívánjuk illusztrálni, hogy elképzelhetőnek és a valósághoz közelebb állónak tartjuk a munka jogi szabályozásának egy jogviszonytípus keretében való differenciálását, ugyanakkor a két alapjogviszony típuson — a szövetkezeti- és munkaviszonyon — belüli tükröztetését is. Másképpen fogalmazva, a tagsági viszony tartalmába befér a munkajogis és a polgári-jogias színezetű munkavégzés is.

Az sem lehet kétséges, ha a tagsági viszony tartalmaként megjelenő munkavégzés egyértelműen munkaviszony jellegű, jogi szabályozásának alapelvei, az alapintézmények (munkaidő stb.) tartalma között nem lehetnek lényegi eltérések. Ha ez így lenne, nem kellene azon sem vitatkoznunk, vajon a tagsági viszonyt (tehát nem a munkamegállapodást, a belső vállalkozási megállapodást stb.) felmondással meg lehet-e szüntetni. A vita végleges tisztázása érdekében például elő lehetne venni az első (1947-es) szövetkezeti törvényt, amelyik a kizárást nem minősíti legsúlyosabb fegyelmi büntetésnek, sőt egyáltalán fegyelmi büntetésnek sem.

6. Végül, nagyon röviden jelezniünk kell a szövetkezeti tag és a munkavállaló munkavégzésének, a szövetkezeti jog és a munkajog szabályozásának összefüggéseit is — a jogalkotás vonatkozásában. Felerősödött a társadalmi igény egy új, egységes szövetkezeti törvény megalkotására. (E kérdésre még visszatérünk.) A megoldásra váró probléma az, vajon milyen „társadalmi összefogással” készülhet a törvény, kik és hogyan koordinálhatják az előkészítő munkálatokat, hogyan érvényesülhet az a társadalmi kontroll, amelyik biztosíthatja a valódi (nem látszat) tulajdonos szövetkezeti tag belső vállalkozásának, munkavégzésének sui generis szabályozását oly módon, hogy az harmonizáljon a szintén új munkajogi jogalkotással. Ez pedig nem a munkajogi, hanem a szövetkezeti jogalkotás feladata.

1. Ha a két új jogalkotás (munkajogi, szövetkezeti jogi) realizálásával kapcsolatosan kérdéseket lehetne feltenni, a következőket fogalmaznánk meg:

— a szövetkezeti tagság érdekeivel egyértelműen össze lehet-e hangolni a szövetkezés, a szövetkezetek célját, feladatait, szerepvállalásait;

— a társadalompolitika és a jogalkotó magáévá teszi-e azt a másságot, amely a tulajdonosi tagsági kapcsolatrendszer és a termelésre koncentrált, elkülönült tőkét felmutató munkakapcsolat-rendszer között fennáll;

— ezt a másságot alkotmányjogi és munkajogi elvek (fiatalkorúak, nők védelme stb.) sérelme nélkül ki lehet-e fejezni; szükség van-e erre a kifejezésre éppen társadalom-gazdaság-politikai érdekből; egyértelműen megvalósulhat-e a tulajdonos tagság szövetkezeti és a modernségében is klasszikus munkaviszony elveire épülő összehangolt szabályozás.

Összefoglalva tehát: lehetséges-e egyfelől tulajdonosi, vállalkozói, munkavégző, öngazgató, érdekvédelmi és érdekképviselési közösséget kifejező szabályozást alkotni, másfelől ezt a szabályozást összhangba lehet-e hozni a tőkéttől különváló életmunka árumozgását kifejező munkaviszony magasszintű rendelkezéseivel úgy, hogy zavaró átfedések ne legyenek.

Meggyőződésünk, a szövetkezeti tagsági viszony az az alapviszony, amelyik tükrözi a szövetkezeti viszonyokat. Azokat a viszonyokat, amelyek a jogalkotás fókuszában állnak. Éppen ezért, ha elfogadjuk a vegyes tulajdonú tagsági szövetkezet elméleti koncepcióját, akkor az egységes szövetkezeti jogi kodifikáció egyik novuma csakis a szövetkezet és a tagok kapcsolatainak új megközelítése és természetesen azok újszellemű szabályozása is.

2. A szövetkezeti viszonyok önmagukban keveset mondanak, mivel a szövetkezéssel összefüggő emberi magatartások és kapcsolatok tértől és időtől nem függetlenek, ellenben nagyon is kötődnek az adott társadalmi-gazdasági valósághoz. A jog is elsősorban a gazdaságkodás szférájában tevékenykedő emberek — jobbára jogi önállóságot is kapott szervezetek keretében működő emberek — magatartását szabályozza, amikor megenged, előír, ösztönöz vagy tilt és szankcionál. A jognak tehát tartalmában is ki kell (kellene) fejeznie azokat a társadalmi-gazdasági, vagyoni (tulajdonosi), vállalkozói összefüggéseket, amelyeknek hordozója az a szövetkezet, amelyekben a kollektíva és az egyén (a tag) szerves egységet alkot. Ki kell (kellene) fejeznie azt a bonyolult viszonyrendszert, amely a kollektíva-tagság kollektív érdekei és az individuum (a tag) individuális érdekei között fennáll. A szövetkezet és az ÉN összetartozó, de mégis jól megkülönböztethető érdekek hordozói, s a harmónia nem más, mint az érdekkösszeütőkzési felületeknek a jólétre irányuló — kölcsönös előnyökre törő — kompromisszumokkal való állandó csiszolása.

Az alapviszony jobb megismeréséhez és korszerű szabályozásához csak úgy juthatunk el, ha megközelítő pontossággal ismerjük az adott korszak társadalmi-termelési viszonyait, a szövetkezés társadalom-és gazdaságpolitikai alapjait; a múlt és a jelen tudományos elemzésére, a jövő reális lehetőségeire építkező célokat, feladatokat, s nem utolsósorban azt a szerepet, amelyet a szövetkezeteknek nemcsak játszniano, de át is kell élniük. Az alapviszonyban ugyanis ott vannak mindazok az adottságok és kellékek, amelyek a szövetkezeteket alkalmassá teszik, ha nem is fő, de karakterszerep vállalására és a műalkotás (ha az igazán jó) sikerre vitelére.

3. A munkajogi és a szövetkezeti jogi szabályozás reformja időbelileg egybeesik. A szakcikkek és a szakmai értekezletek tanúsága szerint mind a munkaügyi, mind a szövetkezeti szakemberek egyetértenek a szinkronszabályozás tartalmi egyeztetésében. Ennek ellenére — a legjobb tudásunk szerint — mind a mai napig nem történt meg a kodifikációs egyeztetés. Pedig nagyon alapos elvi vitának, vagy vitáknak kellene megelőzni a hosszú távra szóló munkajogi és szövetkezeti jogi kodifikációt a tekintetben, hogy a munkavégzésnek,

mint a tagsági viszony lehetséges tartalmi eleme (elválasztva a személyes közreműködéstől) alapintézményének a kiépítésére és fejlesztésére a szövetkezeti jog is képes és alkalmas-e, illetőleg változatlanul szükség van-e az adaptációra.

Szeretnénk hangsúlyozottan leszögezni: a szövetkezeti jog sokat kapott a munkajogtól. Az idők folyamán azonban a munkajogi intézmények is alapos revízióra szorulnak, nem beszélve a tagsági viszony tartalmi változásairól, a szövetkezeti tag „bérmunkási pozíciójának” remélhetően végleges megszűnéséről. Nézzünk meg egy új irányzatot! A klasszikus munkaidő-elméletet nemcsak a szükség rontja, de az a tendencia is, amelyet nem is olyan régen a II. Európai Regionális Munkajogi Kongresszuson (1986. szeptember 8—10., Olaszország) úgy fogalmaztak meg, hogy az új foglalkoztatási formák keretében egyre kisebb a jelentősége a munkaidő meghatározásának; lényegében a munka függetlenné válik a munkaidőtől; s nem utolsósorban, hogy a dolgozó vállalkozóként kapcsolódik a munkáltató tevékenységéhez. De messzebbre is mehetünk: Kínában a kommunák megszüntetését követően „családi termelési felelősségi rendszert” hoztak létre, melynek keretében a családok 15—30 évi bérleti viszonyt létesíthetnek, s a termelt termékekből — a termés arányában — részesednek. A két szélsőnek tűnő példát csak az összehangolással egyidőben történő modernizálás követelményének alátámasztására említettük.

Ma már a korszerűtlen munkajogi intézmények adaptációja akadályozza a szövetkezeti belső viszonyok, különösképpen a tagsági viszony dinamikus fejlődését. Csak egy példa az adaptációról. A kezdetben jelentős előrelépésnek mondott, a szövetkezeti tag jogosultságait és kötelezettségeit rögzítő munkamegállapodási rendszer épülete inog. Nem azért, mert a konstrukció rossz, hiszen a szövetkezeti tag munkavégzésével kapcsolatos „bérmunkási” jogosultságokat és kötelezettségeket konkretizálni kell, s biztosítékokkal is körül kell bástyázni, hanem azért, mert a szavak ellenére (hogy tudniillik a munkamegállapodás nem szerződés, s csak a tagsági viszony egyik elemét, a munkavégzést konkretizálja), lényegét tekintve, a szövetkezeti jog átvette a határozatlan idejű munkaviszonyt keletkeztető munkaszerződés teljes kelléktárát, amely kifejezésre jut a munkamegállapodás kötelező — munkajogias — tartalmában. Az egzisztenciális biztonság és a mobilizálható munkaerő ellentmondása, nem beszélve a feltétlen nyereségre orientáltságról, megteremtette ugyan azokat a támasztó pilléreket (pl. a szövetkezet foglalkoztatási kötelezettségének szünetelését és megszüntetését stb.), amelyek az épületet úgy-ahogy megtartják, de szem elől tévesztette azt a tényt, hogy nem az épülettel, a konstrukcióval van baj, hanem az alappal. A szövetkezés talaja csak könnyebb szerkezetű megállapodási konstrukciót bír el. Olyant, amelyik a szövetkezet által nyújtott egzisztenciális biztonság mellett — az érdekek kölcsönös egyeztetésével — nagyobb mozgásteret és több variánst biztosít mind a szövetkezetnek, mind a tagoknak.

Aggályunkat „szinten tartja” azonban az ortodox nézetek modern köntösben való megjelenése is. Nevezetesen, újból napvilágot látott az a soha meg nem valósítható nézet, hogy az emberi munkával kapcsolatos társadalmi viszonyokat csak egy „jogág” szabályozhat, annak meghosszabbításában a munka szervezetét is (most csak ezt emelve ki) szintén csak egy kódex képes rendezni.

A nagy koncepciók mellett ugyanakkor elsiklottunk például olyan „részletkérdés” mellett, mint a munkaviszony fogalma meghatározásának parancsoló szükségessége. Bár el kell ismerni, a közelmúltban egyre erőteljesebb hangot kapott a munkaviszony fogalma reformjával kapcsolatos igény annak hangsúlyozása mellett, hogy a munkajog tudományának meg kell haladnia a munkajogviszonyra vonatkozó eddigi elméleti tételeket. A megállapítás értékét rontja viszont az a kételey, amely szerint a régi elméleti tételek fenntartása, vagy az új általános fogalom meghatározás azt eredményezhetné, hogy a foglalkoztatási formák egy része kívül maradna a munkaviszony keretén, s esetleg átcsúszna a polgári jog

területére. Az elméleti tisztánlátás mellett tehát felszínre bukkan az impérium védelme is. (Nagy László: *Dereguláció és munkajog. Állam és Igazgatás* 1989. 11. sz.)

*Összefoglalva*, a korszerű szabályozásnak nemcsak az az alapkövetelménye, hogy a különböző jogterületekkel összehangoltan történjék a kodifikáció, hanem az is, hogy összehangolása felülvizsgált és modernizált intézmények figyelembevételével valósuljon meg.

Mindezek alapján: a termelői kategóriába tartozó szövetkezet tagjának munkavégzésével összefüggő kérdéseket a Munka Törvénykönyve sem közvetlenül, sem közvetve nem rendezheti, mivel:

- a szövetkezeti tagsági viszony nem munkáltató és munkavállaló között jön létre;
- a termelőszövetkezeti tagsági viszony tartalmában jelzett személyes közreműködési kötelezettség sem jelent feltétlenül rendszeres munkavégzést, de mint munkaviszony sem jelenik meg önállóan;

- a munkavégzést konkretizáló megállapodás csak a tagsági viszony létrejöttét követően születhet meg, amely csupán a jogviszony egyik tartalmi elemére irányul.

A jelzett álláspontból viszont az is következik: a szövetkezet — függetlenül kategóriájától — a saját tagjával a tagsági viszony mellett munkaviszonyt is létesíthet még oly módon is, hogy a szövetkezeti tag részben vállalkozó, részben (pl. időszakosan, rövidebb időre) munkavállaló is. De e tétel fordítottjának is igaznak kell lenni, ugyanis még ma is vitatott a kereskedelmi és szolgáltató szövetkezetekben meglévő kettős jogviszony kérdése. Ezekben a szövetkezetekben a tag vonatkozásában létezik egy tagsági viszony és egy munkaviszony. A szövetkezeti tag munkaügyi helyzetére a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni akkor is, ha az alkalmazott egyben szövetkezeti tag is; és csak a tagsági jogviszonyból eredő jogokat és kötelezettségeket határozhatják meg a szövetkezeti jogszabályok. Ezt tarthatatlan helyzetnek véljük, éppen a szövetkezeti belső vállalkozások perspektívájára tekintettel. Ezért a tulajdonos tagságú szövetkezet elméleti koncepciója alapján lehetne megszüntetni a munkajog és a szövetkezeti jog kettős szorítását az alkalmazott tagokkal szemben. Viszont a szövetkezet testére szabott tagsági megállapodási rendszerrel lehetne azt a kötést szorosabbra fűzni, amelyek a tagsági kapcsolatokat erősítené.

## JÓZSEF VERES

### (Zusammenfassung)

Diese kurze Arbeit beschäftigt sich mit der Frage nach der gesetzlichen Regelung der Arbeitsverrichtung des Genossenschaftsmitglieds. Der Ausgangspunkt des Verfassers ist, daß die Arbeitsverrichtung eine Komponente der Berechtigung und Verpflichtung zu persönlicher Mitwirkung sein kann, die vor allem in den gemeinsam produzierenden Genossenschaften im Mittelpunkt des Interesses steht. Innerhalb dieses Themas beschäftigt sich die Arbeit mit der Arbeitsverrichtung als einer sunstantiellen Komponente des Mitgliedsverhältnisses, es wird hier aber betont, daß die Arbeitsverrichtung des Genossenschaftsmitglieds nicht nur als sunstantieller Komponente des oben bezeichneten Rechtsverhältnisses erscheint. Es gibt nämlich auch derartige Arbeitsverrichtung, deren Grund das Mitgliedsverhältnis bildet, aber die selbst nicht sunstantielle Komponente ist, die sogar eine von dem zwischen den Mitgliedern und der Genossenschaft bestehenden Verhältnis unabhängige regelmäßige oder zeitweilige Arbeitsverrichtung ist.

Im Interesse des Klarlegens der Prozesse versucht der Verfasser den Fragenkomplex geschichtlich zusammenzufassen. Es wird festgelegt, daß sowohl von der Theorie als auch von der Praxis immer derjenigen Merkmale des Inhalts des Genossenschaftsmitgliedsver-



hältnisses betont wurden, die den gegebenen gesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Vorstellungen entsprachen, und so wurden notwendigerweise diejenige Aspekte vernachlässigt, die — wenn sie auch nicht einen hemmenden Charakter hatten — die 'eindeutig klare' Konzeption störten.

Der Ausgangspunkt der neuen Regelung war das Verhältnis der Genossenschaftsmitglieder — das Grundverhältnis der genossenschaftlichen Verhältnisse. Die Meinung des Verfassers ist, daß, falls man die Konzeption der im Gemischteigentum existierenden Personengenossenschaft wahrnimmt, das novum der einheitlichen genossenschaftlichen Rechtskodifikation allein die Neuannäherung an die Verhältnisse zwischen der Genossenschaft und den Mitgliedern, und natürlich die Regelung im umfassenden Geist sein können.

Die bessere Erkennung und moderne Regelung des Grundverhältnisses kann nur in der Weise erreicht werden, wenn die gesellschaftliche Produktionsverhältnisse des gegebenen Zeitalters, die gesellschaft- und wirtschaftspolitische Gründe der Vereinigung, die sich auf die wissenschaftliche Analyse der Vergangenheit und Gegenwart und auf die realen Möglichkeiten bauenden Ziele und Aufgaben annähernd bekannt sind.

*Schlußfolgerung.* Die Grundanforderung der modernen genossenschaftlichen Rechtsregelung ist nicht nur die Abstimmung der Neukodifikation und der verschiedenen Rechtsgebiete, sondern auch die modernen Rechtsinstitute (die zu regeln sind). Deswegen können die mit der Arbeitsverrichtung zusammenhängenden Fragen, die in den Mitgliedsverhältnissen der Genossenschaftsmitarbeiter vorkommen, weder unmittelbar noch direkt durch das Arbeitsgesetzbuch geregelt werden. Das Genossenschaftsmitgliedsverhältnis kommt nämlich nicht zwischen einem Arbeitsgeber und einem Arbeitnehmer zustande. Eine, die Arbeitsverrichtung konkretisierende Vereinbarung kann erst nach dem Entstehen des Mitgliedsverhältnisses ins Leben gerufen werden und sie bezieht sich nur auf die einer substantiellen Komponente des Rechtsverhältnisses. Die durch den Inhalt des Mitgliedsverhältnisses der Genossenschaft verpflichtete Mitarbeit heißt noch nicht unbedingt eine regelmäßige Arbeitsverrichtung (das Genossenschaftsmitglied kann auch ein unternehmer innerhalb der Genossenschaft sein). Gleichzeitig kann aber die Genossenschaft — unabhängig von ihrer Kategorie — mit ihrem eigenen Mitglied auch weitere Rechtsverhältnisse, neben dem Mitgliedsverhältnis zustande bringen.