

VERES JÓZSEF

## A fegyelmi felelősség szabályozása a szövetkezeti jogban

### I.

E tanulmány keretében azt a folyamatot igyekszem vázlatosan bemutatni, amely a szövetkezeti tag fegyelmi felelősségének megjelenésével kezdődően elvezetett a jogintézmény kiteljesedéséhez, s stagnálását követően — remélhetőleg — feledésbe vész, illetőleg jogtörténeti kuriozummá válik. A tulajdonos szövetkezeti tag fegyelmi felelőssége kezdettől fogva a nonszensz kategóriájába tartozott. Sohasem, még a "bérmunkás korszakban" sem volt érthető, miért nem vagyunk legalább annyira álszemérmesek, hogy ne nevezzük nevén a deklarált "tulajdonos szövetkezeti tag" tényleges és megalázó pozícióját kifejező *fegyelmi felelősség* jogintézményét. Kétségtelenül, ennek a nézetnek az erkölcsi megítélése sem lehet túlzottan pozitív. A tárgyyszerűséget semmi sem pótolhatja. Ezért, a végső elszámolás előtt — a tisztesség is ezt kívánja — megpróbálom kronológiai sorrendbe venni a jogintézmény megjelenésének, majd stagnálásának társadalmi, politikai indítékait, végezetül pedig indokolni tarthatatlanságának objektív okait.

Remélem, nem csoportosítok önkényesen, ha azt mondom: a *szövetkezeti tagok fegyelmi felelőssége jogintézményének szabályozása négy korszakra bontható*: (1875-1950.; 1951-1958.; 1959-1970.; 1971-1989.)

A jelzett korszakok — majd látni fogjuk — annyira elkülönülnek egymástól, hogy meg sem jelenik az általában tapasztalható "úszó határ" jelenség. Vegyük sorba röviden az egyes korszakokat abból a szempontból, hogy a tárgyalandó jogintézmény valóban csirájában hordozta-e elmúlásának szükségszerűségét!

#### *Az első korszak (1875-1950)*

A 75 esztendő átölelő korszak homogenitásának állítása — első pillanatra — megkökkentőnek tűnik, hiszen ezt az idővillumot a szövetkezetek számára két létfontosságú átfogó törvény (az 1875:XXXVII. tc. és az 1947:XI. tc.) is fémjelzett, világháborúk és rendszerváltások is tördelték; egy azonban változatlan maradt (bár a korszak utolsó két évében ingott a talaja) nevezetesen: *a szövetkezeti tag tulajdonosi pozíciója*. Ennek következtében a szövetkezet és

tagja alá- és fölrendeltségi viszonyát megjelenítő fegyelmi felelősség intézményébe még nem hatolhatott be a mellérendeltséget kinyilvánító szövetkezeti és tagi kapcsolatok összefüggése.

E témakör nem teszi szükségessé a fegyelmi jog elméleti alapjának részletesebb elemzését, mivel azzal monográfiák és jelentősebb tanulmányok kimerítően foglalkoznak.<sup>1</sup> A folyamat bemutatása azonban indokoltá teszi a fővonulat elméleti csomópontjainak bemutatását.

a) Az 1875-1945 közötti időszakban nemcsak a magánjog és kereskedelmi jog területeinek kontúrjai voltak határozottak, de a munka magánjogi szabályozása keretében elhelyezkedő fegyelmi jog intézményének sem volt megfelelő pandanja a kereskedelmi jogban, sőt az önállóságra törekvő szövetkezeti jogi elképzelésekben sem.

A korszakot tekintve, a munkabéri és szolgálati jogviszonyok összefüggésében a munkavállaló engedelmisségi kötelezettségének vonzataként 1876-ban, a hirhedt cselédtörvényben (1870:XIII. tc. 46.§) plasztikusan megjelent a gazda fegyelmi (fenyítési) jogköre. (Itt kell megjegyezni, hogy a vizsgált korszakot megelőzően, pl. az 1854-es Bányatörvény 200. §-ában jelzett szolgálati rendtartás is kilátásba helyezte a "pénz- és munkabeli büntetéseket", valamint a szolgálati viszony "tüstént megszüntethetőségét".) A fegyelmi felelősség legkidolgozottabb szabályozásával az 1914:XVII. tc. IV. fejezetében a vasúti alkalmazottakra vonatkozóan találkozhatunk.<sup>2</sup> Megdöbbenő, hogy a 87 évvel ezelőtt megszövegezett és a mai fegyelmi büntetések között lényegi különbség nem található.

Mivel nem lehet feladatom sorba venni a munkabéri és szolgálati jogviszonyok valamennyi területét, de – gondolom – a jelzések is egyértelműen bizonyították, hogy csak a munkavégzés (magánjogi) szabályozásának viszonylagos önállósodása, a szerződő felek látszategyenlőségének tarthatatlansága tette lehetővé a munkáltatói fegyelmi jog kinyilvánítását és gyakorlását. A legkendőzetlenebb álláspontot – nézetem szerint – Vincenü Gusztáv képviseli a következő tételével: "A munkavállaló kötelelességeinek és annak a függőhelyzetnek, amelyben ő a munkaadóval szemben a jogviszony természeténél fogva van, megfelel a munkaadó fegyelmi joga. Ez a munkaadónak az a joga, amelynél fogva ő a munkavállalót kötelelességeinek teljesítésére rászoríthatja és azok megsértéséért hátránnyal, büntetéssel sújthatja. Minthogy a

---

<sup>1</sup> Kertész István: A fegyelmi vétségek új szabályozása. Jogtudományi Közlöny, 1957. 7-9.; A fegyelmi felelősség alapkérdései a munkajogban. Közgazdasági és Jogi Könyvtkiadó, Bp., 1964.; Molnár Imre: A termelőszövetkezeti tagok fegyelmi felelőssége. Közgazdasági és Jogi Könyvtkiadó, Bp., 1963.; Weltner Andor: A munkafegyelem. Közgazdasági és Jogi Könyvtkiadó, Bp., 1966.

<sup>2</sup> Az 1914:XVII. tc. 32.§-a különbséget tett rendbüntetés és fegyelmi büntetés között. Rendbüntetések voltak: a) a megintés,, b) a pénzbírság, mely az alkalmazott évi fizetésének (keresetének) 20 %-át meg nem haladhatta. Fegyelmi büntetések voltak: a) a feddés, b) pénzbírság, mely az alkalmazott évi fizetésének (keresetének) 5 %-át meg nem haladhatta, c) áthelyezés, d) az előléptetésre vagy korpótléokra jogosító várakozási időnek meghosszabbítása, fél évtől két évig terjedhető időre, e) elbocsájtás a szolgálatból.

függőség minden munkabéri és szolgálati jogviszonynak jellemző vonása, ebből következik, hogy bizonyos fokú fegyelmi joga a munkaadónak mindig van a munkavállalóval szemben.<sup>3</sup>

Ezzel szemben e korszakban a *szövetkezetek fő* – a kereskedelmi és a magánjogi társaságoktól megkülönböztethető – *jellemző vonás* a tagok meg nem határozott száma, a tagok számában és személyében előfordulható változások és ezek folytán mindig ingadozó társasági vagyon, valamint az a tulajdonosi pozíció képezte, amely még akkor sem jelent meg alá- és fölérendeltségi viszony formájában, ha történetesen valamelyik szövetkezeti tag vagy a tagok egy csoportja munkát végzett a szövetkezet számára.

A munkavégzési kötelezettség törvényi szinten csak az 1947/XI. tc.-ben jelent meg, amikor is a 26. § szerint a "szövetkezeti tag a szövetkezetbe való belépéssel különösen arra kötelezi magát, hogy a szövetkezet munkájában a szövetkezet tárgyához képest termeléssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel részt vesz, a jegyzett üzletrész névértékét befizeti, a szövetkezet érdekeit mindenkor gondosan szem előtt tartja, a törvényt és az alapszabályt megtartja, magát a közgyűlés, az igazgatóság és a felügyelőbizottság határozatainak alárendeli, továbbá a reábizott és elvállalt munkát a rendes és lelkiismeretes szövetkező gondosságával elvégzi." Azt, hogy a szövetkezet munkájában részt vevő tagok a rendes és lelkiismeretes szövetkező gondosságával hogyan kötelesek eljárni, a törvény nem szabályozta. A törvény magyarázata szerint: "Eme gondosság mértékének közelebbi részleteit a javaslat nem határozza meg, hanem azt – miként a jó családapa vagy a rendes kereskedő gondosságánál is történt – az életre s a bírót gyakorlatra bizza."<sup>4</sup>

A szövetkezeti tag személyes és aktív közreműködése a szövetkezés meghatározó sajátja, amely Kuncz Ödön karakterisztikus megfogalmazásában így hangzik: "...a szövetkezet és a részvénytársaság közötti legmélyrehatóbb gazdasági és jogi különbség éppen abban áll, hogy amíg a részvényes kötelezettsége és hozzájárulása teljesen kimerül a tőkeszolgáltatásban, addig a szövetkezeti tag legfontosabb kötelessége nem a betét szolgáltatás (az üzletrész-befizetés), hanem a vállalatban való személyes és aktív közreműködés".<sup>5</sup>

Mindezek ellenére a szövetkezetekben ismeretlen volt a fegyelmi felelősség intézménye, s végső fokon a kizárás is quasi a szerződésszegés jogkövetkezményeként jelent meg. De a század első feléig terjedő időszakban a munkaviszony relációjában is uralkodó felfogás volt a szerződési szemlélet, s így a fegyelmi felelősség is a szerződésszegésért fennálló (kontraktuális) felelősség jegyeit viselte magán; sőt a munkavállaló – vétkes magatartásától független –

---

<sup>3</sup> Vincze Gusztáv: A munka magánjogi szabályai. Grill, Bp., 1942. 126. p.

<sup>4</sup> Fülöp Kálmán – Boros Lajos: A szövetkezeti törvény és magyarázata. Magyar Állami Nyomda, Bp., 1947. 63. p.

<sup>5</sup> Kuncz Ödön: Szövetkezeti jogunk időszerű kérdései. Centrum Kiadóvállalat RT, Bp., 1930. 19. p.

súlyos szerződésszegése is eredményezhette munkaviszonyának azonnali hatályú megszüntetését.<sup>6</sup>

Az 1875-ös Kereskedelmi törvény szövetkezetekről szóló tizenegyedik címének 235. §-a lakonikus rövidséggel csupán a következőket mondja ki: "A szövetkezet az egyes tagot az alapszabályokban meghatározott okok miatt ki is zárhatja." Ha sorba vesszük a "minta-alapszabályokat", akkor sem találkozunk bőbeszédű rendelkezésekkel, s így a következőkben rövidre fogottan összegezzük a kizárási feltételeket. Az igazgatóság által kizárható volt az a tag, aki

— a tagsági járuléka valamely esedékes részletével — egyszeri felszólítás dacára — három hónapon túl hátralékba maradt;

— ismételten hanyagságot mutatott;

— bármikor is a szövetkezet érdekeivel ellenkező eljárást tanúsított.

A tagot ki kellett zárni, ha

— tőle a szövetkezet követelése csupán törvényes kereset útján volt behajtható;

— vagyona feletti szabad rendelkezését elvesztette;

— nyereszkesedési vágyból elkövetett bűntény vagy becstelenség bizonyult rá.<sup>7</sup>

A tényállásszerű taxációból ugyan az tűnik ki, hogy a minta-alapszabály alkotói — bár a kizárt tag a közgyűléshez fellebbezhetett — nagyvonalúan kezelték a fogalmakat és a garanciális biztosítékokat, mégis a szövetkezetből való kizárás — lényegét tekintve — súlyos szerződésszegés eredménye volt, amely a szövetkezeti tagsági jogviszony egyoldalú megszüntetését vonhatta vagy vonta maga után.

b) A korszak második időszakája nagyon rövid, mindössze két évig (1948-tól 1950-ig, pontosabban az 1951-es Munka Törvénykönyve megjelenéséig) tartott. Erre az időszakásra az átmenetiség volt a jellemző. Még tartotta utolsó állásait a régi (a polgári) szövetkezeti rendszer, de frontális támadásba lendült a "sorsfordulat" hirdető kolhozosítási koncepció; gondoljunk csak Rákosi Mátyás 1948. augusztus 20-i kecskeméti beszédére. Ugyanakkor a jogi szabályozás — a tehetetlenségi erő következtében — még bizonytalan a fegyelmi felelősség szövetkezeti jogi "reformját" illetően.

---

<sup>6</sup> Kertész István, aki a fegyelmi felelősség kiváló ismerője, egy új munkajogi törvénykönyv fegyelmi fejezetéről készített kodifikációs tanulmányában írja: e század első feléig terjedő időszakban a szerződési szemlélet uralmát mutatta az is, hogy a szokásjognak az Mtj. 1576. §-ában átvett rendelkezése lényegében a dolgozó súlyos szerződésszegése miatt a munkaviszony rögtön hatályú megszüntetését a dolgozó vétkessége nélkül is lehetővé tette. (A fegyelmi felelősség. Kézirat, 1989. 1. p.)

<sup>7</sup> Mintaként a "HANGYA" kötelékébe tartozó szövetkezetek minta-alapszabályát vettem, de — lényegét tekintve — az Országos Központi Hitelszövetkezet tagjaként működő hitelszövetkezeti minta-alapszabály sem mutat jelentős eltérést. Részletesebben l. Galovits Zoltán: A magyar szövetkezeti jog. Grill, Bp., 1901.

A földbérlet szövetezeteiről szóló 12.000/1948. Korm.sz. rendelet és a földművesszövetkezetek és földbérlet-szövetkezetek termelőszövetkezeti csoportjainak szervezését biztosító és elősegítő 14.000/1948. Korm.sz. rendelet alapja még az 1947.XI. tc. volt. Ebből is adódott az az érdekes megoldás, amely szerint két szintűvé vált a szövetezeti tag kizárását megalapozó jogszabályi rendezés. E szerint a termelőszövetkezeti (táblás, átlagelosztású, közösen termelő) csoportból ki lehetett zárni azt a tagot, aki az adott termelőszövetkezeti csoport szabályzatának rendelkezéseit megszegte, s azzal a csoportnak súlyos kárt okozott, vagy a csoport gazdálkodását akadályozta, illetőleg megnehezítette (alapszint). Viszont a termelőszövetkezeti csoportból ki kellett zárni azt a tagot, akit a földműves- vagy a földbérlet-szövetkezet zárt ki tagjai sorából bármilyen okból (magasabb szint).<sup>8</sup>

Meg kell jegyezni, itt már megjelentek olyan kizárási okok, amelyek a szerződési fegyelem koncepciójától idegenek voltak. Így pl. a földbérlet-szövetkezetből kizárható volt az a szövetezeti tag, aki tékozló, iszákos, erkölcstelen vagy munkakerülő életmódot folytatott, vagy az ingatlant részben vagy egészben nem saját maga vagy családja művelte.<sup>9</sup>

Ennek az időszaknak a betetőzését az önálló mezőgazdasági termelőszövetkezetekről szóló 133/1950. (V.7.) MT sz. rendelet jelentette, amely kimondta, hogy "a fegyelmi vétségek megállapítására és a fegyelmi büntetések kiszabására háromtagú fegyelmi bizottságot kell alakítani". A röviden jelzett kétes értékű szabályozási folyamat tehát megteremtette az új "felelősségi fajtát", amely később egy felelősségi rendszer szerves részévé nőtte ki magát. Nem véletlenül, mert hogy, hogy nem, ebben az évben, pontosabban az év elején született meg a közületi vállalatok fegyelmi szabályzatáról szóló 34/1950. (I.27.) MT sz. rendelet is.

### *A második korszak (1951-1958)*

Ezt a korszakot az első Munka Törvénykönyve (1951. évi 7. sz. tvr.) nyitotta. A fegyelmi felelősséget teljesen a vétkességi elv alapjára helyezte, s a szerződésszegési felelősség fő vonásait, főként a munkavállalónak a munkaviszonya azonnali hatályú megszüntetésével összefüggő objektív kockázatviselését alapján kiiktatta. Ezzel a fegyelmi felelősség jellege szinte megegyezett a jogellenes magatartásért fennálló (deliktualis) felelősséggel.<sup>10</sup> Ezt a szemléletet vette át a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogi szabályozás is. Az ipari szövetkezetek pedig a szemléleten túl, a fejüket is a munkajog gillotinja alá tették a fegyelmi felelősségi jog területén (de egyéb területen is)

---

<sup>8</sup> A földművesszövetkezetekről és a földbérlet-szövetkezetekről szóló 14.000/1948. Korm.sz. rendelet 4.§-a.

<sup>9</sup> A földbérlet-szövetkezetekről szóló 12.000/1948. Korm. sz. rendelet mellékletként kiadott alapszabály 13. és 14. §-a.

<sup>10</sup> Kertész István: Kodifikációs tanulmány, 2. p.

1953-ban jelent meg az önálló mezőgazdasági termelőszövetkezetek és a III. típusú termelőszövetkezeti csoportok összevonását kimondó 1070/1953 (XI.12.) Mth sz. határozat, és mellékleteként a minta-alapszabály. Az utóbbi — állapítja meg Molnár Imre — tulajdonképpen első tételes forrása a termelőszövetkezeti fegyelmi jognak, minthogy a "jogalkotó fegyelmi bizottságokat" megszüntetve jogszabályi erővel rögzítette a termelőszövetkezeti tagok fegyelmi felelősségét.<sup>11</sup> Eluralkodott az a nézet, mely szerint a munkafegyelmet minden szövetkezeti tagnak be kell tartani, amelyet az alapszabály és a kiegészítő jogszabályok "nemcsak meggyőzés, hanem kényszer útján is" biztosítottak. A munkafegyelem megsértőjének kellett tekinteni azt a szövetkezeti tagot, aki hanyagul és lelkiismeretlenül végezte a reá bízott feladatokat, aki elfogadható ok nélkül távolmaradt a munkától, aki nem teljesítette az alapszabályban előírt kötelességeit, illetve bármely más módon megszegte az alapszabályt. De ide tartozott a munkaegységeknek (már ami a kötelezőeket illetve) nem időben való teljesítése is.

A munkafegyelem megsértőjét a vezetőség a következőképpen büntethette:

— kötelezhette a rosszul végzett munka munkaegység jóváírása nélküli újbóli elvégzésére;

— figyelmeztetésben részesíthette;

— jegyzőkönyvi megrovást kaphatott;

— egy alkalommal legfeljebb öt munkaegységet a járandóságból le lehetett vonni.

A legsúlyosabb fegyelmi büntetés a kizárás volt (még ma is az). A közgyűlés a vezetőség javaslatára zárhatta ki a szövetkezet tagját. A kizárt tag felülvizsgálati kérelmet nyújthatott be az illetékes járási tanács végrehajtó bizottságához. Különböző a vezetőség fegyelmi határozata ellen a tag panasszal élhetett a közgyűlésnél, annak határozata ellen viszont további jogorvoslatnak nem volt helye.<sup>12</sup>

A kizárás fegyelmi büntetés jellegére vonatkozóan Medve Zsigmond adott "legtömörebb" megfogalmazást, mondván: "...a kizárás a legmagasabb fegyelmi büntetés".<sup>13</sup> A kizárás jogi hatályát vizsgálva pedig már akkor találkozhattunk olyan nézettel, hogy az lényegében véve megegyezik a vállalati munkaviszony fegyelmi úton történő azonnali hatályú megszüntetésével, az elbocsátással, s csak a jogkövetkezmények tekintetében — a tagsági jogviszony módosító hatása következtében — mutat attól némi eltérést.<sup>14</sup> Visszafogottan ugyan, de az ellenvélemény is hangot kaphatott. E szerint a kizárás fogalmát annyira mégsem lehet leszűkíteni, hogy az az elbocsátás fogalmával egyenlővé

<sup>11</sup> Molnár Imre: i.m. 31. p.

<sup>12</sup> Részletesen lásd: Medve Zsigmond: Mezőgazdasági termelőszövetkezeti jog. Felsőoktatási Jegyzetellátó Vállalat, Bp., 1958. 222-227. p.

<sup>13</sup> Medve Zsigmond: i.m. 131. p.

<sup>14</sup> Farkas József: A termelőszövetkezeti tagok munkaviszonya. Jogtudományi Közlöny, 1951., 437. p.

válják, miután a szövetkezeti tag a termelőszövetkezetbe, a közösségbe szervezettebben beletartozik, mint pl. a vállalati dolgozó a vállalat kollektívájába. Ennek oka – mondták akkor – a csoporttulajdonban, a tagsági jogviszonyban és a dolgozó parasztság életmódjának sajátosságában keresendő.<sup>15</sup>

A folyamatot azonban nem lehetett megállítani. 1953-ban ugyan a Nagy Imre féle program, s a rövid lélegzetű 1956-os forradalmi szakaszban alkotott önálló alapszabályok gátként jelentkeztek, de az MSZMP agrárpolitikai téziseit (1957) követően két év múlva már megszületett a mezőgazdasági termelőszövetkezetekre vonatkozó első általános és átfogó jogi szabályozás: az 1959. évi 7. sz. tvr., amely egyértelműen megfogalmazta a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jog felelősségi rendszerének önálló intézményét: a termelőszövetkezeti jogi fegyelmi felelősséget. Pontosabban, a korszak végére kikristályosodott, a termelőszövetkezeti tagok fegyelmi felelősségére vonatkozó szabályok összessége pedig megalapozta a termelőszövetkezeti fegyelmi jogot. Mégpedig azzal az indokollással, hogy a fegyelmi felelősség alapjogviszonya az a sui generis jogviszony (a mezőgazdasági termelőszövetkezeti tagsági jogviszony), amelyik nem szerződésből jön létre, hanem a kollektívába való befogadással, ami viszont sajátos erkölcsi és anyagi kötelezettségvállalással jár; a kollektívának pedig "társadalmi feladata" a nevelés. Ezzel a koncepcióval érkezünk a harmadik korszakba.

#### *A harmadik korszak (1960-1970)*

E korszak is két időszakra osztható: az első 1960-tól 1967-ig tartott, a második 1967-től 1970-ig (itt is pontosítani kell: a szövetkezeti törvény megjelenéséig) terjedt.

a) Az első időszakban a termelőszövetkezeti fegyelmi felelősség jogintézményét a 17/1960. (VII.27.) FM sz. rendelet mellékleteként kiadott Termelőszövetkezeti Fegyelmi Szabályzat fogta össze. Az 1959. évi 7. sz. tvr. összesen két szakaszban jelezte a "fegyelmi ügyek" szabályozását, nevezetesen: ha a tag az alapszabályt vagy a munkarendet megsérti, vele szemben elsősorban nevelő jellegű társadalmi rendszabályt, szükség esetén fegyelmi felelősségre vonást kellett alkalmazni; a vezetőséget és az ellenőrzőbizottságot, illetőleg azokat egyes tagjait pedig a közgyűlés fegyelmi határozattal elmozdíthatta, ha jogszabályt vagy alapszabályt sértő magatartást tanúsítottak (Tvr. 13., 56. §).

A szakirodalom ezt a lépést korszakalkotónak minősítette, miután a Tvr. ugyancsak két szakaszban (14-15. §), de a többi jogágazat hasonló intézményétől elkülönítve megfogalmazta a szövetkezeti tag kártérítési felelősségét is; és összefoglalóan a következőket állapította meg: "A magyar mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogban – ha ugyan még forrongó és fejlődő állapotban is – de a büntetőjogi, polgári jogi és munkajogi felelősség mellett *kialakulóban van*

---

<sup>15</sup> Veres József: A tag kizárása a mezőgazdasági termelőszövetkezetből. Jogtudományi Közlöny, 1959. 6. sz. 288-295. p.

*jogrendszerünk negyedik felelősségi fajtája is: a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogi felelősség* (később felelősségi rendszeren belüli intézmény, de erre visszatérünk).<sup>16</sup>

A már jelzett legismertebb, legátfogóbb monográfiák és tanulmányok ebben a szakaszban jelentek meg. *A jogintézmény kidolgozásának ez volt a fénykora.* Később már csak a finomítások és részletkérdések tisztázása érdekében adtak jelzéseket a szakírók, s majd az *1980-as évek legelejétől indult élesebb támadás a jogintézmény – mint a szövetkezeti tag státushelyzetétől idegen konstrukció – ellen.*

Külön tanulmányra lenne szükség a jogintézmény kiteljesedése körülményeinek tisztázására és az akkori fegyelmi jog céljának és szerepének elemzésére. A végső cél egyértelmű volt: társadalmi-politikai elképzelések jogi eszközök felhasználásával is megvalósítandó kivitelezése; a szövetkezeti tag dolgozói státusának – tulajdonosi pozíciójával szembeni – "megerősítése". (Az új gazdasági mechanizmus ekkor még mozdonyfüst sem volt.) Így megjegyzésem csupán ennyi lehet: azok az "idealisztikus elképzelések", amelyek a mezőgazdasági termelőszövetkezeti fegyelmi jog társadalmi-politikai küldetésére irányultak, egyértelműen tévesnek bizonyultak.

b) A második időszak az új gazdasági mechanizmusról szóló 1967:III. törvénnyel (MgTv.) kezdődött. Az "új gazdasági mechanizmus" szellemében fogant, ma is hatályban lévő, bár végnapjait élő törvény abból indult ki, hogy a tagsági viszony keretében tevékenykedő tagok közösségében fegyelmezettséget nem nélkülöző szervezettségnek kell uralkodnia. Úgy a jogilag szabályozott kötelezettségek és erkölcsi normák megszegése nemcsak az elkövető fegyelmezetlenségét bizonyítja, de kihatással van a közösségi fegyelmre, szervezettségre is. Ezért a tagsági viszonnal összefogott kötelék hatalmat ad a fegyelmi jogkörrel gyakorló szövetkezeti szerveknek, hogy a szervezettség és a fegyelem ellen irányuló magatartásokat megfelelő módszerekkel és eszközökkel előzzék meg, s ha szükséges, alkalmazzák a felelősségre vonást is.

Ekkor még szó sem volt a magántulajdonosi pozíciójú szövetkezeti tagsági viszonyról. Ellenben a termelőszövetkezeti fegyelmi jog feladatának meghatározásakor már utalás történhetett a szövetkezeti tag kettős pozíciójára. Vagyis, a termelőszövetkezeti életviszonyok sajátosságából adódik, hogy a tag nemcsak a szövetkezeti közös munkában, de a szervezett közösségi életben különböző pozíciókban (pl. tulajdonosként is) részt vesz. Bár a szövetkezeti- és munkakollektívák életviszonyai sok vonatkozásban hasonlóságot mutatnak, a termelőszövetkezetekben nélkülözhetetlen fegyelem több mint munkafegyelem, az a termelőszövetkezeti közösség fegyelme. Célja pedig kizárólagosan a

---

<sup>16</sup> Nagy László: *Mezőgazdasági termelőszövetkezeti jogi felelősség.* Állam és Igazgatás, 1959. 8. sz.; *Mezőgazdasági termelőszövetkezeti jog.* Felsőoktatási Jegyzetellátó Vállalat, Bp., 1960. 139-158. p.



nevelés.<sup>17</sup> Ezek a halvány kitételek semmit sem változtattak a lényegen: az alá- és fölérendeltségi viszonyt és a közösségi lét primátusát biztosító jogintézmény kiteljesedésén.

Ennek az időszaknak a végén — a már jelzett új gazdasági mechanizmus elméletének hatására — felerősödött az egyéb, tehát nem mezőgazdasági területen működő szövetkezetek szövetkezeti jellegének visszaállítását célzó törekvés. Egymást követően születtek meg azok a minisztertanácsi határozatok, amelyek végeredménye a szövetkezeti törvényt követő ágazati (zömében tvr. szintű) szabályozási rendszer.

A fegyelmi jog területén azonban megállt az idő, főleg a termelő típusú szövetkezetek kategóriájában. Az ipari szövetkezetekkel kapcsolatban a tételes jog még ma is azt a szemléletet tükrözi, mely szerint azok olyan ipari jellegű középüzemek, amelyekben a munkavégzési viszony dominál, és pedig úgy, hogy az jellegében nagyon közel áll a vállalati munkaviszonyhoz. Ami pedig az ipari szövetkezeti tagok munkavégzését illeti, azt a Munka Törvénykönyve rendelkezései és a tagsági viszonyból eredő sajátosságok figyelembevételével kell szabályozni.<sup>18</sup> A kereskedelmi, szolgáltató stb. szövetkezetekben pedig a szövetkezeti törvény és az ágazati tvr.-ek megjelenését követően a kettős jogviszony (tagsági + munkaviszony) sablonjával — amelyből még ma sen engednek egy tapodtat sem — a szövetkezeti tag fegyelmi felelősségét elmosták, illetőleg átmosták a munkajogba.

#### *A negyedik korszak (1971-1989)*

Ebben a korszakban éles időszakosok nincsenek, itt már a határok jobban elmosódnak. Az elméleti irányzatok szempontjából mégis két szakaszra osztható a korszak.

a) Az első időszakosra (1971-től az 1980-as évek első harmadáig terjedően) — ahogyan azt már említettem — a szövetkezetek szövetkezeti jellegének legalábbis szavakban történő megerősödése, a szövetkezeti jognak, mint jogágnak (jogterületnek) a kiépülése, ezzel egyidőben a mezőgazdasági termelőszövetkezeti jognak — ágazati jogterületté alakulása következtében — szövetkezeti jogba való integrálódása jellemző a továbbmozgás és egy új, egységes szövetkezeti jogi szabályozás szükségyszerűsége szempontjából.

A vizsgált jogintézményt jelentősen motiváló tényező volt annak az elméletnek a kidolgozása, hogy az államjogi-államigazgatásjogi, büntetőjogi és polgári jogi felelősségi rendszer mellett létezik a munkajogi és szövetkezeti jogi felelősségi rendszer is; s a két utóbbit az elmélet kidolgozója, Eörsi Gyula — a kollektíva jogi felelősségi rendszer gyűjtőfogalomkénti alkalmazásával — a

---

<sup>17</sup> *Földes-Molnár-Seres-Veres: Mezőgazdasági jog II. Termelőszövetkezeti jog. Veres: Fegyelmi felelősség. Tankönyvkiadó, Bp., 1970. 338. p.*

<sup>18</sup> Lásd részletesebben: *A Munka Törvénykönyve Kommentárja I-II. kötet. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1978.*

represszív-reparatív felelősségi rendszer kategóriájában helyezett el.<sup>19</sup> De először nézzük meg a tételes szabályozás lényegét.

A szövetkezetekről szóló 1971:III. törvény (SzvTv.), bár az egységes szövetkezeti jogi szabályozás és a szövetkezeti jog megalapozása tekintetében kétségtelenül nagyon pozitív volt, de a vizsgált jogintézmény szempontjából, ha szabad ezt a kifejezést használnom: semmitmondónak bizonyult. Az 1977. évi 6. tvr. 17. §-ával megállapított hatályos törvényi szöveg szerint ugyanis: "A szövetkezet tagját – az egyes szövetkezeti ágazatokra vonatkozó jogszabályok rendelkezései szerint – fegyelmi felelősség terheli, ha a tagsági viszonyával kapcsolatos kötelességét vétkeesen megszegi, vagy szövetkezeti taghoz nem méltó magatartást tanúsít." A fegyelmi eljárás szabályait is az ágazati jogszabályok tartalmazzák.

Az idézett törvényi felhatalmazás azt jelentette, illetőleg jelenti ma is, hogy a mezőgazdaság és az ipar területén működő termelő típusú szövetkezetek a tagsági fegyelmi felelősség részletes szabályozásával rendelkeznek (az ipari szövetkezetekben a módosított és kiegészített 1971. évi 32. sz. tvr., valamint a végrehajtási rendelete alapján), míg a kereskedelmi és szolgáltató szövetkezetek jelzik (átveszik) ugyan a szövetkezeti törvény fegyelmi felelősségre vonatkozó generális szabályát, de a saját tvr.-ükben csak a szövetkezeti tisztviselők fegyelmi vétségével és fegyelmi büntetéseivel foglalkoznak. (Itt most nem veszem sorba azokat az eltéréseket, amelyeket az egyes ágazati jogszabályok tartalmaznak, de szélső példákat említve: az iskolai szövetkezetekről és szövetkezeti csoportokról szóló minisztertanácsi rendelet szerint – szemben a törvényi rendelkezéssel – "a tagot fegyelmi felelősség nem terheli".)<sup>20</sup>

A kereskedelmi, szolgáltató stb. szövetkezetekben pedig a tagsági viszony a tag vétkes magatartására tekintet nélkül, a legsúlyosabb fegyelmi büntetés alkalmazásától eltekintve, egyoldalú szövetkezeti jognyilatkozattal is megszüntethető, törölhető (pl. ha a tag elveszti a tagsági viszonyához szükséges feltételt).<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Börsi Gyula a Polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve c. munkájában a represszív és reparatív felelősségi rendszerek mellett megkülönbözteti a represszív-reparatív felelősségi rendszert is (munkajogi és szövetkezeti jogit). Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó. Bp., 1966.

<sup>20</sup> A fogyasztási, értékesítő és beszerző szövetkezetekről szóló 1971. évi 35. sz. tvr. 29. §-a szerint a szövetkezet tisztviselője a tisztségéből folyó kötelezettségének vétkes megszegésével fegyelmi vétséget követ el. A fegyelmi büntetések: a) megrovás, b) szigorú megrovás, c) tisztségéből való elmozdítás. Az iskolai szövetkezetekről és iskolai szövetkezeti csoportokról szóló 16/1986.(V.16.) MT sz. rendelet egyenesen "tiltja" a fegyelmi felelősségrevonást. Lényegét tekintve ugyanazt deklarálja a lakásszövetkezeti tvr. [az 1977. évi 12. sz. tvr. 23. § (1) bek.] is: "A tagokat a lakásszövetkezettel szemben fegyelmi felelősség nem terheli."

<sup>21</sup> Pl. az 1971. évi 35. sz. tvr. 26. §-a szerint a szövetkezet a tagsági viszonyt megszüntetheti, ha a tag a) a szövetkezet érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető magatartást tanúsít, b) a szövetkezetnek szándékosan kárt okoz, c) tagsági viszonyból eredő kötelezettségeinek felróható okból tartósan nem tesz eleget. A takarékszövetkezetekről szóló 1978. évi 22. sz. tvr. 35. §-a a szövetkezet részéről történő tagsági viszony megszüntetést törlésként jelzi.

A szövetkezeti és a mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvény, valamint a többi ágazati tvr. fegyelmi felelősségre vonatkozó szabályai kisebb-nagyobb módosításokkal és kiegészítéscskkel a rendszerváltást is túléltek annak ellenére, hogy a szakirodalom már évek óta hangsúlyozottan követeli a modern követelményeknek és a klasszikus szövetkezeti elveknek megfelelő egységes szövetkezeti törvény megalkotását.<sup>22</sup>

b) A tételes jogi szabályozás stagnálásától függetlenül az 1980-as évektől alapjában véve két markánsabb nézet alakult ki a szövetkezeti tagok fegyelmi felelőssége kapcsán. Az egyik szerint: a fegyelmi és az anyagi felelősség egységesítésére (összevonására) van szükség; a másik szerint: a szövetkezeti tag tulajdonosi (mellérendeltségi) pozíciójából eredően a szövetkezeti jogban egyáltalán nincs szükség a fegyelmi felelősség jogintézményére.

Már 1980-ban Hegedűs István a "Szocialista vállalat" c. kiemelt kutatás keretében "A dolgozó kollektíva tagjának jogi felelőssége" címmel tanulmányt készített, amelynek rövidebb összefoglalója 1982-ben a Jogtudományi Közlönyben is megjelent.<sup>23</sup> Álláspontja szerint "az egységes rendszerű kollektíva-jogi felelősség azt jelenti, hogy nem tagozódik fegyelmi, illetőleg anyagi felelősségre, egyben kiiktatásra kerülnek az anyajogok (büntető- és államigazgatási jog, valamint polgári jog) determinens hatású elemei. A két felelősségi jogi típus (fegyelmi, anyagi) ui. továbbélése az anyajogi felelősségnek. Ezek alól a munkakollektíva és annak adekvát jogági (kollektíva-jogi) feltételei között kicsúszik a talaj..."<sup>24</sup>

Ma már nincs értelme a kollektíva-jogágak (munkajog, szövetkezeti, de főleg termelőszövetkezeti jog) közeledésének "elméleti" kérdéseivel foglalkozni, s annak kritikájával sem, hogy a kollektíva tagja valójában nem a "munkáltatóval" áll jogviszonyban, hanem a munkaszervezettel, ami azonos a kollektívával stb. A kollektíva misztikus tulajdonlásának és munkáltatói pozíciójának spekulatív tételei lassanként a múltba vesznek. Ami azonban Hegedűs István fegyelmi felelősségi (pontosabban: egységes felelősségi) koncepcióját illeti, figyelemre méltó. Nemcsak azért, mert a fegyelmi és anyagi felelősség közötti különbséget megszünteti, hanem azért is, mert álláspontja szerint "a kollektíva-jogágak egységes felelősségi rendszere" is elképzelhető.

Eörsi Gyula találón reagál a koncepcióra, mondván: a "szerző be akarja fejezni az anyajogtól — a polgári jogtól — való végleges elszakadást".<sup>25</sup> Vegyük

---

<sup>22</sup> Újvári József a munkajog területén is követeli a fegyelmi felelősség intézményének likvidálását. Nézete szerint a fegyelmi felelősség intézménye az államigazgatási szemlélet "legrútább kifejeződése". A munkaviszony fogalma. Kodifikációs tanulmány, 1989. (Kézirat)

<sup>23</sup> Hegedűs István elméletét lásd részletesen: A dolgozó kollektíva tagjának jogi felelőssége. Szocialista Vállalati Kut. Bp., 1980. A kollektíva-jogi felelősség a jogágak fejlődési távlatában. Jogtudományi Közlöny, 1982. 6. sz. 452-459. p.

<sup>24</sup> Hegedűs István: J.K. i.m. 457. p.

<sup>25</sup> Eörsi Gyula: Elmétkedések és álmétkodások a Jogtudományi Közlöny tulajdonjogi és felelősségi jogi száma kapcsán. Jogtudományi Közlöny, 1982. 11. sz. 841. p. Sárközy Tamás a Jogi felelősség a népgazdaságban c. könyvében a dolgozói felelősség terén jelentős elméleti

figyelembe, hogy ekkor 1982-t írtunk. Egy tétova reformfolyamat már megindult, de még senki sem látta az alagút végét; a romantikus alkatú kutatók, ahogyan Eörsi Gyula jellemzi az egyik kutatói alkatot, azonban már görcsösen törekedtek a társadalmi-politikai skatulyán belüli másságra.<sup>26</sup> Hogy mennyire nehezen lehetett észrevenni az alagút végét jelentő, alig pislákoló fényt – gondolom – nem kell bizonyítanom, és ezért a "romantikus" elméletek is csak a skatulyán belül maradhattak.

A második nézet a kategorikus tagadás álláspontját képviselte (és képviseli ma is). Ennek lényege: *a fegyelmi felelősségnek a szövetkezeti jogban nincs sem társadalmi-politikai, sem jogi alapja*. Azon egyszerű oknál fogva, hogy a tulajdonosi mellérendeltségi viszony nem engedi meg a tőle idegen, az alárendeltségen alapuló fegyelmi felelősség létezését.<sup>27</sup>

Az árnyaltnak egyáltalán nem mondható tételt az az ellenállás szülte, amelyik azt vallotta, hogy a szövetkezeti tagnak deklaráltnak (látszat-) tulajdonosi pozícióját legalább ne rontsuk tovább az (át)nevelést is szolgáló fegyelmi felelősségi jogintézménnyel (amire már a bevezetőben is utaltam). Valaminek az indulatos tagadása biztosan nem kedvez a tárgyilagosságnak. Nem beszélve arról a tényről, hogy a valódi tulajdonosi pozíció mellett is elképzelhető (de nemcsak elképzelhető, hanem ténylegesen létezik is) olyan rendszeres munkavégzésen alapuló alá-fölérendeltségi viszony a szövetkezet és tagja között, amely alapszabályi vagy belső szabályzati (akár munkamegállapodási) keretben indokolttá teszi a jelzett jogintézmény szűk körben való fenntartását.

Ezekkel a gondolatokkal be is fejezem a lezárt korszakokban a szövetkezeti jogi fegyelmi felelősséggel kapcsolatosan felszínre kerülő nézetek, álláspontok, de nem utolsó sorban a tételes jogi szabályozások nagyon vázlatos összefoglalását; a következő részben már a ma és a jövő igen sürgető jogalkotásával összefüggésben igyekszem elképzeléseimet röviden összegezni.

## II.

Kérdés, vajon miért kellett lezárni a negyedik "korszakot" 1989-cel akkor, amikor a régi jogszabályok még mindig hatályban vannak. Nézetem szerint azért, mert a jelzett évben valamennyi szövetkezeti kategória képviselői, de az elméleti szakemberek is egyetértettek abban, hogy a régi szabályozási rendszer tovább nem tartható. Az idejét múlt és korszerűtlen, nem adekvát a valós, de főleg a várható helyzettel. Ugyanakkor az Országos Szövetkezeti Tanács gondozásában elkészült egy olyan új egységes szövetkezeti törvény-koncepció,

---

előrelépésként értékelte Hegedűs István nézetét, azt ti. hogy egységes státuszviszonyokra épülő, vállalaton belüli felelősségi rendszert kell az Eörsi-féle kollektívelmélet alapján kialakítani. Akadémiai Kiadó, Bp., 1983. 137. p.

<sup>26</sup> Eörsi Gyula: i.m. 834. p.

<sup>27</sup> Lásd részletesebben Veres József: A szövetkezeti jogi alapintézmények de lege ferenda.

MJSZ Kiadványa, Bp., 1985. 57-62. p.

amelyet — módosításokkal és kiegészítésekkel ugyan — a szövetkezeti kongresszusok szabályozási alapként elfogadtak.

Ha csak kiindulási pontként kezelnénk az egységes szövetkezeti törvény-koncepciót, akkor is új korszak nyílt (remélhetőleg) a típus- és formakényszer nélküli, magántulajdonra épülő szövetkezetek zavartalan működése számára. Ami pedig a szövetkezetek és a szövetkezeti tagok felelősségét illeti, meggyőződésem, hogy *a jövőben sem kollektíva-jogági, sem szövetkezeti jogi felelősségi rendszerről nem beszélhetünk* — legalábbis a régi, totális formában. Már csak azért sem, mert a valódi tulajdonos szövetkezeti tag és szövetkezete belső kapcsolatainak természete erre már nem ad lehetőséget. (Itt jegyzem meg: nem vállalkoztam a szövetkezeti jogi felelősségi rendszer általános bírálatára, így megjegyzésemet csupán bizonyításra váró megnyilvánulásnak kérem minősíteni.) A kaptafánál maradva, *a szövetkezeti jogi fegyelmi felelősségi rendszert — törvényi szinten — el kell felejtenünk.*

Az ex chatetra kijelentések a jog területén mégsem olyan csalhatatlanok (ezt már tudjuk), hogy azokat fenntartás nélkül el kell fogadnunk. Ezért nézzük meg azokat a neuralgikus pontokat, amelyek a fenséges tagadást zavarhatják. Ezek lehetnek:

— a szövetkezeti tag — belső munkamegállapodáson alapuló — szövetkezeten belüli rendszeres vagy időszakos (határozott idejű vagy meghatározott munka elvégzésére irányuló) munkavégzése;

— a tisztségviselési pozíció;

— a tagsági viszony kizárással történő megszüntetése.

a) Közhely: minden elmélet annyit ér, amennyit megvalósítanak belőle. Ez igaz, de pl. a 3450 ipari szövetkezet (köztük 400 "hagyományos" nagyszövetkezettel) a 180.000 rendszeres munkát végző tagjával, az 1341 mezőgazdasági szövetkezet 232.000 aktív, 585.000 nyugdíjas és járadékos tagjával (a belső vállalkozások ugrásszerű emelkedését is bekalkulálva) azért gondolkodásra készítheti a vitatott jogintézményt kategorikusan tagadókat.<sup>28</sup> A fel nem számolható szövetkezeti üzemi munka ugyanis engedelmességi kötelezettségen és utasítási jogon nyugvó dolgozói fegyelmet követel.

Az 1989-ben készült munka törvénykönyv-koncepció fegyelmi felelősség fejezetének indoklásában is az olvasható, hogy "megszűnik a fegyelmi büntetések rendszerének és követelményeinek büntetőjogias jellege". Ugyanakkor az új tervezet változatlanul a megelőző-nevelő célt tekinti a fegyelmi felelősség rendeltetésének, és ezért továbbra is a vétkességet tekinti a fegyelmi felelősség alapjának. A tervezet tehát a szerződési szabadság tágulása mellett sem iktat be dolgozói kockázatviselést jelentő megoldásokat.<sup>29</sup> De a munkajog területén is erősödnek azok a hangok, amelyek a munkajogi fegyelmi

---

<sup>28</sup> Az Országos Szövetkezeti Tanács kimutatása, 1990.

<sup>29</sup> Kertész István: i.m. "Általános indoklás". 9. p.

felelősségre vonatkozó szabályozási koncepció tarthatatlanságát hangsúlyozzák.<sup>30</sup>

A fegyelmi felelősségre vonás filozófiája megváltoztatásának igényére tekintettel sem rendelkezhet a szövetkezeti törvény a tag fegyelmi felelősségéről. Ellenben azokban a szövetkezetekben, amelyekben megmarad az üzem és az üzemi tevékenység, nem lehet akadálya annak, hogy alapszabályukban rögzítsenek olyan szövetkezeti jogosultságot, amely szerint a határozatlan vagy határozott időre szóló munkamegállapodás alapján rendszeres munkát végző azt a szövetkezeti tagot, aki vétkesen (elsősorban gondatlanul) nem tesz eleget a munkamegállapodásban (de nem a vállalkozóiban!), az alapszabályban rögzített kötelezettségének (nézetem szerint fegyelmi procedúra kiiktatásával) figyelmeztethessék, megróhassák, végső soron a munkamegállapodást — jogorvoslati lehetőség mellett — felbonthassák, ami nem lehet közvetlen kihatással a szövetkezeti tagsági viszonyra. (A részletkérdések még kidolgozásra várnak.)

Nyitott kérdés a pénzbírság alapszabályi (munkamegállapodási) megfogalmazásának lehetősége. A ma hatályos, büjtött pénzbüntetés-jellegű és igen drasztikus, tehát komoly anyagi hátrányt jelentő fegyelmi büntetésekhez viszonyítva a nyíltan fogalmazott pénzbírság még mindig "tisztességesebb", mégha az a kapitalizmus "átkos intézménye" is.

Nézetem szerint a pénzbírság (pénzbüntetés) a tárgyalt téma vonatkozásában a látszólag egyenlő felek vagyoni egyenlőtlenségének legpregnánssabb kifejeződése. Abból kiindulva, hogy a munkaerőm, illetőleg a munkavégző képességem áruba bocsátása során talán mégis kifizetődőbb számomra (a másik fél oldaláról humánusabb is) a vétkes kötelezettségzegesémért kirótt pénzbírság kifizetése, mint az áru, munkavégző képességem, vevő híján (munkáltató hiányában) való parlagon hevertetése, (hogy ne használjam a rossz csengésű munkanélküli kifejezést). Ez különösen kifizetődőbb akkor, ha pl. a nyugat-európai államokban alkalmazott pénzbüntetésre gondolok, amely általában fél-, maximum egynapi munkabér erejéig terjedhet.

Egy újabb kérdés, ami szintén további kutatást igényel, az, vajon feltétlenül szükséges-e a fegyelmi vétség fogalmát meghatározni — akár alapszabály szinten is? A már említett munka törvénykönyv-tervezet szerint "fegyelmi vétséget követ el az a dolgozó, aki a munkaviszonyával kapcsolatos kötelezettségét vétkesen megszegi vagy a munkaköréhez nem méltó magatartást tanúsít". Ezzel szemben — amire már előbb utaltam is — elképzelhető, hogy a szövetkezeti tag munkamegállapodásban körülhatárolt kötelezettsége vétkes megszegésének jogi hátránya — fegyelmi eljárás és fegyelmi büntetés nevesítése nélkül — jogorvoslati lehetőséggel bekövetkezzék, ha azt (a joghátrányt) a szövetkezet alapszabályában vagy a munkamegállapodásban pontosan rögzítik.

---

<sup>30</sup> *Petbő* Róbert: Egy eltűnt jogág nyomában. Személyzeti és munkaügyi menedzserfolyóirat. Bp., 1990. 12. sz. 38-44. p.

A szövetkezeti taghoz (munkajogban a munkakörhöz) nem méltó magatartás, mint fegyelmi vétség, lényegét tekintve, negatív erkölcsi magatartásnak a jog területére való átvitele és szankcionálása. Különben is, a hatályos fegyelmi jog alapján sem azért indít pl. egy ipari szövetkezet igazgatósága fegyelmi eljárást tagja ellen, mert szövetkezeti taghoz (munkaköréhez is) méltatlan magatartást tanúsít, hanem azért, mert többszöri figyelmeztetés ellenére — mondjuk — részegen ment be a munkahelyére, ott a munkáját nem tudta elvégezni, illetőleg olyan veszélyhelyzetbe hozhatja magát, amivel összefüggésben megjelenhet a szövetkezet kártérítési felelőssége is. Hogy a szövetkezeti tag magatartása valóban nem felel meg a szövetkezet által elvárható erkölcsi szintnek, az nem a jog szűkebb, hanem az erkölcs tágabb területébe illeszkedik.

Összefoglalva, a végső (de támadható) következtetésem az, hogy a munkáltató szövetkezet figyelmeztetheti tagját a munkamegállapodást sértő vétkes kötelezettségzegésére, belső szabályozás (munkamegállapodás) alapján esetleg pénzbüntetést is alkalmazhat; végső soron pedig a munkamegállapodást, jogorvoslati lehetőséggel, egyoldalú jognyilatkozattal fel is bonthatja. A szövetkezeti tag egyéb kötelezettsége megszegésének vétkes vagy vétklen, de jogszabály- vagy alapszabályellenes megszegése nem fegyelmi ügy, annak végső kicsengése (felhívást, figyelmeztetést követően) csakis a tagsági viszonynak szövetkezet általi egyoldalú megszüntetése lehet.

b) A szövetkezeti tisztségviselő fegyelmi felelőssége a hatályos jogunkban is jelentős mértékben eltér a vállalati vezetőkétől. Az eltérések részletezése nélkül a különbség lényege az, hogy a szövetkezetekben a tagok összessége, végső fokon a közgyűlés (vagyis belső szövetkezeti szerv) a tisztségviselő felettese. A szövetkezeti jogon belül pedig a termelőszövetkezeti és a kereskedelmi, szolgáltató stb. szövetkezeti tisztségviselő fegyelmi vétségének jogkövetkezménye területén jelentkezik eltérés. Ennek alapja a már említett kettős (szövetkezeti és munkajogi) jogviszony megléte. Szélső példát említve, ha egy ÁFÉSZ elnök a szövetkezetben végzett egyéb munkája mellett látja el tisztségét, abból való elmozdításnak vagy kizárásnak, mint legsúlyosabb fegyelmi büntetésnek, elvileg nincs közvetlen kihatása a munkaszerződése által meghatározott munkakörére; más a helyzet akkor, ha tisztségviselése egyben munkakört is jelent.

A termelőszövetkezetekben — függetlenül attól, hogy a tisztségviselés munkakör vagy sem — kizárás esetén a munkamegállapodás nem maradhat meg, nem élheti túl a tagsági viszonyt, miután az csupán a jogviszony egyik elemét konkretizálta. A tisztségből való elmozdításkor viszont, ha a tisztség egybe esik a munkakörrel, az elmozdított tisztségviselőnek új munka- vagy vállalkozási megállapodást kell kötni szövetkezetével; ha nem esik egybe, a korábbi megállapodás hatályban marad ugyan, de itt hiányzik a kettős (munka- és szövetkezeti) jogviszony a szövetkezeti tag vonatkozásában.

Még izgalmasabb kérdés a szövetkezeti tisztségviselő általános jogi felelőssége, melyet feltétlenül újra és új megközelítéssel kell szabályozni, de itt és most csak azt kívánom hangsúlyozni, hogy ha nem fogadható el a szövetkezeti jogi fegyelmi felelősség, mint a szövetkezeti közegetől idegen jogintézmény, akkor nem lehet a szövetkezeti tisztségviselőt "nagyhalként" a különleges fegyelmi jog lazább fonású hálójába befogni. Különben is, a mindennapi életben a visszahívás, a felmentés, a leváltás és az elmozdítás olyan quasi szinonim fogalmak, amelyek kapcsán nehéz megmagyarázni, hogy miért éppen az elmozdítás a súlyos fegyelmi büntetés. Vagyis: az alkalmatlan vagy fegyelmezetlen tisztségviselőt vissza lehet hívni, fel lehet menteni stb. fegyelmi felelősségre vonás nélkül is, de erkölcsi és jogi felelősség konzekvenciájával.

c) A szövetkezeti tag kizárásának szabályozását a korszakok bemutatása során végig jeleztem. Most tehát csak a konkluziót kell megfogalmaznom. Eszerint: *a kizárás nem más, mint a szövetkezeti tag tagsági viszonyának szövetkezet részéről történő egyoldalú megszüntetése.* Annak az elvnek a kimondása, mely szerint a szövetkezet tagját csak fegyelmi úton, legsúlyosabb fegyelmi büntetésként lehet kizárni, látszólag igen tetszetős, de hamis alapon nyugszik. Egyrészt, mert a hatályos jogi szabályozás is csak a "hagyományos" nagy termelőszövetkezeteknél mondja ki ezt a tételt, másrészt azt a látszatot kelti, mintha a termelőszövetkezet valóban olyan közösség lenne, amelyik – más eszköz híján – csak fegyelmi úton veheti ki magából renitenskedő tagját. A gyakorlat viszont azt bizonyította, hogy a termelőszövetkezetek csodálatra méltó leleményességgel fedezték fel és alkalmazták azokat az "indirekt eszközöket", amelyekkel rákényszeríthették a persona non grata személyeket szövetkezetük elhagyására. Éppen ezért – a nagy vargabetű leírása után – vissza kell térnünk a kontraktuális felelősség alaptételéhez.

Az alaptétel szerint, ha a szövetkezeti tag a szövetkezeti törvényben, a szövetkezet alapszabályában rögzített kötelezettségének önhibájából (neki felróható módon), vagy a szövetkezeti tagsági viszony kritérium-feltételének (feltételeinek) önhibáján kívüli okból nem tud eleget tenni, el kell hagynia szövetkezetét, mivel megbontja azt az egyensúlyt, amelyik nélkülözhetetlen a szövetkezet törvényi és alapszabályi működéséhez. A szövetkezeti tag védelme érdekében viszont olyan törvényi tényállásokat és jogorvoslati lehetőségeket kell megfogalmazni (az alapszabályi szint garanciális szempontból kétséges), amelyek tökéletes biztosítékokat jelentenek a szövetkezetek részéről történhető visszaélések megakadályozására. Erre utal a már többször is jelzett szövetkezeti törvény-tervezeti koncepció is.

Teljesen más kérdés a szövetkezet és tagja közötti munkamegállapodás vétkes megszegése jogkövetkezményeinek szabályozási lehetősége. Itt figyelembe vehető az alá-fölérendeltségi viszonyból származó engedelmességi kötelezettségre és utasítási jogra épülő vétkességi felelősség a kontraktuális felelősség keretében, amely azonban – ismételten hangsúlyozom – közvetlenül nem hat ki a szövetkezeti tagsági viszony léteré.

Befejezésül csak annyit: ez a mementó és jelzés értékű vázlat arra szolgálhat, hogy a szövetkezők és a jogalkotók a valóság talaján állva



megállapodásra jussanak a szövetkezetek területén érvényesíthető felelősségi rendszer kidolgozása során.

JOZSEF VERES

## DIE REGELUNG DER DISZIPLINÄRISCHEN VERANTWORTLICHKEIT IM GENOSSENSCHAFTSRECHT

(Zusammenfassung)

In der Studie werden die gesellschaftspolitischen Beweggründe des Erscheinens, der Entwicklung dann der Stagnation der genossenschaftsrechtlichen disziplinarischen Verantwortlichkeit in chronologischer Reihenfolge in Betracht genommen, zum Schluss werden die Ursachen der Unhaltbarkeit des vorliegenden Rechtsinstituts erörtert.

Der Verfasser lässt vier Epochen in der Regelung sehen: 1875-1950, 1951-1958, 1959-1970, 1971-1989.

In der ersten Periode, als die Mitglieder (Genossen) wirkliche Eigentümerposition gehabt hatten, hatte die disziplinarische Verantwortlichkeit keinen Spielraum, d.h. in den inneren Verhältnissen die Gleichordnung herrschte.

In der zweiten Periode, unter arbeitsrechtlichem Einfluss, wurde die disziplinarische Verantwortlichkeit auf Grund des Schuldprinzips geregelt, damit herrschte fast volle Übereinstimmung im Charakter zwischen den disziplinarischen und deliktischen Verantwortlichkeiten.

Die dritte war die Glanzperiode der Ausarbeitung und Vollentfaltung.

In dritte war die Glanzperiode der Ausarbeitung und Vollentfaltung.

In der vierten konnte man schon auch kritische Stimmen hören, z.B.: die im System einheitliche kollektiv-rechtliche Verantwortlichkeit kann nicht auf disziplinarische und materielle Verantwortlichkeiten geteilt werden; im Genossenschaftsrecht hat es keinen Sinn mehr, über disziplinarische Verantwortlichkeit zu sprechen.

Die Konzeption des einheitlichen Gesetzes über die Genossenschaften stärkt eine qualitativ andere Periode, in der eine neue genossenschaftliche Modell konstruiert wird, die das Privateigentum fördert, die auf dem Privateigentum beruht. In dieser Modell kann man weder über kollektiv-rechtliche noch genossenschaftsrechtliche Verantwortlichkeitssystem reden, mindestens in der alten, totalen Form. Die Veränderung der Philosophie der Verantwortlichmachung schliesst die gesetzliche Regelung der gegen dem

Eigentümer-Genosse richtende disziplinarische Verantwortlichkeit aus. Trotzdem gibt es neuralgische Punkte. Es sind wie folgt:

- die ständige oder vorübergehende Arbeitsleistung des Genossen innerhalb der Genossenschaft, auf Grund von Arbeitsabkommen;
- die Position der Funktionäre;
- der Verlust der Mitgliedschaft durch Ausschluss.

a) Diejenige Genossenschaften, in denen das Betrieb und die betriebliche Tätigkeit beibehalten wird, sollten die Möglichkeit haben, die auf Grund von Arbeitsabkommen arbeitsleistenden Mitglieder im Falle schuldhafter Pflichtverletzung zu mahnen, tadeln, letztenfalls das Arbeitsabkommen aufzulösen. Diese Möglichkeiten müssten in der Satzung mit Einspruchsmöglichkeiten geregelt werden, und die Auflösung könnte keinen unmittelbaren Eindruck auf das Weiterleben des Mitgliedschaftsverhältnisses machen.

b) Der disziplinarlose, ungeeignete Funktionär könnte von seinem Posten abgesetzt werden, auch ohne disziplinarische Verantwortlichmachung, mit der Konsequenz der moralischen und generellen rechtlichen Verantwortlichkeit.

c) Im Falle des Ausschlusses sollte man zum Grundprinzip der vertraglichen Verantwortlichkeit zurückkehren. Wenn der Genosse die im Gesetz oder in der Satzung festgesetzten Pflichten aus eigenem Verschulden verletzt, oder ohne Verschulden nicht in der Lage ist, den Kriterien des Mitgliedschaftsverhältnisses nachkommen zu können, muss er die Genossenschaft verlassen. Es muss so sein, weil er das Gleichgewicht stört, das für das gesetz- und satzungsmässige Funktionieren der Genossenschaft unerlässlich ist. Im Interesse des Schutzes des Genossen sollten gesetzliche Tatbestände und Einspruchsmöglichkeiten formuliert werden, die geeignet wären, die eventuellen Missbräuche von genossenschaftlicher Seite zu verhindern.