

## BEZDÁN ANIKÓ – VERES JÓZSEF

### A nevesített jogi személy belső viszonyai

#### I.

I. a) A jogi személy elméletével (lényegével) kapcsolatos nézetek történelmi felsorolása és csoportosítása is nehézségekbe ütközne, különösen, ha az csak kiindulópontként szerepelne; nem is szólva a jogi személy szervezetének (szerveinek) belső viszonyairól. E bevezető így csupán jelzi, hogy egy új Polgári Törvénykönyv új szakaszt nyitott.

Az új Polgári Törvénykönyv alkotása ugyan már 1989-ben elkezdődött, majd 1998-ban folytatódott, és hosszú vajúds után napjainkban végre megszületett – bár végső lezárása még várat magára. Ennek egyes részkérdéseinek felvázolása és elemzése elodázhatatlan, így aktuális; különös tekintettel a jogi személy belső viszonyinak logikai összefüggéseire.

b) A még hatályos törvény (1959. évi IV. tv. – Ptk.) és a jövőbeni törvény (új Polgári Törvénykönyv) összehasonlításakor a jogi személyeknél lényegi eltérések ugyan nem találhatók, de konkrétabb és világosabb meghatározások már igen. A Ptk. szerint az állam – mint vagyoni jogviszonyok alanya – jogi személy, és az erre irányuló jogviszonyok szerint jogi személyek az állami, önkormányzati, gazdasági, társadalmi és más egyéb szervezetek. Az új Ptk. külön szakaszban közli: „Az állam jogi személy” (2: 40 §). Egyébként: a jogi személy típusait határozza meg, így különösen a szövetkezet, az európai szövetkezet, a korlátozott felelősségű társaság, a részvénytársaság, az európai részvénytársaság, az egyesülés, az egyesület (társadalmi szervezet), az alapítvány, az alapítványi részvénytársaság, a költségvetési szerv, az egyház, a párt, a köztestület, a hegyközség, az erdőbirtokossági társulat, a vízgazdálkodási társulat minősül jogi személynek.

c) Az első magyar Polgári Törvénykönyv (Ptk.) szerint is: „Az emberek és az állam mellett a polgári jogviszonyban jogalanyként szerepelnek, az un. jogi személyek is.” Továbbá a társadalmi és gazdasági élet mai fejlettségi fokán szükség van arra, hogy ne csak az egyes emberek társadalmi, gazdasági, politikai céljainak megvalósítására hivatott szervezetek lehessenek a polgári viszonyok önálló alanyai. „A szervezet jogalanyisága független tagjainak, illetőleg a szervezet körében dolgozó embereknek a jogalanyiságától.” A tagok vagy a munkavállalók változása nem érinti a szervezet állandóságát és jogi elismerését. Az ilyen jogalanyisággal felruházott szervezeteket jogi személyeknek nevezzük.<sup>1</sup>

A jogi személy elméleteinek történelmi megközelítései végül is eljutottak ahhoz a nagyon praktikus tételhez, mely szerint „a jogi személy voltaképpen nem más, mint az

<sup>1</sup> VILÁGHY Miklós – EÖRSI Gyula: *Magyar polgári jog* I. kötet, Bp., 1963.

emberi közösségek megszemélyesítésének jogtechnikai megoldása. Mivel a jog szaktudomány, a jogi személy szaktudományi fogalom.<sup>2</sup> A tétel kétségkívül igaz, bár túl praktikusnak tűnik; és a fogalomalakítási kísérletek tovább folytatódnak, mivel a természetes személyek „a megszemélyesített emberi közösségek” (a jogi személyek) konkretizálása, csoportosítása, egyediesítése nem kis feladata a jogi szaktudománynak.

2. a) Az, hogy az „emberi közösségek” milyen szervezetekben és hogyan helyezkednek el, milyen pozíciót foglalnak el, milyen szerveket hozhatnak létre, hogyan alakul a képviselőjük, tovább bonyolítja a vizsgálódást; bár a törvényhozó is tudja, hogy a jogi személy-szervezet lényege szerint más, mint az ember, de tételes jogilag ugyanabba a helyzetbe juttatja, mint az embert.<sup>3</sup> Ugyanakkor a jogi személy jogképessége kiterjed mindazokra a jogokra és kötelezettségekre is, melyek jellegüknél fogva nem csupán az emberhez fűződnek. A szervezet tagjaként megjelenő természetes személy vagy jogi személy viszont eltérő pozíciót foglalhat el, ami pl.: egyes jogalanyiságot illeti.

b) A jogi személyeket tehát tipizálni kell, de a kiemelt jogi személy típusok felsorolásán túl az egyes nevesített jogi személyek (típusok) sajátos belső viszonyait (pl.: egyesület, alapítványi kivételével) már önálló törvények, egyes jogszabályok alapszabályok, hivatottak rendezni.

A további kérdés: az egyes jogi személy típusoknak, vagy egy kiválasztott jogi személy típusnak melyek azok az ismertető vonásai, melyek alapján egyértelműen tovább tagolhatók. A jogi személy típusok (ezeken belül a fajták, modellek stb.) sorba vétele – témánk szempontjából – hosszadalmas lenne, ezért az általános jegyek összegzésén túl, egy nevesített jogi személy típus (a szövetkezet) további kategorizálását, a megfelelő szervezet, szervek belső kapcsolatrendszerét, jogviszonyait kívánjuk bemutatni.

## II.

1. a) A jogi személyek típusait (a típusok zártkörűségét) törvény határozza meg, így – többi között – „különösen” a szövetkezet minősül jogi személynek (Új Ptk. 2: 39. §). Ez a törvényi megállapítás kissé zavarosnak érezhető, mert a szövetkezet ugyan jogi személy típus, de a szövetkezet típusával való összefüggései már bonyolultak, s egyes esetekben kellően nem is tisztázottak.

Lapozzuk végig a magyar szövetkezetek minősítéséről szóló szakirodalmat. Induljunk a szövetkezetek első szabályozásától (Kereskedelmi törvény 1875: XXXVII. tc.). Ekkor még a szövetkezet kereskedelmi társaság volt.

b) Az első, európai színvonalú átfogó szövetkezeti törvény 1947-ben született (1947: XI. tc.); és hiába tartalmazza a szövetkezet zseniális fogalom meghatározását, a szövetkezetek már egy-két év elteltével kiszakadtak a szövetkezeti jogi szabályozás európai fejlődésének sodrából. Az 1959-ben megjelent első Polgári Törvénykönyv lényegében véve csak a szövetkezet trónfosztását celebrálta.

1949-től egészen 1989-ig tartó „korszakban” a szövetkezetekre az akkori totális politika nyomta rá a bélyeget; csupán „az új gazdasági mechanizmus” hatására a kódex szintű szövetkezeti törvényt (1971. évi III. tv.) említhetjük meg, melynek jelentősége

<sup>2</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A jogi személy elméletének átalakulása. Vizsgálódások a szervezetek komplex jogalanyiságáról* című könyvében L.M. Weberre hivatkozással tett összegzése. Közgazdasági Jogi Könyvkiadó, 1985. 61. p.

<sup>3</sup> SÁRKÖZY Tamás: i. m. 38 p.

abban nyilvánult meg, hogy a korábban kiadott mezőgazdasági termelőszövetkezeti törvényt és az alacsonyabb szintű jogszabályokat formálisan koordinálta – mintegy a piramis tetején helyezkedett el. Különböző ágazatokba, típusokba, formákba besorolt szövetkezetek relatíve önálló jogi rendezései egymás mellett helyezkedtek el.

c) A rendszerváltást (1989) követően helyet kapott a szövetkezet fogalma oly módon, hogy a szövetkezetekről szóló 1992. évi II. tv. 60. §-a 1. pontjában megfogalmazott szöveget a Ptk. átvette, eszerint: „A szövetkezet a szövetkezés szabadsága és az önszegély elvének megfelelően létrehozott közösség, amely a tagok vagyoni hozzájárulásával személyes közreműködésével, demokratikus önkormányzat keretében a tagok érdekeit szolgáló vállalkozási és más tevékenységet folytat.” Befejezésül, egy önálló szakaszban leszögezi:

„A szövetkezetekre vonatkozó részletes szabályokat külön törvény állapítja meg (51. §)”. Itt kell megjegyeznünk: az új Ptk. már nem minősíti a szövetkezetet, azt külön törvényre bízta. A későbbiek során – sajnos – látni fogják: a részletes szabályok nem egy törvényben jelennek meg.

Az 1992. évi szövetkezeti törvény jogalkotója még az egységes – átfogó szabályozás mellett tört lándzsát, és a törvényen belül csak három szövetkezeti kategóriát nevesített, illetőleg jelölt meg: takarékos és lakásszövetkezetet, valamint iskolaszövetkezetet. Sajnos, kísérleti szinten sem merül fel: „a szövetkezeti törvény első (általános) része tartalmazná a valamennyi szövetkezetre érvényes egységes elvekre épülő általános szabályokat, a második (különös) része magába foglalná csoportosítva azokat a speciális szabályokat, amelyek egyes szövetkezeti fajtákra érvényesek [...] Az általános és a különös rész elvetésének egyik következménye volt a szövetkezeti modellek elterjedése...; de a jogalkotó felrúgta a korábban oly sokszor hangoztatott elvet, nevezetesen, hogy a szövetkezeteket csak törvény és alapszabály rendezhet.”<sup>4</sup>

Az 1992-2008 közötti időszak „a hazai szövetkezeti szabályozás legellentmondásosabb, s egyben igen zavaros szakasza volt. Ez elsősorban a jogalkotásban, de az esetek egy részében a belső jog (az alapszabály) készítésében is megmutatkozott.”<sup>5</sup>

A 16 év alatt három általános átfogó (1992, 2000 és 2006), négy különböző területet érintő szövetkezeti törvény készült, de a törvények mellett alacsonyabb szintű jogszabályok is megjelentek.

2. a) Minden elismerés mellett, a jogi személyek egyik nevesített típusa, a szövetkezet, ezidáig nem találhatta meg a harmonizált szemléletet – bár az új Ptk. régóta készül; nem beszélve az érthetetlen szabályozási szintkülönbségekről indokolatlanságáról; az önálló egyedi törvényektől (pl.: házsövetkezet) az alacsonyabb szintű szabályozásokig. Így csak remélni lehet az új Ptk. által jelzett szövetkezeti típus és a különböző „típusú”, fajtájú, modellű szövetkezetek közötti logikai összhang kiteljesedéseit a törvényi (alapszabályi) szint általánosságá tételel.

b) A jelzészerről utalást az új Ptk. jogi személy típusainak (szövetkezet) és az egyedi szövetkezeti törvények típusait (fajtái) összefüggéseinek fontossága és a szövetkezeti szervezeti egységek, szervek és belső (tagsági) viszonyok elemzésének igénye érdekében, részletesebb kimunkálás végett tettük.

<sup>4</sup> VERES József: *Hogyan tovább, szövetkezeti szabályozás?* Ünnepi Tanulmányok, in: Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007. 460–466. p.

<sup>5</sup> FEKETE József: *A szövetkezetek jogi szabályozása a rendszerváltástól napjainkig*. Szövetkezés 2008. 1–2., 18–36.p.

### III.

a) Miután a jogi személy szövetkezeti típusának fogalmát nem találjuk meg az új Ptk-ban, ugyanakkor a szövetkezeti törvény általános fogalmától eltérőekkel is találkozunk az egyedi törvényekben, az összehangolt szemlélet érdekében helyes lenne a fogalmi árnyalatok csoportosítása és összefoglalása.

b) Ma már szinte érthetetlen a szövetkezetek jogi szabályozásainak szintjei közötti diszharmonia, különösen a közismert tételre ismételt hivatkozva: a szövetkezeteket csak törvény és az azon nyugvó alapszabályok rendezhetik.

c) Hosszú vita után egyértelművé vált: a szövetkezetek személyi és tőketársulás (társulás, a szövetkezetek Nemzetközi Szövetségeinek szóhasználata), és az elsődleges szövetkezetekben a tagok egyenlő szavazati jogokat élveznek; a jogi személy tagsági viszonyánál már eltérések mutatkoznak.

d) Az egyes szövetkezeti szervezeti egységek, természetes személyek jogalanyiságának korlátai is eltérnek egymástól – a belső viszonyok szintjén. Vagyis, ha sorba kívánjuk venni az általános és egyedi szövetkezeti törvényeket, a belső kapcsolatrendszerekben jelentkező eltérések indokainak összefüggéseit, azok törvényességi voltát rögzíteni kell.

e) Végezetül, csak a történelmi áttekintés érdekessége, színessége, és nem az egymásra épülő következetes lépések sorrendjének logikája teremthet alapot a szinte megfejthetetlen variációkra; kezdve a kereskedelmi társaságtól (1875) egészen a jogi személy szövetkezet típusáig (2009).

### IV. A választott „alaptípus”: szövetkezet

A jogi személyek típusait törvény határozza meg. Jogi személynek minősül így különösen a szövetkezet, az európai szövetkezet, most közelebbről nézzük meg a szövetkezetet.

#### *A szövetkezet lényeges vonásai*

##### 1. A választott alaptípus csoportosításának elvei

Magyarországon a szövetkezetek jelentőségét alátámasztja azok sokfélesége, ami alapvetően az alkotmány adta szabadságjog gyakorlásával van szoros összhangban.<sup>6</sup>

##### 2. Az alaptípus lényege: személyi és tőketársulás

Tekintettel arra, hogy a szövetkezet nem gazdasági társaság, hanem ennél több, különleges jellegének köszönhetően társadalmi funkciót is ellát. Igényli az önálló törvény keretében történő szabályozását, a tagok olyan személyi és tőke egyesülése (közössége), amely sok vonatkozásban segíti és támogatja a tagokat (illetve azok tevékenységét), és általánosságban is a tagok érdekeit szolgálja. A szövetkezet szorosan tapad az egyéni

<sup>6</sup> „Az állam támogatja az önkéntes társuláson alapuló szövetkezeteket, elismeri a szövetkezetek önállóságát.” 12. §. (1) bek.

„A szakszervezetek és más érdekképviseletek védik és képviselik a munkavállalókat, a szövetkezeti tagok és a vállalkozók érdekeit.” (4. §)

szükségletek kielégítéséhez; minden külön előírás nélkül érvényesülhet így a szociális, gazdasági sajátosság, vagyis egyivású, azonos igényű és érdekeltsgű emberek alapítják. Ez azonban nem jelent uniformizáltságot. Ellenkezőleg. Hiszen százféle szükséglet lehet a munkahely-teremtéstől kezdve, meghatározott fogyasztási igények kielégítéséig egy szervezeten belül is.

A szervezetet nemcsak gazdasági jellegű, hanem személyi jellegű társulási forma is, így gyakorlatilag némiképpen hasonlít az egyesülethez. Kétségtelen azonban, hogy bizonyos vonatkozásaiban, sőt túlnyomó részben a gazdálkodókkal esik egy tekintet alá. A tagok elsősorban gazdasági tevékenység folytatására hoznak létre szervezetet, és ezen választott főtevékenység mellé dönhetnek társadalmi és egyéb kulturális, sport célok megvalósításáról.

A szervezetek esetében a társadalmi tevékenység természetes következménye, hogy a szervezet azonos érdekű, egymást támogató emberek összefogása.

A társadalmi tevékenység következménye az is, hogy a szervezetet nem egyetlen célja és értelme a nyereség elérése. Hiányzik az egyértelmű profitorientáltság, illetve a tagoktól függ, hogy a profit hol és milyen formában csapódik le.

A kettős jelleg igazolódik abban is, hogy mind a gazdasági szektorban, mind a társadalmi szervezetek oldalán helyet foglal, valamint a céljai is kettős jellegűek. A tervszerű és gazdaságos működés és a tagok céljainak és érdekeinek fejlesztése.

A vezetési struktúrája is kettős; a kollektív és egyszemélyi vezetés ötvözete.

A tagok tulajdonosok és közreműködők is egyben.

A szervezeti viszonyok szabályozottsága az állam, azaz a jogalkotó és a tagok által a belső szabályzatok által is behatárolva rendezett.

A kettős jelleg törvényi és egyéb szintű szabályozottsága és jellege országonként eltérő. A magyar viszonyokhoz hasonló nem nagyon található, de a jelen tanulmányunkban nem is élünk az összehasonlító elemzéssel.

### 3. A szervezet csoportjainak bontása

A szervezetelmélet egyik alapkérdése a szervezetek rendezettsége. A magyar szervezetek változatos rendszere a gazdasági és társadalmi viszonyok széles körét fogja át. A fejlődésük egyáltalán nem lezárt, a kodifikációnak tükröznie kell azokat a sajátosságokat, amelyekkel a különböző szervezetek rendelkeznek.

#### *Fajták, ágazatok, típusok, formák, modellek*

A szervezeteket többféleképpen csoportosíthatjuk, de ezt meghatározza különösképpen az, hogy jelen esetben csak és kizárólag a magyarországi működésűekre vagyok tekintettel. Ezt azért emelem ki, mivel egy ország és a kialakult gazdasági viszonyai, adottságai nagyban befolyásolják a különböző formák megjelenési és működési lehetőségeit. A jelen esetben a választott téma kapcsán tekintettel kell arra is lenni, hogy Magyarországon is külföldi behatásra indulhatott el és jelent meg a szervezeti szervezeti forma, így mindenképpen ezt meghatározó tényezőként emeljük ki. Egyebekben akár melyik csoportosítási formát választjuk is ki, az akkor bír nagyobb relevanciával, ha a modern gazdasági és egyéb feltételekhez tud megfelelően alkalmazkodni.

Csatlakozunk Laczó Ferencnek a Szövetkezés c.<sup>7</sup> folyóiratban használt csoportosításhoz – meghatározott modellekhez, amikben akként és elsősorban arra alapítva határozza meg a szövetkezetek csoportjait, hogy milyen körben indítanak el alapítási hullámot.

E szerint:

- fogyasztási szövetkezetek – rochdale-i szövetkezet,<sup>8</sup>
- hitelszövetkezeti mozgalom- Schulze- Raiffeisen- féle szövetkezet,<sup>9</sup>
- mezőgazdasági értékesítő szövetkezet – Dánia<sup>10</sup>
- kölcsönösség alapján működő biztosító társaságok és a „városi” szövetkezet<sup>11</sup>
- munka- és termelőszövetkezetek<sup>12</sup>

A fentiekben kívül a tipizálás sokféleképpen történhet, de ez elméleti kérdéseket vet fel a későbbiekben mind a jogi szabályozás, mind a gyakorlat számára.

Főbb típusok lehetnek:

- alapvető egzisztenciális igényeket kielégítő szövetkezetek, és kiegészítő – vállalkozási tevékenységet folytató szövetkezetek;
- mezőgazdasági, ipari, kereskedelmi, pénzügyi, kommunális szövetkezetek – főbb gazdasági szektorokban való működésükre tekintettel.

A forma megjelölést akkor használhatjuk, ha a típusokon belül az ágazatokat akarjuk elválasztani egymástól, azaz a különbségekre próbálunk utalni ezzel:

- mezőgazdaságban: termelő, beszerző, feldolgozó, értékesítő, halászati szövetkezet;
- iparban: építőipar, szolgáltató szektor – pl.: fodrászat, cipész, kézműves,
- pénzügyi tevékenység kapcsán: hitel, takarékpénztár, biztosító,
- lakásszövetkezeteknél: lakást építő-fenntartó, üzlethelyiséget és garázst építő-fenntartó, nyugdíjasházi szövetkezet

Kérdésként merülhet fel: lehet-e együtt szabályozni a különféle szövetkezeti típusokat? Helyesebb-e típusok, formák szerinti szabályozás?

Úgy gondoljuk: elvileg lehet törvényi keretekben külön-külön szabályokat alkotni, azaz egyes ágazatokban, fajtákban, stb. törvényi szinten szabályozni, de azoknak szigorúan kell igazodni a szövetkezetekre vonatkozó alapvető szabályokhoz. (általános minden szövetkezeti működésre kiterjedő szabályozáshoz)

Ez szolgálhatja leginkább azt, hogy az adott szövetkezet megfeleljen a típus-forma által előadódó igényekhez, feltételekhez. Így garancia lehet arra, hogy egyetlen forma se térjen el a „szövetkezeti útról”, annak megmaradhasson a „szövetkezeti” jellege.

<sup>7</sup> LACZÓ Ferenc: *Szövetkezeti típusok és formák piacgazdaságokban*. in: Szövetkezés 1996. évi száma 9–

31. p.

<sup>8</sup> 1844-ben Egyesült Királyságban, 1920-ban Svédországban

<sup>9</sup> Schultz –1850-ben Delischben, 1862-ben Raiffeisen Anhausenben.

<sup>10</sup> 1882-ben Dániában tejszövetkezet alakult.

<sup>11</sup> 1752-ben Amerikában biztosítótársaság a tűzkárok elleni védelemre – Franklin Benjamin féle.

<sup>12</sup> 1780-ban Görögországban – Thesszalonikében.

A formák kapcsán szükséges a külön-külön is önállóan tekinthető szabályozás. Ez napjainkban nem jelent koncentrátságot közöttük, mivel nincs rendszerben a létezésüket és működésüket garantáló és szabályozó rendelkezések összessége. Ha megszületnének a szövetkezeti jogintézményeket rendező szabályok, csak a hosszútávú állami elismerésüket, valamint formagazdagságukat garantálhatnánk ezzel, ami a tagságuknak segítség lehetne a megalakulás, működés és a választóvonalak meghatározásánál is.

A változatok mindig a tagsági szükségletek szerint alakulhatnak, formálódhatnak, valamint egyes fajtái nem jelentenének merev választóvonalat az átmenetek kapcsán. A formán belül is elkülönültség lehet a szakmai elkülönülésen alapulva, gazdasági-szervezeti felépítés kapcsán is. A forma tehát az azonos tevékenységen belül a tevékenység és a szervezethez különböző fokozatait és az azt meghatározó egyéb sajátosságokat juttatja kifejezésre.

#### 4. A választott jogi személy szövetkezet belső egységei

##### a) Szervezeti felépítés

Első olvasatban úgy tűnik: a szövetkezeti törvény csak a szövetkezés (helyi) szerveivel foglalkozik. Álláspontunk szerint a törvényi rendelkezések lehetőséget adnak egy bonyolultabb szervezeti rendszer kialakítására is. (pl. egyéb jogi személyek és befektetői tagok részvétele) Ezért a szövetkezet tagsága kapcsán is túlnőhet azon a meghatározáson, mely szerint csak helyi igényeket kielégítő gazdasági feladatokat lát el.

##### b) Egyes szervek jogi személyisége

A szövetkezet egyes egységeit meghatározott szervezeti jogalanyisággal lehet felruházni, de ezt nem szükséges átfogó, minden szövetkezetre kiterjedő jelleggel rögzíteni.

A jogi személy belépése a tagok, szervezeti egységek sorába nem változtatja meg a szövetkezet részbeni személyegyesülés jellegét.

A szövetkezetek érdekképviseleti szervei az egyesületekről szóló törvény rendelkezései alapján működhetnek, akár jogi személyiségkénti elismerést is nyerhetnek, ami meghatározott körben arra is lehetőséget ad, hogy további gazdálkodási és vállalkozási jellegű tevékenységet folytassanak; esetlegesen más gazdasági társaságban, vagy vállalkozásban is részt vehessenek; azonban az alapegység a szövetkezet és annak társulásainál, és szövetségeinél alapvetően differenciálni kell, mivel a szövetkezet szervezetén belül lényegében a szövetkezeti jellegű jogviszonyoknak kell dominálnia.

##### c) A jogalany és az alanyi jog a belső viszonyokban

A szövetkezetnek az egyéni szükségletekhez való alkalmazkodásának és kötöttségének a következménye, hogy személyi állománya, tagsága (és ehhez kapcsolódó tőkeereje is) sokkal változatosabb, mint bármely más összefogásé. Maguk a szükségletek is gyorsan változnak. A szövetkezet egy olyan jogi személyiségű szervezet alaptípusa, ahol önkéntesen és bármikor lehet ki- és belépni. Ez attól függ, hogy a tagnak szüksége van-e az adott szövetkezetre.

A szövetkezeti jog alanya minden esetben egyfelől a szövetkezet, másfelől a tag. Így a szövetkezeti jogviszony tehát leszűkül egyfelől tagsági viszonyra, másfelől magánjogi megfogalmazásban megjelölhetjük, hogy van természetes személy és jogi személy tag, vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet, mint tag.

A következő csoportosítást is meghatározhatjuk a szervezeten belül:

- a szövetkezeten belüli egységek és a szövetkezet kapcsolatát kifejező jogviszonyok, (harmadik személyek felé nincsen joghatása)
- a tag relatív önállósággal bíró jogai és kötelezettségei (részesedés, felelősségi kérdések, teljesítés kapcsán)

Azt lehet tehát megállapítani: a szövetkezeti jogviszonyt sajátos kettősség jellemzi, túlnyomórészt mellérendeltségen alapuló, de bizonyos esetekben az alárendeltségnek is sajátos ötvözetében jelentkező.

#### V. Jogi személy (szövetkezet) csoportjainak és belső viszonyainak rendezése

I. Kiemelnénk néhány meghatározó típust a szövetkezeteken belül, amelyek sajátos szabályozással bírnak:

##### a) termelő és értékesítő szövetkezetek

A Kormány állásfoglalásaiban megerősítette, hogy a felsorolt gazdasági formák közül a *szövetkezetet* tekinti a *termelők összefogására legalkalmasabb szervezeti formának*. A szövetkezet ugyanis az a szervezeti forma, amely biztosítani tudja a termelők egyenjogúságát a döntéshozatalban, és így megadja a lehetőséget a gazdák érdekeinek érvényesítésére.

A jogi szabályozással lehet ösztönözni a fúziós törekvéseket és ez a gazdasági folyamat elindult és folyamatban is van. A zöldség-gyümölcs termelői csoportok és termelői szervezetek nemzeti szabályozását a 19/2008. (II.19.) FVM rend. szabályozza. A rendeleti szabályozással kapcsolatos ellenérvként azt jelölnék meg, hogy gyakran változó, és mindig teljesen alkalmazkodik az aktuális politikai feltételekhez. A szervezetek működésének, elismerésének nagyobb garanciát álláspontunk szerint törvényi szint adhatna. A rendszerszerű szerveződésük, valamint a jogi szabályozás pontossága a hatékonyságuk kiváltója és garanciája lehet, ezért megkülönböztetett figyelmet érdemel. A szövetkezeti rendszer és a vidékfejlesztés között szerves és elszakíthatatlan összefüggés áll fenn. A szövetkezet esélyteremtő formaként maradhat fenn a vidékfejlesztésben.

A mezőgazdasági jellegű tevékenységet folytató szövetkezetek működésének az alaprendelkezéseit részben a mai hatályos és általános szövetkezeti törvény, a 2006. évi X. tv. adja. E vonatkozásban a szövetkezetek gazdaságban betöltött szerepére is tekintettel különös részi szabályozásuk nem szükséges, mivel a hatályos szabályok is elegendők a működésükhöz.

##### b) ipari szövetkezetek

Dolgozó kisiparosok, vállalkozók szervezete, amit már a 23/1952. (III. 27.) MT. rendelet is meghatározott. Akkoriban csak és kizárólag azt rögzítették: mire – kikre terjed ki szabályozási körük. Gyakorlatilag a tagok személyes és fokozott együttműködésével láthat el termelő, szolgáltató, vagy más társadalmilag hasznos tevékenységet.

##### c) lakásszövetkezetek

A szövetkezetekről szóló 1992. évi I. sz. törvény (Sztv.) következményeként a lakásszövetkezetek jogi szabályozása beolvadt a többi szövetkezetre vonatkozó egységes



törvényi szabályozásba. Az elkülönült szabályozás megszüntetésének fokozatosan a jogbizonytalanság növekedése lett az eredménye. A lakásszövetkezetben élők és a lakásszövetkezeti érdekképviselők részéről folyamatosan kezdeményezték az önálló lakásszövetkezeti törvény megalkotását. Az első átfogó, és a lakásszövetkezeteket önállóan szabályozó tervezet igazságügyi minisztériumi előkészítésére már 1995-től kezdődően sor került. Ebből a tervezetből végül is nem lett megvalósult jogszabály, többek között azért sem, mert sem a LOSZ, sem a megyei lakásszövetkezeti érdekképviselők nem támogatták. A 90-es évek második felében több alkalommal is felmerült a törvényi szabályozás szükségessége, azonban ekkor sem született meg az önálló jogszabály. Végül az új szövetkezetekről szóló 2000. évi CXLI. törvénybe bekerült tétel: a lakásszövetkezetekről külön törvény rendelkezik. A jogalkotási folyamat ezt követően felgyorsult, melyben nagy szerepet játszott, hogy ez idő tájt zajlott a Nemzeti Lakásprogram tervezési fázisa is. Ennek eredményeként az önálló lakásszövetkezeti törvény megalkotása a Nemzeti Lakásprogram egyik sarkalatos fejezete lett. A tízéves folyamat végterményeként megszületett a lakásszövetkezetekről szóló 2004. évi CXV. törvény, amely 2005. január 1-jén lépett hatályba.

d) takaré-, hitel-, és biztosítási szövetkezetek, mint pénzügyi jellegű szövetkezetek

A kisvállalkozások finanszírozásának intézményei között világszerte azok a leghatásosabbak, amelyeket különösen a takarékszövetkezetek, a biztosítási szövetkezetek, valamint a szövetkezeti bankok tagjai igazgatnak. Napjainkban alkalmazkodnak a különböző szociális és gazdasági követelményekhez, a világ csaknem minden részén jelen vannak és küzdenek. A népesség szegény rétegei pénzgazdálkodási gyakorlatát fejlesztik, a megtakarítások szervezése és a vállalattervezések révén a hatásos és tartós mikrofinanszírozás nélkülözhetetlen intézményeivé váltak.

e) ifjúsági és szociális szövetkezetek

A 2000-ben kiadott szövetkezeti törvény előírta, hogy az oktatási intézményekhez kapcsolódó szövetkezetekre (iskolaszövetkezetekre) vonatkozó szabályokat pedig a törvény keretei között a kormánynak rendeletben kell megállapítani [1. § (3) bek.] A kormányrendelet 2001-ben meg is született [159/2001. (IX.12.) Korm.r.]. Az iskolaszövetkezetek 1993 és 2001 között külön szabályozás nélkül működtek, a 16/1986. (V.16.) Mt. rendelet így hatályát veszítette. Az új rendeleti szabályozással az iskolaszövetkezetek szorosabb kapcsolatba kerültek az oktatási intézményekkel, új területen is működhetnek, az alapfokú művészetoktatási intézményekben is. Ezt követően garantáltan érvényesültek a fiatalok munkavégzésére is vonatkozó munkavédelmi szabályok. Több oktatási intézmény hallgatói közösen is létrehozhattak iskolaszövetkezetet.

Sajnos azonban a kormányrendeleti szintű szabályozás a jogszabályi hierarchia érvényesülését nem tartja tiszteletben, amikor speciális szabályokkal igyekszik a törvényi előírásokat rendeleti szinten pontosítani. (függetlenül attól, hogy törvényi felhatalmazás szerint jött létre) A felsőoktatásról szóló törvény, a számvitelről szóló törvény, az egészségügyi hozzájárulásról és a fiatalok munkavégzéséről szóló törvény rendelkezéseihez kellett úgy-ahogy igazítani a rendeleti szabályozást.

Magyarországon törvényi szinten először a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (továbbiakban: Sztv.) – a szövetkezet általános fogalmából kiindulva – nevesítette a szociális szövetkezetet és annak célját. E szerint: a szociális szövetkezet az alapsza-

bályban meghatározott összegű részjegytőkével alapított, a nyitott tagság és a vállalkozó tőke elvei szerint működő, jogi személyiséggel rendelkező szervezet, amelynek célja a tagjai gazdasági, valamint más társadalmi (kulturális, oktatási, szociális, egészségügyi) szükségletei kielégítésének elősegítésére figyelemmel, a munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításainak egyéb módon történő elősegítése, illetőleg amely iskolaszövetkezetként működik. A szociális szövetkezetnek a nevében viselnie kell a szociális szövetkezet megnevezést, iskolaszövetkezet esetében az iskolaszövetkezet megnevezést. (Sztv. 7., 8. §.) A szociális szövetkezetek hogyan kapcsolódnak egy még kiforratlan non-profit szektorhoz? A szövetkezetek ilyen – kifejezetten szociális jellegű tulajdonságokkal való felruházása helyes döntés volt-e a jogalkotó részéről?

#### f) európai szövetkezetek

Az Európai Tanács 2003-ban elfogadta az európai szövetkezet (továbbiakban SCE) statútumáról szóló 2003. július 22-ei 1435/2003/EK rendeletet (továbbiakban Rendelet) és az európai szövetkezet statútumának munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003. július 22-ei 2003/72. tanácsi irányelvet (továbbiakban Irányelv), melyeket a tagállamoknak 2006. augusztus 18-ig kellett saját jogrendszerükbe átültetniük. A magyar országgyűlés 2006. július 24-én fogadta el a 2006. évi LXIX. tv-t (továbbiakban: Törvény).

A rendelet jogi természetéből fakad – általános hatályú, minden elemében kötelező-, és transzformáció nélkül az adott jogrendszer részévé válik. Semmiféle belső jogi aktus nem szükséges az adott tagállamban való alkalmazáshoz. Ez a főszabály, azonban a Rendelet számos részletszabályt tartalmaz, amely előírásokat rögzít a tagállam jogalkotóinak. A Rendelet 8. cikke a következőket mondja ki az alkalmazandó jogra: maga a Rendelet; az alapszabály rendelkezései, amennyiben a Rendelet megengedi; tagállami szövetkezetekre vonatkozó jog; valamint a Rendelet felhatalmazása alapján magalkotott kiegészítő törvényi szabályokat kell használni. Az irányelvre eltérő szabályok vonatkoznak a transzformáció kapcsán, mert csak a címzett tagállamokat kötelezi. Ugyanakkor az irányelv keretjogszabály, mely végrehajtó jogszabályt követel meg. A 2003/72/EK irányelv magyar végrehajtó normája az Európai szövetkezetéről szóló 2006. évi LXIX. tv. II. része. Mindebből az következik, hogy az SCE-kre vonatkozó szabályozás megismerésének több szintje van: Rendelet, Irányelv, Törvény, továbbá a hazai szövetkezetekről szóló 2006. évi X. tv. Ahhoz, hogy átfogó képet kapjunk az SCE alapításáról, működéséről, szervezetéről, átalakulásáról, megszűnéséről valamennyi szabály áttekintése szükséges.

A fentiekben felsorolt néhány szövetkezetnél egyediek a tagsági viszony létesítésének a feltételei (pl.: minimum száma, egyéb, esetlegesen a vagyoni hozzájárulás feltételei), tagok tulajdonosi és használati viszonyai, tagsági viszony jellemző szabályozási köre (esetlegesen egyéb jogszabályok dominanciája), tagok pozíciója szervezeten belüli pozíciói vonatkozásában is; különbözőek a választott gazdasági jellegű tevékenységek mind a szervezeten belül, mind azon kívüli külső viszonylatokban; más a vezetési és szervezeti struktúrájuk, mások a szövetkezet által nyújtott szolgáltatások köre – feltételei, lehetőségei, esetlegesen külön részletezett egyéb szakmai előírásokat is be kell tartaniuk.

Ezek a fentiekben megjelölt és részletezett különbségek azonban nem változtatnak azon, hogy a szövetkezeteknek egységesen kell megjelenniük mind a külső megjelené-

sükben, mind a belső viszonyaiban – légkörükben a „szövetkezési jelleg” megtartásával. (Más kérdés: ezek mögött milyen további szakmai és egyéb szabályzatokhoz kell alkalmazkodniuk. Arról nem is beszélve, hogy a felsorolt formák is gyakran keverednek egymással.)

A fentiekben megemlített és megjelölt különbségek azonban adják a típusok és formák szövetkezetek közötti különbségét, aminek csak az átfogó és egységes szövetkezeti törvény és az alkotmány szab határt.

Az új kodifikációnak a különbségeket feltétlenül honorálnia kell.

## 2. Szabályozások rendezése

Ezen a területen lényegében a régi vita folytatódhat, de álláspontunk szerint az egyes szövetkezeti típusok-formák külön törvényi szabályozása a jelenlegi koncepció alapján nehezen kerülhető el. Mindezek mellett azonban le kell szögeznünk; hogy a szövetkezetek jelentőségének és egységének megtartásához a jogi szabályozás rendszerével, és alkalmazott módszereivel is hozzájárulhatunk; de csak a szabályozási szintkülönbségek kategórikus megszüntetésével.

### a) törvényi rendezés

Több törvényi szintű szabályozásra van szükség. Ezek mellett nélkülözhetetlen az egységes, minden szövetkezetet átfogó, keret jellegű szövetkezeti törvény is. Az egységes általános-átfogó szövetkezeti törvénnyel alapján figyelembe tudjuk vetetni, hogy a szövetkezetek nagymértékben differenciáltak, így nem lenne merev a javasolt szabályozási mód.

### b) alapszabályi rendezés

Abban az esetben, ha csak a szövetkezetek keretjellegű általános-átfogó szabályozását pontosítanánk, az alapszabályi rendelkezéseken lazítani lehetne, így a sokak számára merevnek tűnő rendezési elven is, azaz: új szövetkezeti forma rugalmas alapszabállyal ugyan létre jöhetne, de nagyobb lehetőség teremtené arra is, hogy gazdasági, társadalmi rendünkkel ellentétben nem álló bármilyen célra és formában szövetkezhessenek az állampolgárok a szükségleteik kielégítése érdekében.

### c) egyedi megállapodásokkal történő szabályozás

Az önkéntesség elve ma már több területet átfog. Túlterjed azon, hogy a szövetkezeti tagok egyedi megállapodásaikkal a tagsági viszonyokat, a megszűnési eseteket, valamint a státusszal kapcsolatos rendelkezéseket pontosítsák. Belső vállalkozások kialakításánál és a vagyoni kapcsolatrendszerben, tisztségek elvállalásával és ellátásával, közreműködéssel kapcsolatosan is egyedi megállapodásokkal pontosíthatjuk és egyediesíthetjük az általános törvényi rendezésnek megfelelő általános rendelkezéseket.

## VI. A belső viszonyok rendszere

I. A belső viszonyok szabályozása elvileg és gyakorlatilag is az egységes és átfogó szövetkezeti törvény által szabott keretben mozoghat. Nem kerülhető ki és gyakorlatilag arra is figyelemmel kellene lenni: csak akkor sajátosak, ha nem a megisméltésüket találjuk meg a konkrét esetben – a választott szövetkezet belső viszonyait vizsgálva. Hangsúlyoznunk kell: a szövetkezeteknek vannak külső és belső jogforrásai is.

A szövetkezeti jogviszony a szervezeten belüli tulajdoni, elosztási és szervezeti viszonyokat a jog által védett és elismert úton juttatja kifejezésre. A szövetkezeti tulajdoni és szervezeti viszonyok azonban nemcsak a szövetkezeti, hanem egyéb jogviszonyok keletkezésének is meghatározói. A jelen tanulmányunkban csak és kizárólag azokat a viszonyokat és szabályozásait igyekszünk vizsgálni, amelyek a szövetkezeti organizáción belül lesznek meghatározóak.

Rendezési lehetőségek:

a) törvényi (kötelező)

Az egységes szövetkezeti törvény normatív alapját képezi a szövetkezeti jog önállóságának. Ez a kódex foglalja össze azokat az elveket és intézményeket, amelyek minden szövetkezet számára kötelezőek, garanciális jelleggel biztosítják azokat a jogokat, amelyek a szövetkezeteket azzá teszik.

b) Függvény jellegű (kógens törvényi jellegű szabályozás alapján és ebből kiinduló speciális szabályozás)

Szoros egységben ezek a szabályok a szövetkezeti átfogó törvénnyel adhatják meg a szövetkezeti típusoknak és formáknak a sajátosságait. (pl.: sajátos célok meghatározása, működés feltételei, gazdálkodási rendszer jellegzetessége, belső szervezet kialakítása) A szövetkezeti típusok és formák inkább folyamatosan távolodnak egymástól. Közös vonások abban találhatóak, amennyiben az egységes szövetkezeti törvény azt kifejezi és kikényszeríti.

c) motiváló jellegű (az alkotmányi szabályozás, mint legmagasabb szintű törvényi keretben adva meg az alapszabályi rendezés korlátait)

A szövetkezeti jogforrások csúcán is az alkotmány áll. Az alkotmány garantálja a szövetkezet önállóságát, szabadságát, állami elismerését.

d) független külső jogviszony kölcsönös hatásán is alapuló

Sajnos a gazdasági tevékenység szoros kapcsolatban áll a pénzügyi viszonyokkal; manapság gyakorlatilag egyre inkább előtérbe kerül a kapcsolat. Arra kell vigyázni, hogy a más jogágból eredő konkrét kötelezettségek teljesítése ne tegye tönkre a szövetkezeti jogiszonyt, a gazdasági oldal mellett igyekezzünk megőrizni a szövetkezet egyedi és sajátos, a szövetkezetet szövetkezetté tevő társadalmi oldalát. Hasonlóan szoros kapcsolat lehet a munkajogi rendelkezésekkel is pl.: munkaviszony jellegű, de tagsági viszony keretében végzett munkánál.

## 2. Belső szabályzatok

A belső szabályzatok kiemelkedő jelentőségűek a szövetkezetek esetében is. Ez mindig meghatározó, mivel megjelenik benne: vajon a törvényhozás milyen módszerrel engedí szabályozni a szervezeten belül kialakult gazdasági és társadalmi viszonyokat?

a) alapszabályi viszonyok – csak az alkotmány és az alapszabály szövetkezeti törvény adta keretben rögzített függő viszonyok

Ezzel valósul meg tulajdonképpen az állami és az önszabályozás egysége. Az alkotmánynak megfelelően törvényi szinten szabályozza a szövetkezetek helyzetét és garanciális jelleggel biztosíthatjuk a legalapvetőbb jogokat és kötelezettségeket. Ha csak és kizárólag ezt a szabályozási formációt választjuk, akkor szakíthatnánk a szövetkezeti típus, és formarendszer adta kötöttségekkel, azzal, hogy szövetkezet csak jogi elismerés útján jöhet létre.

b) alapszabálytól függő viszony – belső megállapodások által rögzített keretben

A belső szabályzatok alkotásával a szövetkezetek kialakítják a saját működési rendjüket, ami garancia a tag és szövetkezet relációjában, valamint a szövetkezet – tag – munkavállaló vonatkozásában is. Ezek többlépcsősök lehetnek. Első lépcsője az alapszabály, ezt tovább specializálhatja a belső szervezeti és működési szabályzat, egyedi megállapodások.

Gyakorlatilag a lépcsők megjelölése azért bír jelentőséggel, mivel a belső normáknak mindig az alapszabály adta keretben kell mozogni.

A gyakorlati szakembereknek gyakran gondot okoz az áttekinthetetlen és bonyolult, az adott témát szabályozó rendelkezések összessége. Az önszabályozás bővítésével ezt nagyban segíteni lehetne, a sok, külön még ma is hatályban lévő alacsonyabb jogforrási szintű rendelkezés belső szabályozási körbe való vonásával. Sokszor egy vezetőségi döntés is elegendő lehetne a jogszabálynak a szervezeten belüli végrehajtásának a rögzítésére.

c) egyedi megállapodások specialitása (egyéni, csoportos, vagy általában a tagokra kiterjedő körben rendezve)

Akár az egész szervezeten belül az egymáshoz való viszonyok és feladatok, döntési jogkörök meghatározásához szükséges lehet az egyediesség adása. Kiegészíthetik a foganatosítást és lebonyolítást is rögzítő részletes jellegű szabályok.

Jogfejlesztési és kodifikációs szempontból a kérdés általában úgy merülhet fel, hogy a jövőben szükség lesz-e ezek együttes, vagy külön szabályozására; esetleg csak háttér jogszabályozási támogatásra lesz szükség.

A részletszabályokkal mindenképp bontottabb kép alakulhat ki a szövetkezetekről. Gyakran a különbségek nem csupán jogi jellegűek, tételes szabályokban nem szerepelnek, de a jogi keretből következnek.

Magát a kérdést azonban nem lehet csupán elméleti alapon, tértől és időtől függetlenül eldönteni. A hazai megoldások igen változatosak; a külföldi jogokban (már említettük) pedig még különbözőbb változatokat találhatunk egyedi esetben is, sőt sok esetben még kiforratlanul, állandó mozgásban.

## VII.

## Összegzés

A belső viszonyokra hiányzik az átfogó történeti jellegű áttekintés. A jelen tanulmány is csak a hazai viszonyokra és azoknak is a jelenlegi és várható jövőbeni jogi személyiségű formáira tér ki és elemzi áttekintő jelleggel.

Gyakran, még általános jellegű szövetkezeti szabályokat vizsgálva is hiányzik az elemzés – logikai rendszer – a jogi személyiségű szövetkezet, mint szervezet és a tagjai, mint természetes és jogi személy, valamint jogi személyiséggel nem rendelkező tagok között.

Számunkra a legpraktikusabbnak tűnő javaslat a következő a szabályozásra:

A szövetkezetek a 19. sz. ipari forradalmára visszatekintő múlttal rendelkeznek; azonban nem a század maradványai.

Meggyőződésünk, hogy nem sikerült eddig maradéktalanul kihasználni a szövetkezetekben rejlő lehetőségeket, a szövetkezeti imázs mind hazai, mind nemzetközi szinten is javítható. Korszerű és dinamikus vállalkozások lehetnek, számos fejlődési lehetőséggel.

A szövetkezeteknek kiemelten hangsúlyos szerepe lehet a foglalkoztatáspolitikában, munkahelyteremtések kapcsán a szociális gazdaságban, a szociális integráció megteremtésében, a regionális és vidékfejlesztésben, a mezőgazdaságban.

Az elmúlt néhány évben számos ország új törvénykezést vezetett be a szövetkezeti üzleti formára, az adózásra, a versenyre, és más különösen a mezőgazdasági szövetkezetek szempontjából jelentős területekre vonatkozóan. Vitathatatlan: általában a mezőgazdasági szektor a legbefogadóképesebb, a szövetkezetek még mindig itt alakulnak meg a legnagyobb számban. A törvénykezést elősegítő folyamat során a kormányok bizonyára megvizsgálták, hogy az egyes országok miként oldották meg a hasonló problémákat, továbbá hogyan lehet ezeket EU-s szinten kezelni. Létezik egy egyenlőbb szabályozás irányába ható folyamat is, de ezt azért aligha lehet harmonizációnak nevezni. Még mindig szokatlan, hogy a mezőgazdasági szövetkezetek több országnak legyenek tagjai, de azért a folyamat kezd felerősödni, megszokottá válni.

## ANIKÓ BEZDÁN – JÓZSEF VERES

## INTERNAL RELATIONS OF DENOMINATED LEGAL ENTITY

## (Summary)

Authors' starting point is that new Civil Code emphasises certain legal entities, for example the co-operative, but the denominated co-operatives as type of legal entity are regulated by acts and lower laws. Particularly groups of co-operatives, their organisation, internal relations and their power and jurisdiction.

The paper summarizes the basic questions of internal relations of the legal entity (co-operative) and specially the monography is about the home stages and their actual and expected future forms of legal entity and they are analysed overviewed. In connection with internal relations the comprehensive historical review is missing because only the summary of european rules is a distinct issue.