

GT

Társadalomtudományi folyóirat

GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM

90/5

Prugberger Tamás

Rendszerváltás és a magyar munkajog átalakítása

A többpártrendszeren, a hatalommegosztáson, a demokratikus jogállamiságon, a piacgazdaságon és a szociális védelmen nyugvó modern polgári társadalmi rend, amelynek kialakítására törekszik ma Kelet- és Középkelet-Európa államainak többsége, egy egészen más beállítottságú munkajogi szabályozást igényel, mint amilyen az egypártrendszerű és látszólag mindent társadalomasító, valóságban azonban mindent etatizáló volt szocialista államokban kialakult. A "kommunista-szocialista" államoknak a munkajoga és munkajogi kodifikációja teljesen közjogi jellegű. A fő modell az állami vállalat és az állami intézmény, valamint az állami vállalathoz közelített szövetkezet és az ottan munkát végző alkalmazott. Ez a fő vonás határozta meg a munkaadó és a munkavállaló pozícióját, ahol a magánmunkáltatóval létesített munkaviszony kivételes jelenség csupán. A humánszocialista frazeológia mögött a munkajogban és annak tételesjogi szabályaiban egyértelműen etatista, pontosabban pártállami és állampárti érdekek húzódtak meg. Ez annak tudható be, hogy munkáltatói oldalon majdnem kizárólag csak az állam és más szocialistának mondott szervezetek intézményei, valamint gazdasági szervei jelentek meg. Ennek megfelelően a ma is hatályos magyar Munka Törvénykönyvben (Mt.) a szakszervezeti érdekvédelem szabályai még mindig hiányosak és hiányos, sőt bizonyos vonatkozásban egyáltalán nem szabályozott a dolgozói érdekvédelem intézményrendszerét jelentő u.n. "kollektív munkajog".¹

Ezzel szemben a fejlett nyugat-európai államok többségében az u.n. "individuális munkajog" konzisztens módon nincs kodifikálva, legfeljebb rész-kodifikációk vannak.²

Erre vezethető vissza, hogy a kontinentális nyugat-európai államok jogrendszerének túlnyomó részében a munkajogi rendezés jogelméleti és alapkodifikációs gyökerei a polgári jog dogmatikai rendszerére és a Polgári Törvénykönyv szabályaira, intézményeire nyúlnak vissza. Ebbe belejátszik a nyugat-európai jogrendszereknek a hagyományos közjogra és magánjogra történő felosztása. Mivel pedig a munkáltatók túlnyomó része nem közjogi testület vagy intézmény, hanem a polgári jog szférájába tartozó jogalany,

a munkáltató és a munkavállaló szerződésén nyugvó munkaviszony is a polgári jogi rendezés része. Éppen ezért a munkaviszonyból fakadó egyes elméleti és gyakorlati, valamint jogvita kérdések eldöntésénél a kiinduló vagy a visszanyúló alap a polgári jog valamelyik intézménye, a polgári jogi tételes szabályozás valamelyik része. Éppen ezért a modern kapitalista államok munkajogában is jelentős szerephez jut a polgári törvénykönyvek kötetli jogának általános és különös része.

Ezzel szemben a "kollektív munkajog" korábban egyáltalán nem volt jellemzője a kelet-, és közép-európai államok jogi szabályozásának.³ Ennek oka, hogy a kollektív munkajog a munkavállalók szervezett szociális és egzisztenciális érdekvédelmének az intézményrendszerét képezi. A kollektív munkajog – amely Nyugaton üzemi vállalati alkotmánytörvényekben ölt testet – éppen ezért közjogi szabályozásként épül be a polgári államok jogrendszerébe.⁴ A volt kelet- és közép-európai államok által elvetett klasszikus közjog-magánjog szerinti jogrendszertagozódás tehát a nyugat-európai államok munkajogában – mint vegyes szakjogban – is érvényesül. A munkavállaló és a munkáltató szerződésén nyugvó individuális munkajog alapvetően polgári jogi jellegű, amelybe azonban beépülnek az egzisztenciálisan gyengébb munkavállalói pozíciót védő és munkaerőmegővást célzó elemek is. Éppen ezért e szociális-munkaerővédő előírások kogensen beépülnek az individuális munkaszerződésbe.⁵ Ezzel szemben a szociális munkajog a munkavállalók önkormányzati érdekvédelmi rendszerén nyugvó állama által biztosított közjogi rendezést jelent.⁶

A volt szocialista államok munkajogában és így a magyar munkajogban is összemosódott a közjogi, valamint a magánjogi jelleg. Ebben a munkajogban nem az alkalmazotti rétegérdekeket képviselő szociális jelleg, hanem állami-párthatalmi érdekeket érvényesítő közjogi elem dominált. Ez vezetett el olyan kirívó torzulásokhoz, hogy – az ókori keleti rabszolgatartó államok közmunkáihoz hasonlóan – szovjet, magyar internálótáborokban egyaránt kényszermunka folyt.⁷ De e kirívó helyzetektől is függetlenül az állam és a szorosan hozzákapcsolódott társadalompolitikai intézményrendszer által biztosított munkahelyeken alkalmazott dolgozók is teljesen kiszolgáltatott helyzetben álltak munkáltatóikkal. Lényegében e visszás helyzet ma is fennáll, mert a politikai és az elvileg meghirdetett gazdasági rendszerváltás ellenére a mai magyar Mt. még mindig e régi modell szerint van hatályban és hatékony munkavállalói érdekvédelmet nem biztosít.⁸ Sőt: annak érdekében, hogy hazai és külföldi vállalkozói tőkebefektésekre serkentsen, a magyar (Gazdasági) Társasági Törvény sem a részvénytársaság, sem a korlátolt felelősségű társaság, sem a közös vállalat (egyesülés) igazgató tanácsában, vagy felügyelőbizottságában nem alakított ki olyan paritásos képviselést és együttes döntési rendszert, amelyben a tőketársak mellett tagként a munkavállalók

is a nyugat-európai joghoz hasonlóan - nemcsak tanácskozási, hanem szavazati joggal is képviselve lennének.⁹ Ugyanígy a magyar jogban semmi sem történt még annak érdekében, hogy a Közös Piac, valamint az EFTA tagállamainak mindegyike által az intézményesített munkavállalói érdekvédelem céljaira kialakított üzemi tanácsrendszer üzemi alkotmánytörvényi szinten garantálva felállításra kerüljön.¹⁰ Ebből adódóan áll fenn olyan ellentmondás, hogy ha magyar vállalatok külföldi cégekkel gazdasági társulást alkotnak és a külföldi cég ennek keretében bizonyos termelőtevékenységet (többnyire u.n. bér munkát) végeztet el a magyar társvállalat üzemében, annak alkalmazottaival, úgy üzemi tanács hiányában a magyar munkavállalók kénytelenek olyan egészségtelen és embertelen üzemi munkakörülmények között dolgozni (pl. szellőzőberendezések hiánya, nagy páratartalom, hiányos fűtés vagy túlfűtés), amelyeket a külföldi partnervállalat üzemi tanácsa a saját jogára hivatkozva a saját üzemi helyiségeiben nem enged meg.¹¹

A fejlett civil társadalmakban kialakult szociális piacgazdaságra és humanizált foglalkoztatási rendszerre áttérni kívánó Magyarország munkajogának korszerűsítése a munkaviszonyok és így a *munkaszerződéstípusok*, valamint a *munkaszerződés tartalmak sokszínűsítésével és polgári jogiasításával való sítható meg*. Ez mindenekelőtt azt igényli, hogy a munkaviszony és annak szabályozási modellje elveszítse jelenlegi sematikus és centralizáltan lefutó hierarchikus alá- és fölérendeltségen nyugvó hivatali jellegét. Kétségtelen, hogy erre a modellre is szükség van. Szükség van rá mindenek előtt a közigazgatásban és az állam, valamint a helyi és a más társadalmi önkormányzatok hivatali életében. Ez azonban ennek megfelelően a munkajognak és a közigazgatási jognak egy vegyes szakjogi jogforrási terméke, amit a közszolgálati munkaviszonyokról szóló törvénynek kellene majd rendeznie.¹² A munkaviszony más területeinél azonban egyre erőteljesebben kell előtérbe kerülnie annak, hogy a szerződő felek közül nemcsak a munkavállaló, hanem a munkáltató is u.n. "magánjogalany", azaz magánszemély, vagy civiljogi értelemben vett gazdasági társaság, egyesület, illetőleg más szervezet. Ez pedig azt igényli, hogy a jog tegye lehetővé számukra, hogy a saját érdekeiknek és akaratuknak megfelelően szabadon alakíthassák ki munkaszervezetüket, amelyet a másik fél, azaz a munkavállaló, ha előnyösnek tart, a saját belátása szerint fogadhatson el.¹³

Ezt figyelembe véve a Közös Piac és az EFTA tagállamainak jogában munkáltatóként elsődlegesen az u.n. *üzembirtokos* (Betriebsinhaber) kerül megjelölésre.¹⁴ Az üzem ugyanis az a gazdasági egység, amely az ipari, a mezőgazdasági termelés és feldolgozás, valamint a kereskedelmi forgalom és szolgáltatás alaperedményeit "kitermeli". Ez az alapegység, azaz üzem lehet a mi terminológiánkkal élve kisvállalkozói tulajdonban, vagyis önálló cégeként is megjelenhet, de tartozhat egy nagyobb vállalathoz is, amikor is

egy nagy cég belső egységéről, legfeljebb csak fiókjáról lehet szó. Ez esetben polgári jogi szempontból nincs jogalanyisága, mert nem önálló cég. Munkáltatói jogokat azonban ez esetben is az üzembirtokos, a mi terminológiánkkal élve az üzem- vagy az egységvezető gyakorol.¹⁵

Az önálló cégeként azaz jogalanyként működő üzem lehet gazdaságilag teljesen önálló, amely eseti megrendelői-vásárlói kör számára szolgáltat, de lehet olyan is, amely egyes nagyvállalatok részéről teljesen integrált és csak azok részére szolgáltat, mégpedig kívánságaik szerint¹⁶. Ebben az esetben az üzem, bár jogilag önálló cégeként működik, gazdaságilag azonban teljesen egy nagyobb gazdasági szervezet keretébe tartozik, mintegy annak részét képezi. Ezen kívül mind az iparban, mind a mezőgazdaságban, mind a kereskedelemben az üzem önálló birtokosa, vagyis a "cégtulajdonos" az üzemnek bérlője is lehet, nem pedig tulajdonosa. Összegezve mindezt: a munkajogi jogalanyisággal rendelkező üzembirtokos lehet tulajdonosi, haszonélvezeti, haszonbérleti vagy bérleti jogcímen cégtulajdonos, függetlenül attól, hogy gazdaságilag teljesen önálló, vagy más szervezet által integrált. Ugyanakkor lehet olyan alkalmazott is, aki más cégtulajdonos megbízásából gyakorolja a munkajogi jogalanyiságot. Az ilyen személy felett pedig a munkáltatói jogok letéteményese a felette álló szervezet, illetve annak vezetője.

A nagyobb gazdasági szervezeteken belül nem önálló cégeként működő üzemek esetében kialakul a hivatali hierarchiához hasonló vállalati gazdasági (üzleti) hierarchia, amely jelentős befolyást gyakorol a nyugati világ piacgazdaságára. Ez - bár meghatározója itt a gazdaságnak és a munkaszervezet egy bizonyos szegmentumának - nem kizárólagos, sőt ez a kisebb terjedelmű. Ezért a taylori munkaszervezet csak részben jellemző a Nyugat gazdasági életére. Továbbra is igen jelentős ott a részben családi alapon működő kis- és középvállalkozások, cégek hálózata. A gazdasági cégek különböző típusainak a szaporodása sokszínű munkaszervezeti formát termel ki. A kis egyéni cégnél a munkáltató és a munkavállaló viszonyát egy sajátos benső, meghitt kapcsolat jellemzi. Még inkább érvényre jut ez a bensőséges vonás a családi vállalkozás esetében, ahol a munkát a családfő vagy a család egy rátermett tagjának irányításával a családi kollektíva végzi. Annak érdekében pedig, hogy a családtagok közül társadalombiztosítási szempontból senki se szenvedjen hátrányt, a családtagok a családi cég irányítójának - munkaszereződéssel - alkalmazottaivá válnak. Erre közkereseti vagy betéti társaság esetében is lehetőség van. Sőt ez utóbbi társasági formánál a korlátolt felelősséggel rendelkező bármely betevő munkaszereződés alapján dolgozó is lehet.¹⁷ Mindez hasonlít ahhoz az általános munkajogelméleti megoldáshoz, amely szerint minden olyan kereskedelmi társaságnál, ahol a tagsági viszony nincs egy meghatározott személyes tevékenységi kötelezettséghez kötve, munkaviszonyt létesíthet a társasági taggal. Ezen az alapon lehetséges pl.

az is, hogy kft. vagy rt. igazgatósági tagja, ha a társasági szerződésben, illetve az alapszabályban a tisztségére megállapított feladatokat meghaladó több-letűgyvezetői feladatokat vállal, e feladatokat munkaszerződés alapján a társaság alkalmazottjaként is elláthatja.¹⁸ Ma már a magyar jogban is mind az itt említett családi vállalkozás, mind a társasági tagsági viszonyal egybekötött tisztségviselés-ügyvezetés esetében munkaszerződéskötésre lehetőség van.¹⁹

A kisvállalati és a családi keretek között, valamint a társasági tagsággal, illetőleg tisztségviseléssel összekapcsolt munkaviszony esetében fennálló munkáltatói és munkavállalói kölcsönös bizalom, titoktartás, együttműködés és hűség a munkajognak általános normatív követelménye.²⁰ Ez minden munkaviszonyra kiterjesztve fennáll, még a mammut cégekkel kötött munkaviszonyok esetében is. Munkajogi lényege e tartalmi követelménynek ugyanis az, hogy a munkáltató megbízhat munkavállalójában, mert feltételezi, hogy utasításainak, kívánságainak megfelelően eljárva teljesíti hosszú távon a munkaköréből adódó és a munkaszerződésben kölcsönös akaratnyilvánítással meghatározott feladatait. Ugyanakkor a munkavállaló is bízhat abban, hogy munkáltatója csak olyan feladatokkal és olyan utasításokkal látja el, amelyek összefüggésben állnak a munkaszerződésben vállaltakkal és nem okoznak számára kárt vagy egyéb hátrányt. Ide tartozik még az is, hogy a munkavállaló abban is bízhat, hogy az elvégzett munkájáért időben megkapja a munkaszerződésben kikötött bért, valamint az egyéb juttatásokat, és a munkáltató a törvény alapján járó pihenőidőt, szabadnapot továbbá szabadságot vele egyeztetve, méltányolást érdemlő kívánságainak figyelembevételével állapítja meg és adja ki. Ezen túlmenően kis-és családi vállalkozásnál, valamint társasági tagsággal és tisztségviseléssel egybekötött munkaviszonynál – csakúgy, mint a mammutvállalati munkaviszony esetében egyaránt – az egyik legjelentősebb kölcsönös hűségkövetelmény az egymásról megtudott bizalmas adatoknak titokként való kezelése és az egymással szembeni visszaélésektől való tartózkodás.²¹ Mindez a tartós szerződéseknel megnyilvánuló alapvető kritérium, amely a legerőteljesebben a megbízási szerződésnél érvényesül.

Ez a munkavállaló részéről azzal a kötelezettséggel jár, hogy ne hozza nyilvánosságra a munkáltatójának üzemi titkait és ne sértse jó hírnevét, továbbá ne folytasson a munkaviszonnyal egyidőben olyan önálló vállalkozást, amelyben munkáltatója versenyesélyeit rontja. Ugyanakkor a munkáltatónak nincs joga a munkavállaló engedélyezett vállalkozásának versenyesélyeit olyan adatok és titkok felhasználásával rontani, amelyeket a munkaviszony kapcsán tudott meg munkavállalójától és aminek felhasználásához a munkavállaló a hozzájárulását nem adta meg. Ez a kölcsönös „gazdasági-versenyesélytitoktartás” természetes követelmény a nyugati polgári tár-

sadalmak munkajogában, ahol a piacgazdasági rendszer következtében ugyanaz a munkáltató párhuzamosan lehet munkavállaló, a munkavállaló pedig munkáltató, azaz egyfelől vállalkozó cégtulajdonos, másfelől dolgozó minőségben cégalkalmazott is.²² Ezt a helyzetet az 1988-ban hatályba léptetett magyar Társasági Törvény már figyelembe vette, mikor az NSZK társasági jogához hasonlóan²³ alapelveként mondta ki, hogy közgyűlés hozzájárulása nélkül a társaság ügyvezető tagja a kft., a közös vállalat, az rt. és a szövetkezet kivételével nem folytathat a társasági tevékenységgel azonos vállalkozást.²⁴ Ugyanakkor sem a kölcsönös titoktartás, sem pedig az egymás adatainak felhasználásával történő esélyrontás tilalmát a Mt. normarendszere nem mondja ki. Igaz, ez utóbbi tilalom levezethető a tisztességtelen versenyről szóló szabályokból, ez azonban különösen a megelőzés szempontjából kevés. Az üzemi-vállalati titoksértést pedig a hatályos magyar Mt. még mindig csak a munkavállaló terhére kezeli, mint "üzemi titoksértést." A piacgazdaságra való áttérés itt is megkívánja a magyar Mt.-től a tilalom kétoldalúvá tételét.

Ugyanígy fennáll a kétoldalúság követelménye a tekintetben is, hogy a munkaviszony megszűnése után ne csak a munkavállalónak legyen tilos a munkavállaló hírnevének a rontása, hanem a munkáltató se adhasson volt munkavállalójáról másnak, főként új munkahelyének negatív információt.²⁶ Ezzel szemben a magyar Mt. a többi kelet-középkeleti állam munkajogához hasonlóan minden munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy volt munkavállalójáról az új munkáltató számára információkat adjon, ide értve a negatívumokat is.²⁷ Tudjuk jól, hogy ez informális csatornákon keresztül milyen visszaélésekhez, egyesek terhére láncolatosan kialakított foglalkoztatási-felvételi zárlatokhoz, karrierek és megélhetési lehetőségek szétfűrészeléséhez vezetett a pártállamiság időszakában Magyarországon is az egész kelet-közép-európai régióra jellemzően. Ezért ezt a munkáltatói információszolgáltatás-nyújtási kötelezettséget az itt bemutatott nyugat-európai szabályozás átvétele mellett nemcsak a „személyzeti munkáról” szóló előírásokból, hanem a Mt.-ből is a legsürgősebben ki kell iktatni.

Ezek a munkajogi alapkövetelmények végső soron a polgári jogi szerződéses kapcsolatok túlnyomó többségében jelenlevő kölcsönös bizalom, a "Treu und Glauben" elvére vezethetők vissza, melynek megsértése a tartós szerződéses kapcsolatok esetében felmondás alapul szolgál, megbízás esetén annak visszavonásához, a vállalkozástól, az adás-vételtől való elálláshoz, vagy más szerződés felbontásához vezethet el. Tehát a munkajogi "Treu und Glauben" követelményénél is a polgári jog elveihez visszanyúlva lehet a megfelelő szabályozáshoz és gyakorlati-jogalkalmazási megoldásokhoz eljutni, eltávolodva a mai magyar munkajogi szabályozás és gyakorlat közgazgatási jogias szemléletétől.

A munkavégzésnek és a munkaviszonynak eddig elemzett kétoldalú szerződésen alapuló típusa mellett a liberalizálódási folyamat felerősödésével Magyarországon is kialakultak más formái. Itt elsődlegesen a csoportos munkavállalkozásokról és az u.n. vállalati belső vállalkozási rendszerekről szükséges szólni. A belső vállalkozások egy-egy cég keretein belül relatív gazdasági autonómiával működő olyan egységek, amelyek az cég vezetőségével megállapodva az általuk kigazdálkodott jövedelem egy szerződésileg meghatározott részével szabadon, a saját céljukra rendelkeznek. Az autonóm belső vállalati önvállalkozó egység egyszemélyes, - családi, valamint kis-, és nagycsoportos is lehet. Ez a megkülönböztetés abból a szempontból lényeges, hogy míg az egyéni-családi vállalkozó egység esetében -, amely lényegében az egyéni-családi céggel, közkereseti társasággal hozható párhuzamba - a munkavállaló személy a saját nevében köti meg a "munkavállalkozási" szerződést, amely alapján egyik variáció szerint csak saját maga lehet a vállalaton belül vállalkozó, más variációk viszont felhatalmazzák a munkáltató családfőt arra, hogy a vállalat számára történő vállalkozói munkavégzésébe családtagjait is bevonhassa. Ez utóbbinak a vállalat külön hozzájárulásához kötése azért lehet fontos, mert ilyenkor vállalati titkok juthatnak olyan nem munkaviszonyban állók tudomására, amelyek titokban tartására munkaviszony hiányában nem köteles. Ezért a hozzájárulás megadása esetén igen gyakran a munkaviszonyban álló vállalkozó családtagjaival, vagy más "teljesítési" segédeivel is megköti a cégvezetés, vagy annak megbízottja (Betriebsinhaber) a munkaszerződést.

Kis-, és nagycsoportos belső vállalkozások esetén többnyire a csoport tagjai által megválasztott egységvezető köti meg az egység nevében a belső vállalkozási szerződést. Az eddig kialakult magyar vállalati és szövetkezeti gyakorlat szerint a nagyobb szervezeti egységek érintett vállalkozó dolgozói tagértekezleten tárgyalják meg a központi vezetés ajánlatát és hatalmazzák fel az egységsszervezetet arra, hogy a szervezettel a szerződést megkösse. Annak érdekében pedig, hogy az egységen belül a vállalkozási feladatok és a tagok díjazása körül vita ne legyen, az egységen belül igyekeznek alegységeket - ugyanezek autonóm jogkörrel - kialakítani, amelyek mintegy alvállalkozóként működnek közre az egység által vállalt feladatok bizonyos részének teljesítésében. Sőt az egyes alegységek ugyancsak a díjazás körüli viták elkerülése és annak érdekében, hogy társai rovására senki se "lazíthasson", a feladatokat ugyancsak vállalkozásba adással igyekeznek az egyes személyekre lebontani. Ennek a láncolatossá belső vállalkozási hálózatnak a kialakítása a csoportos és az egyéni belső vállalkozási szerződéskötések egymásra épülő rendszerét hozta el. Ezek a Kelet-, Közép-Kelet-Európában eddig megszokott munkajogi szemlélet szerint nem tekinthetők munkaszerződésnek, alapjukat azonban a vállalatoknak a vállalkozásban résztvevőkkel

kötött munkaszerződése, vagy a vállalkozóknak tagi munkamegállapodással kiegészített munkaszövetkezeti tagsági viszonya képezi. Miként azonban, ahogy már szó esett róla, az alapmunkaviszonynál és munkaszerződésnél is - a piacgazdasági rendszerhez igazodva - korszerű szemléletében a polgári jogi vonatkozásoknak kell előtérbe kerülniük, noha a civiljogias vállalkozási tartalom ellenére ezek a belső vállalati vállalkozási megállapodások is munkajogi szerződéseként kezelhetők. Ezek a belső vállalati vállalkozási szerződések ugyanis most már egyre inkább polgári jogiasodó és a kizárólagos vállalati munkaeszközhasználat folytán őrzési kötelezettséggel és "custodia" felelősséggel terhelt alapmunkaviszonyból indulnak ki, és ha a belső vállalkozási szerződéses kapcsolatok szorossága lazul, fokozatosan olyan vállalaton kívüli vállalkozások tartós integrációs vállalati kapcsolatává alakul át, amely már a munkajogból a polgári jog területére lép át. E folyamat egyik sajátos átmeneti tagja a munkaszövetkezeti, valamint a tagi gazdaságot integráló tagsági viszony.

Még mielőtt a szövetkezeti tagi munka és vállalkozási viszony sajátosságairól beszélénk, utalni szeretnénk arra, hogy e belső vállalkozási viszonyok rendszerét konzisztens módon a jugoszláv öngazgatás alakította ki, amelyet azonban az állami és pártirányítás elbürokratizált és kifulladásra hozott.²⁹ Az 1967. évi reform során kísérletezett vele Csehszlovákia is, sőt elméleti alapját Ota Sik részletesen ki is dolgozta.³⁰ Mintegy másfél évtizeddel később a legliberálisabb közép-kelet-európai szocialista gazdasági rendszert képviselő Magyarországon alakultak ki a belső vállalkozási rendszerek. A kiindulási terület itt is az állam által legkevésbé ellenőrzött mezőgazdasági termelő és szakszövetkezet volt, majd innen terjedt át az állami gazdaságok, az ipari szövetkezetek és az állami vállalatok területére is. Az 1980-as évektől kezdve eme alulról kialakult rendszert a gazdaság egyes részterületeire nézve különböző szakjogszabályok és kormányrendeletek szabályozták. Az mg. tsz. törvény és végrehajtási rendelete, valamint két minisztertanácsi rendelet, melyek közül az egyik a termelő- és szolgáltató vállalatok egységeinek a dolgozó kollektíva részéről történő vállalkozásba vételéről, míg a másik a kereskedelmi-vendéglátóipari egységek szerződéses üzemeltetéséről szolt.³¹ Ez utóbbiakat azonban a deregulációs bizottság hatályon kívül helyezte.

E belső vállalkozási modellt az utóbbi évek reformkommunista kelet-, közép-európai vezetése részben átvette. Ilyen munkásönigazgató belső vállalkozási rendszerek tőkés tulajdonban lévő üzemi szerveken belül is, dolgozói tulajdon részvétele mellett³² már az 1970-es évek végétől az USA-ban, Nagy-Britanniában, Franciaországban is a gazdasági élet nem jelentéktelen területein működnek. Mindezt Magyarországon az itt kialakult belső vállalkozási rendszerekre figyelemmel, a piacgazdaságra történő teljes áttérés után is eredményesen fenn lehet tartani, mégpedig kisebb üzemi szervezeti

keretek között kics csoportos egységek, vagy egyéni vállalkozások formájában, a több üzemet egyesítő nagyvállalatoknál az egyes üzemek dolgozó kollektívái pedig nagy csoport-vállalkozásokat alakítva gazdálkodhatnak.

A nyugat-európai és a japán munkaszövetkezetekben dolgozó tagok nemcsak "de iure", hanem "de facto" nem munkavállalók, hanem kollektív vállalkozások tagjai (l. a francia ipari és agrár munkaszövetkezeteket, valamint a japán mg-i tsz.eket).³³ 1968-tól a magyar ipari és mezőgazdasági munkaszövetkezeti reform ebben az irányban indult el, azonban még máig nem tudta levetkőzni azt a szovjet munkaszövetkezeti-kolhozmodellt, amelyben a tag csak formálisan vállalkozó, ténylegesen azonban a vezetőség által irányított munkavállaló. Ez nyilvánul meg abban is, hogy mind az ipari szövetkezeti, mind a mezőgazdasági termelészövetkezeti tagsági munkaviszonyra szerkezetében még ma is ugyanolyan kollektivizált, munkáltatói utasításon nyugvó szabályok érvényesek – beleértve a fegyelmi és anyagi felelősségrevonási rendszert is –, mint amelyet a magyar Mt. tartalmaz és amelynek bírálatát már korábban megadtuk. Kivétel a gyakorlatban ez alól csupán a 30 főt meg nem haladó kisszövetkezeti, valamint az előbb bemutatott belső vállalkozási munkavégzés. Sőt e kivételek közé sorolható még az átalányelszámolásos munkaviszony, valamint az a munka is, amelyet az ipari-szolgáltató szövetkezeti szakcsoport tagjai a saját vállalkozói munkájuk mellett közösen végeznek.

Jól lelehet a kisszövetkezetekre vonatkozó jogi szabályozásba még beke-
rültek a már bírált hagyományos munkajogi és szövetkezeti tagi fegyelmi és kártérítési felelősség szabályai, azok alkalmazását azonban a gyakorlat mellőzi. Ehelyett valamennyi kivételként itt felsorolt munkavégzési formánál a vállalkozásra, azaz a vállalkozási eredmény szerinti díjazásra, a vállalkozási veszélyviselésre és kártérítésre vonatkozó joghatások kerülnek alkalmazásra, amit ma már a munkaügyi bírósági ítélezés is elfogad.³⁴ Itt viszont egy ellentmondás áll fenn, mivel a hatályos Mt. e vállalkozási formák túlnyomó részét és azok itt említett joghatásait nem szabályozza. A jogalkotás tehát ezen a téren jelentősen lemaradt jogalkalmazástól.

Összefoglalva az eddig kifejtetteket egy változatos és sokszínű piacgazdaság munkáltatóként, illetve munkalehetőséget biztosító helyként sokféle cégtípust és üzemi formát termel ki. Ennek megfelelően a munkavégzésnek is számos változata alakul ki a gyakorlatban. Az eddig bemutatottakat absztrahálva: a gazdaság területén akár menedzseri-vállalatirányítási, akár gazdasági-pénzügyi, vagy üzemszervezési-technológiai szakértői munkáról, akár pedig effektív termelői, valamint ipari és kereskedelmi szolgáltató munkavégzésről van szó, a *a munkaviszony leglényegesebb tartalmi magjaként a polgári jogi jogügylet-típusok közül a vállalkozási vagy a megbízási jogviszony, legtöbbször azonban e kettő kombinációja* jelenik meg és kerül

előtérbe. Ez még akkor is fenn áll, ha munkáltató és munkavállaló között létesülő olyan munkaszerződésről van szó, amelyben a munkahelyi jelenlét és a munkáltatói utasításon alapuló hagyományos bér munka jelleg, vagyis a munkaerő bérbeadása, illetve bérbe vétele dominál. A bérleti szerződésnek a munkaerő kizsákmányolását lehetővé tevő múlt századi vonásai azonban a fejlett piacgazdaság országaiban már nem lehetők fel, az új magyar gazdasági rendszerben viszont ez kezd jellemzővé válni. Ebben jelentősen közrehat a már említett kollektív munkajogi szabályozás, különösen az üzemi-vállalati tanácsrendszerrel egybekötött együttes döntési rendszer, valamint a dolgozói tulajdon hiánya.

Ami a munkaszövetkezeti, valamint a vállalaton belüli kollektív és egyéni tagi-dolgozói vállalkozásokat illeti, azokat is a rendszerátépítéssel elindult új magyar gazdaságpolitika háttérbe kívánja szorítani. A mai folyamatok ezzel kiélezzik az ellentétet a munkáltató és a munkavállaló között. Privatizálni kell a gazdaságot, de nem az individuális farkastörvények szerint, hanem az etatista gazdaságot kell lebontani és *szociális privatizációt* kell végrehajtani. Ily módon egy szociális védelmet biztosító közjogias és egy gazdasági hatékonyságot előmozdító civiljogias munkajog a gazdasági és a munkaviszonyokban egy olyan láncolat kialakulását segítheti elő, amely elvi szinten is szorosan kapcsolódni tud a társasági joghoz és a polgári joghoz, pontosabban mindkettőnek a dogmatikájához és szabályaihoz. Vagyis az új munkajogi szabályozásnak olyannak kell lennie, amely átfogó módon rendezni tudja a munkaviszonyt a munkáltatói és a munkavállalói érdeket továbbá a kollektív munkavállalók egymás közötti társas érdekeit egyaránt biztosítva. Ennek viszont egy olyan szabályozás felel meg, amely kiemeli a munkaviszony absztrahálható közös elemeit, ugymint a munkaviszony keletkezésének és megszűnésének formáit és hatásait, a munkaidő, a pihenőidő, a szabadság, a túlmunka közös szabályait és vonásait, a munka díjazására és a munka átvételére vonatkozó alapnormákat, továbbá a munkaviszonyban mind a munkavállalót, mind pedig a munkáltatót terhelő felelősségi szabályokat. Ezt kellene hogy kövesse a munkaviszony egyes speciális típusainak (sajátosságainak megfelelő) rendezése, amely a legköztöttebb alkalmazotti munka-jogviszonyból kiindulva a munkaszervezeti kereteken belüli egyéni és csoportos belső vállalkozási, valamint a munkaszövetkezeti tagsági viszonyon keresztül különböző vállalati, szövetkezeti cégek által szorosan integrált, termelő, bedolgozó vagy más szolgáltató vállalkozónak az integrátorral kötött hosszútávú polgári jogi kapcsolatáig terjed.

Az ilyen hosszú távú integrációs jellegű áruforgalmi együttműködési kapcsolatok (pl. agrárszövetkezet és a termelő között) jöllehet már nem munkajoginak, hanem polgári joginak vagy társasági joginak minősülnek, a fejlett tőkés országokban azonban társadalombiztosítási szolgáltatásokra és nyug-

dijra biztosítanak jogot.³⁵ Ez a szabályozási modell bizonyos fokig a kötelmi jogi és a társasági jogi szabályozás rendszeréhez hasonlítana. A kötelmi jog általános részét a Ptk. rendszerében ugyanis az egyes szerződések míg a gazdasági társaságokról szóló törvényben a gazdasági társaságokra vonatkozó általános szabályokat az egyes társasági típusok követik³⁶. Ezek közé kell elsősorban beilleszteni a dolgozói szociális érdekeket védő szabályokat. Ez lenne az Mt. egyik fő része, amely az u.n. *„individuális” munkajogot fogná* át. Ezzel szemben a *„kollektív” munkajogot átfogó második főrésznek* kellene rendezni a munkavállalói, valamint a munkáltatói érdekvédelmi és érdekegyeztető szervezetek és intézmények (szakszervezetek, vállalkozók, (gyáriparosok), kereskedők egyesülete, üzemi tanács, sztrájk, tarifa- és kollektív szerződés, munkaügyi bíróság, munkavédelmi felügyelet, stb.) szervezetét valamint működését, illetve az adott intézmény alkalmazásának a feltételeit, mozgásba hozatalát.

3. Az eddigiekből következőre, a munkaviszony fogalmát tágan értelmezzük. Ennélfogva *a munkaviszonyba nemcsak a munkáltató és a munkavállaló között szerződéssel létesülő munkavégzési kapcsolat, hanem a cégen belüli vállalkozási viszonyok és a munkaszövetkezeti tagi vállkozás is beletartozik*. Ennek megfelelően az itt említettek közül bármelyik munkaviszonyról is legyen szó, annak tartalmát absztrakt és konkrét módon a munkaviszony sajátos típusának megfelelően kell meghatározni. Absztrakt módon a Mt.-ben azért, mert az egzisztenciálisan a munkaadókra, azaz munkahelyekre rászoruló végső soron egy társadalmi réteget, a bérből, fizetésből, munkadíjból élők rétegét alkotják. Az egy-egy munkahelyen dolgozókra vonatkozó, cégen belül általánosan érvényesülő munkarendet a cég munkaszervezetének megfelelően a nagyobb cégeknél a vállalati munkarend, a kisebbeknél az u.n. „házi szokás” tartalmazza. Az előbbi írott és az a társasági cégeknél, míg az utóbbi íratlan és elsősorban a kis privát egyéni családi munkahelyeken érvényesül. Indokolt, hogy e nyugat-európai modellt vegye át a magyar munkajogi szabályozást is.

Részben a nyugat-európai tapasztalatok, részben azonban a spontán módon kialakult hazai gyakorlat figyelembevételével az Mt.-ben a munkaviszony keletkezésének az aktusaként fel kellene venni a munkaszerveződésen kívül a cégen belüli egyéni és csoportvállalkozási szerződést, a cégen belüli kollektív munkavállalkozást létrehozó intern társasági szerveződést, az ilyen vállalkozásba történő tagfelvételi megállapodást, továbbá a munkaszövetkezeti tagfelvételt is. A cégen belüli csoportvállalkozás, azaz quasi belső munkaszövetkezet megalakításához szükséges társasági szerződés hatályához előfeltételként a munkáltató cég hozzájárulását meg kell kívánni, továbbá azt is, hogy a részt vevő személyek vagy munkaszerveződéssel, munkaszövetkezeti tagsági jogviszonnyal, vagy egyéb személyes közreműködést is igénylő tár-

sasági tagsági viszony (pl. kft. esetében) alapján a cég dolgozói is legyenek. Ezeket a szempontokat az új Mt.-ben rendezni szükséges, csakúgy mint azt is, hogy a munkaszövetkezetbe történő tagfelvételi aktus kétoldalú megállapodás alapján foglalja már magába a munkakört és az abból fakadó kölcsönös elvárásokat. Ez biztonságot jelent mind a szövetkezet, mind pedig a tag számára. Ily módon lehet csak megszüntetni a tagok sérelmére fennállott visszáságokat, amelyek a mezőgazdasági és az ipari szövetkezetek esetében is a belépett tagok későbbi munkaköri besorolásánál jelentkeztek. Ezt figyelembe véve a belső csoport-vállalkozásokba történő tagfelvételt is hasonlóképpen volna helyes kialakítani.

A munkaviszony tartalmát jelentő tényezők közül elsődlegesen a *munkaköri feladatmeghatározást* kell kiemelni. Ezt a fejlett polgári államokban a munkaszerződéskötési gyakorlat nem írja körül, mivel a munkakör betöltéséhez szükséges képesítésből, vagy az adott munkavégzéssel összefüggő szakiskolázottságból, valamint szakmai és más munkagyakorlatból megállapítható, hogy mit vár el a felvett munkavállalótól a munkáltató.³⁸ Munkaköri és szakmai leírások jogszabályi kiadására, csakúgy mint ilyenekre munkaszerződésben utalni épp ezért felesleges. Az állami vállalati és a szövetkezeti szférában korábban alkalmazott e gyakorlatról a liberalizálódó magyar foglalkoztatási gyakorlat már kezd leszokni. Ez vonatkozik a szövetkezeti tagi munkavégzés, valamint a cégkeretek közötti belső vállalkozások szakmai munkakövetelményeinek a meghatározására is. A Mt. újraszabályozása során mindezt figyelemmel kell majd lenni. Itt tehát egységes megoldási módokatokról és szemléletről van szó.

Más a helyzet a munka *díjazásának*, a végzett munka mérésének, azaz a munka eredményértékelésének, valamint a *pihenőidő*, a *túlmunka*, a *túlmunkatérítés*, a *munkaszüneti nap*, valamint a *szabadság* rendezésénél. A munkaviszony e tartalmi elemeinek a szabályozása bizonyos fokig másként jelentkezik. A hagyományos munkaviszonynál a munkabér akkor is előre meghatározott, ha teljesítménykövetelményekhez van kötve. A teljesítménykövetelmények ugyanis előre meghatározottak. Ezen kívül a hagyományos munkaviszony esetében a munkaidőt, a túlmunkát és annak kompenzálását szintén a munkaszerződésben előre rögzítik. A túlmunka, a teljesítményelvhez kötött munkadíjazás és a rugalmas munkaidőmeghatározás a gazdasági élet direkt módon eredményorientált munkaviszonyainak a sajátossága. Nem így a hivatali jellegű munkaviszony, valamint a gazdasági életnek csak indirekt módon nyereségcentrikus munkaviszonyai, továbbá az egyes kisegítő munkák esetében, ahol a fix munkabérezés és az egzakt munkaidőmeghatározás a meghatározott időn át jelenléthez kötött munkavégzéshez fűződő igényt fejez ki. A munkaviszony e formájánál jelenik meg legerőteljesebben a munkáltatói maximalizmus, a másik oldalon pedig a munkavállalói mini-

malizmus, mert a munkáltató a leghatékonyabb munkaerőkihasználásban, a munkavállaló pedig éppen ellenkezőleg a munkaerejével való takarékoskodásban érdekelt, *itt szükséges, hogy a munkajogi szabályozás koncentráltan beavatkozzon a felek által történő munkaviszonyrendezésbe.* Erre részben a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni egzisztenciális kiszolgáltatott helyzete ad okot, részben pedig az, hogy a jogos munkavállalói érdekeket is biztosítani kell a nemzetgazdaság egyensúlyát is veszélybe hozható indokolatlan és irreális olyan munkavállalói követelésekkel szemben, amelyek szervezett formában is jelentkeznek.

A jognak ebben az érdekszembenállásban az indokolt érdekvédelmet kell biztosítania, egyúttal pedig azt az intézményrendszert kell felállítania ami ezt az érdekvédelmet és az érdekkompromisszumot biztosítja. Az indokolt érdekvédelem szükségessé teszi a munkaidő meghatározását és a megfelelő a pihenőidő, valamint a munkaszüneti nap biztosítását, továbbá a végzett munkával arányos bérfizetést, a többletmunka és a túlmunka pénzbeli vagy más módon történő kompenzálását. Ugyanúgy igen fontos a munka- és a gazdasági hatékonyságra, valamint a családi, társadalmi életre is kiható jó *munkahelyi közérzet* alanyi és tárgyi oldalainak jogi eszközökkel történő biztosítása, ami a megfelelő munkatársi és főnöki kapcsolatrendszerben, továbbá az egészséges és biztonságos munkahelyi környezetben ölt testet. Mindezt a munkaerő stabilizálásához, a szociális biztonsághoz és a jó társadalmi közérzethez fűződő érdek igényli. E kritériumok megvalósulásának alapkövetelményeit jogi eszközökkel az Mt.-ben biztosítani kell. Ez a nyugat-európai munkajogokhoz hasonlóan³⁹ eddig is fenn állott a magyar Mt.-ben.

A magyar munkajogi szabályozás azonban e követelményrendszert mechanikusan és mereven átvitte a szövetkezeti tagi munkaviszonyra és a belső vállalkozási rendszerekre is. Egy nem etatizált jellegű valódi szövetkezeti és belső vállalkozási rendszerben a vállalkozónak is érdeke, hogy rugalmas munkaidőben, arányosan nem honorált túlmunkával, pihenőideje vagy szabadsága egy részének feláldozásával vagy felaprózásával dolgozzon a nagyobb vállalkozói nyereség érdekében. Ezt az új Mt.-nek akceptálnia kell.⁴⁰ Ebből a szempontból merevnek ítéljük azt az osztrák megoldást, amely – ellentétben a német munkajoggal – tiltja a szabadság pénzbeli megváltását.⁴¹ Össztársadalmi érdekből azonban vannak olyan minimumkövetelmények, amelyek betartására minden munkavégzőt és munkahelyet rá kell szorítani, bármilyen autonóm vállalkozásról is legyen szó. Ilyen alapvető követelmény, hogy a két munkanapi munkavégzés között minimálisan tíz óra pihenőidő biztosítva legyen. Busz-, kamion-, és tehergépkocsi vezetők, valamint más felelőségteljes munkát végzők túlhajtása okozott már komoly katasztrófákat tudatkihagyás miatt.

E minimális követelményrendszeren túl lehetőséget kell biztosítani, hogy a munkát végzőkkel *személy szerint megegyezve* el lehessen térni az érdekeiket védő itt említett garanciáktól a munkaszövetkezeti és a belső vállalkozási szférában. A személy szerinti megegyezés annyit jelent, hogy az esetben is, ha a többség – pl. olyan szövetkezeti alapszabályi, közgyűlési, vagy belső csoportvállalkozási határozatot hoz, amely korlátozza e jogokat, az e határozattal szemben tiltakozókkal szemben nem lehet retorzióval (tagkizárás, vállalkozásból való kizárás) élni, hanem részükre a törvényben biztosított jogukat korlátozás nélkül meg kell adni.

Ami az intézményi garanciákat illeti: *szükségesnek tartjuk a nyugati országok üzemi, vállalati alkotmánytörvényeinek átvételét*, főként pedig egyfelől az üzemi-vállalati tanácsrendszer, másfelől pedig a részvénytársasági felügyelőbizottságokban - döntési jogkörrel - a munkavállalói képviselőt bevezetését. E téren a minta legtökéletesebben kifejlesztett nyugatnémet üzemi tanácsrendszer, a tőke és a munka paritásos képviselőt és együttes döntési rendszerét kialakító részvénytársasági felügyelőbizottsági rendszer lehetne. Ennek megfelelően az üzemi tanácsnak kizárólagos döntési jogot kellene biztosítani a munkahely tárgyi körülményeinek kialakítása, úgymint a gépek és berendezések, tisztálkodási-, munkaegészségügyi, valamint balesetvédelmi és óvintézkedések megtétele tekintetében. Ezen felül az üzemi vezető kinevezése, az üzembe történő dolgozófelvétel és az üzemben dolgozó elbocsájtása, valamint az üzembezárás vonatkozásában pedig az üzemi tanácsot egyetértési, hozzájárulás joggal kellene felruházni. Minthogy a belső vállalkozói rendszereknél az egyes üzemek maguk választotta vezetővel autonóm vállalkozások, az ilyen üzemeknél maga az üzem gyakorolja az üzemi tanács jogait. Ezt is az Mt.-ben ki kellene mondani.

Miként a munkáltatói üzemi vezetés párhuzamos munkavállalói partnere az *üzemi tanács*, ugyanígy a vállalati vezetés hasonló partnere a *vállalati tanács*.⁴² Ezt az összes állami vállalati típusnál szükséges lenne bevezetni. A magyar részvénytársaságnál, közös vállalatnál, egyesülésnél és az olyan kft.-éknél, amelyekben a GT. szerint kötelezően felügyelőbizottságnak kell működnie, szükségesnek tartjuk, hogy e társas cégek felügyelőbizottságai a tőke és a munka paritásos képviselőt szerinti összetételben alakuljanak, ahol a társasági tagok és a munkavállalókat képviselők egyenlő arányú szavazata esetén mindkét oldaltól független és ezért pártatlan felügyelőbizottsági elnök szavazata dönt, aki szavazategyenlőség kivételével a határozathozatalban nem vesz részt⁴³.

A fejlett tőkés államokban a munkavállalók, de a munkáltatók részére is további intézményi garanciákat jelentenek a munkaadók és a szakszervezetek országos, valamint regionális szervei által országos vagy regionális kihatással általában évenként megkötésre kerülő tarifaszerveződések, melyek figyelem-

bevétele minden munkahelyre nézve kötelező. Az egyes vállalatok dolgozóit képviselő üzemi-vállalati szakszervezet és a vállalati-üzemi vezetés között létesülő olyan kollektív szerződések kötésére, amelyek a miénkhez hasonlítanak, csak akkor kerül sor, ha vagy a munkaadó nem tagja a munkaadói szövetségnek, vagy pedig a munkavállalókat tömörítő szakszervezet nem tagja a szakszervezetek szövetségének, illetve a vállalat dolgozóit egy szakszervezet sem fogja át.⁴⁵ Itt kell megjegyezni, hogy a nyugat-európai államokban is fennáll a szakszervezetek részéről a pozícióföltés az üzemi tanácsokkal szemben. Nálunk ez hatványozottabb módon jelentkezik, ami kitűnik abból, hogy a hivatalos szakszervezetek és a Szakszervezetek Országos Szövetsége teljesen bizalmatlanul kezelik az újra szerveződő munkástanácsokat.⁴⁶ Ugyanakkor álláspontunk szerint a munkástanácsokból kellene kifejleszteni az egységes üzemi tanácsrendszerhálózatot, amit tételesjogilag is szentesíteni, megerősíteni kellene. A német és az osztrák joghoz hasonlóan nálunk is ki kellene mondani, hogy a 100 vagy 200 főt foglalkoztató üzemekben az üzemi tanács (munkástanács) felállítása kötelező, tagjait és elnökét pedig az üzemi kollektíva titkos szavazással választja meg. A szakszervezetek és az üzemi tanácsok munkamegosztáson nyugvó működése társadalmilag hasznos módon megvalósítható. Az üzemi és a vállalati tanács, valamint a felügyelőbizottságban fennálló dolgozói képviselő egy adott üzem és egy vállalat szervezeti keretei között jelent csak dolgozói érdekvédelmet, míg a szakszervezet ennél szélesebb szakmai és rétegeköröket tud erőteljesebb társadalmi kihatással megmozgatni. Éppen ezért a vállalati és a szakmai, valamint a munkavállalók rétegeire kiható kollektív szerveződések megkötése és betartásuk ellenőrzése szakszervezeti feladat kell hogy legyen. Ugyanez a helyzet egy egész vállalat, vagy több vállalat, esetleg egy egész gazdasági ágazat munkavállalóit, dolgozóit mozgósító munkabeszüntetés megszervezésénél is. Ezzel kapcsolatosan kell megjegyezni, hogy az 1989. évi VII. törvénnyel hazánkban meghonosított igen korlátozott és retorziós jellegű jogkövetkezményekkel teletűzdelt sztrájkjogot jelentősen szélesítve a nemzetközileg kialakult szabályozáshoz szükséges igazítani. Ez azt jelenti, hogy a sztrájkjog lehetőségét nemcsak a már szerzett jogok elvételének az esetére kell retorziómentesen biztosítani, hanem el kell ismerni a munkavállalói jogok szélesítésének eszközeként is. Ebből következik az is, hogy el kell törölni a sztrájk jogellenessé és büntethetővé nyilvánításának jelenlegi megfoghatatlan és bármikor elővehető lehetőségét.⁴⁷

4. Utolsó témakörként a *munkaviszony-megszűnés* és a munkaviszonyból eredő kölcsönös *felelősség* problémakörével kívánunk foglalkozni. Abból indulunk ki, hogy a munkaviszony kétoldalú és társasági (belső vállalkozási) szerződés formáját - éppen úgy mint a munkaszövetkezeti tagsági viszonyt - megfelelő határidőt adva fel lehet mondani a tartós szerződésekre, jogvi-

szonyukra vonatkozó jogi megoldásokhoz hasonlóan. Erre sor kerülhet mind a munkaadó, illetve a munkahely, mind pedig a munkavállaló részéről beálló objektív, vagy szubjektív körülmények megváltozása miatt. Az utóbbinál különösen jelentős a felek egyike vagy másika részéről egymás irányában jelentkező bizalom megrendülése, bizalomvesztés. Ugyanez a helyzet akkor is, ha akár neki felróhatóan, akár pedig készségeinél, vagy más, fel nem sorolható okok folytán alkalmatlan, vagy válik alkalmatlanná a munkavállaló a munkaszerződésben, belső vállalkozási szerveződésben, vagy a tagfelvételnél vállalt munka elátására. Ezekben az esetekben a munkaadó cég, a belső vállalkozó egység vagy a szövetkezet (kft.) felmondási idővel felmondhatja a munkaviszonyt, a belső vállalkozási vagy a tagsági munkaviszonyt. Ugyancsak hasonló módon, felmondási idő beiktatásával mondhatja fel a munkavállaló is a munkaszerződést.

A munkáltató részéről történő felmondás esetén a felmondási idő hossza a szolgálati idő nagyságától, és a munkakör jelentőségétől függően időarányosan növekszik. Ha viszont a munkavállaló mond fel, a felmondási idő csak a munkakör jelentősége arányában növekedhet. Ez a megoldás mindkét fél érdekeit tekintetbe veszi. A dolgozónak a felmondási időre vagy annak egy részére történő felmentése és az alap felmondási időnek a szolgálati érdektől függő meghosszabbítása, valamint az esetleges végkielégítés – ami a munkaszerződés megkötése során kiköthető – a dolgozó egzisztenciális biztonságát, míg a munkakör jelentőségétől függő hosszabb felmondási idő a munkáltató érdekét is szolgálja, amely megkönnyíti az új személy beállítással kapcsolatos nehézségek áthidalását. A nyugat-európai államokhoz hasonlóan⁴⁸ a magyar Mt. is ekként szabályoz.⁴⁹ A szövetkezeti tagsági munkaviszony esetében is hasonló szabályozás érvényesül.⁵⁰ Nem terjed ki azonban ez a szabályozás a belső vállalkozásokra, noha a gyakorlat már évek óta eszerint alakul. Éppen ezért az új magyar Mt.-ben e szabályozásnak általános érvényűvé kell válnia.

A nyugat-európai jogok a munkaviszony – éppen úgy mint a társasági tagsági viszony – rendes felmondása mellett a munkaszerződésbe vagy a társasági szerveződésbe illetve az alapszabályba foglalt kötelezettségek súlyos megsértése esetére ismerik az azonnali hatályú felmondást is. Ez ugyancsak kölcsönös.⁵¹ A magyar Mt. és a munkaszövetkezeti törvények ezzel szemben csak a munkáltató súlyos szerződésszegésének egyes eseteire biztosítják az azonnali hatályú felmondást, míg a munkavállalót ilyenkor a munkáltató fegyelmi úton jogosult elbocsájtani, illetőleg szövetkezeti tagsági viszonyát kizárással megszüntetni – amit a nyugat-európai jogokban teljesen elképzelhetetlen módon – nálunk “munkajogi priusz” kíséri. Mind ezt, mind pedig a munkaviszony fegyelmi úton történő megszüntetésének itt leírt módját, sőt az egész *fegyelmi büntetési rendszert* haladéktalanul *ki kell iktatni* a

magyar Mt. reformja során. Helyette a két irányban is fennálló azonnali hatályú felmondást szükséges beiktatni.

Érdemes azt is megemlíteni még, hogy mind a nyugat-európai kontinentális jogok, mint pedig az angolszász jog, a dolgozó terhére történő rendes és azonnali hatályú rendes felmondásnál megkívánják, hogy az előbbinek igazolható módon nyomós, az utóbbinak pedig igen komoly, azaz igen súlyos oka legyen. E két kritériumot a munkaügyi bíróságok különös súllyal vizsgálják.⁵² Ez is egy olyan norma, amely az új magyar Mt.-be átvételre kívánkozik. A nyomós komoly és igen súlyos okok mögött meghúzódó konkrét tartalmat a munkaügyi bírósági gyakorlat majd kialakítja.

A munkavégzés során a dolgozót ért károkért a munkáltatót, illetve munkahelyet biztosító céget a magyar Mt. a nyugat-európai jogokhoz hasonlóan lényegében a veszélyes üzemi felelősség kiterjesztésével a fokozott veszélyviselés polgári jogi szabályozása szerint rendezi.⁵³ Mind az említett külföldi jogok, mind a magyar Mt. is ezt a megoldást helytállóan azzal indokolja, hogy a munkáltató szervezi a munkát, és az ő feladata ilymódon a kármegelőzés is.⁵⁴ Ez a megoldás azonban az autonóm belső vállalkozó egységszervezetek esetében már problematikus, mivel vállalkozásukon belül ők maguk szervezik meg a saját munkájukat. Éppen ezért, ha a vállalkozás valamelyik tagját éri olyan kár, amelyért a vállalat felel, mindenképpen a felelősséget – legalább is részben – legálisan is át kell, hogy háríthassa a vállalkozó szervezetre. Ha pedig maga a vállalkozó szervezet egyszemélyes vállalkozóból áll – minthogy belső vállalkozása túlnyomó részét ő maga szervezi – az őt ért kár egy részét ugyancsak kármegosztás alapján a “casus nocet dominus” elve szerint neki kell viselnie. Egy ilyen szabályozással kellene kiegészíteni a Mt.-ben a munkavállalói anyagi felelősség szabályait.

A munkavállalóknak, pontosabban a munkavégzőknek a cégükkel szemben fennálló anyagi felelősségi, kártérítési szabályait is a hatályos Mt. – ellentétben a nyugat-európai munkajoggal – komplikáltan és sem reparációt, sem prevenciót egyáltalán nem biztosító módon szabályozza. Szinte a dolgozói könnyelműsége ösztönöz az, hogy csak a szándékos károkozás esetén áll fenn a tényleges kárig terjedő reparáció, míg a gondatlan károkozás valamennyi esetére a tételesjog már előre garantálja (Mt. és munkaszövetkezeti törvények)⁵⁵, hogy a kártérítés nem terjed túl a havi jövedelem bizonyos százalékán. Sőt további enyhítés az, hogy a munkáltatónak, illetve a munkahelynek kell a dolgozó vétkességét és ezen belül annak súlyosabb formáját bizonyítani (szándékosságot), ami a gyakorlatban igen nehéz. Sokkal könnyebben tudja a károkozó kimenteni, exculpálni magát. Ennek a megoldásnak az elméleti alapját a magyar jogtudomány abban látja, hogy a munkavégzés során a dolgozó oldaláról nagy a károkozási veszélyhelyzet a hosszan tartó munkavégzés során spontán módon beállható figyelem-lankadás

miatt. Ezen kívül a munkáltató van abban a helyzetben, hogy a munkavégzés során bekövetkező veszélyforrásokat jó munkaszervezéssel kiküszöbölje.⁵⁶ A nyugat-európai munkajogelmélet ezeket az indokokat szintén elfogadja, de a kártérítés mérséklését a bírói gyakorlatra bízza, a kárt okozó dolgozót pedig nem menti fel a vétkességkimentés terhe alól.⁵⁷

Ennek alapul vételével a nyugat-európai munkajogokban elvben az elmaradt hasznot is magába foglaló teljes reparáció elve, tehát a kártérítés általános szabályrendszere érvényesül. Az esetben viszont, ha a dolgozó vétkességének enyhébb fokát tudja bizonyítani, vétkességi fokának enyhülése arányában nagyobb vagy kisebb részben, esetleg teljesen is mentesül a kártérítés alól. A német és az osztrák jogban pl. a súlyosabb gondatlanság (*culpa gravior*) esetében is jelentős mérséklésre kerülhet sor, míg az enyhe gondatlanság (*culpa levis*) esetén a munkaügyi ítélkezési gyakorlat általában mentesíti a dolgozót a kártérítés alól. Ugyanígy jár el az angol munkaügyi bírói gyakorlat is.⁵⁸ Az ilyen ügyek azonban viszonylag ritkán kerülnek a bíróság elé, mivel már a munkaadók sem igényelnek a *culpa gravioron* alul kártérítést, vagy csak igen korlátozott mértékben.⁵⁹ Legtöbbször ugyanis biztosítást kötnék az ilyen károk megtérítésére.⁶⁰

Ugy véljük, hogy a magyar Mt.-nek is ezen az úton kellene haladnia a dolgozókat terhelő kártérítési felelősség szabályozásánál, már csak azért is, mert a belső vállalkozási rendszereknél először a bírói gyakorlat által is szentesített⁶¹ jogkövetés is ezt a megoldást alakította ki, amit később a belső vállalkozásokat rendező jogszabályok is elismertek.⁶¹ Ez a megoldás felel meg a vállalkozási és a megbízási tartalmú munkaviszony kárfelelősségi szempontjainak is.

Az u.n. *kizárólagos őrzésbe* adott eszközök és pénzek tekintetében a magyar jogban is főszabályként a "custodia felelősség" érvényesül, ami a hiányért való teljes felelősséget jelent. Kimentésre a pénz, illetve más vagyon kezelőjének csak akkor van lehetősége, ha bizonyítja, hogy a hiány rajta kívül álló okból következett be, vagyis, ha a hiány oka ismertté válik és azért ő felelőssé nem tehető.⁶² A raktárkezelők és a kereskedelmi dolgozók hiányfelelőssége azonban speciális jogszabályok alapján többműszakos egységek esetében egy havi átlagjövedelem erejéig volt korlátozva.⁶³ Minthogy e speciális jogszabályokat a deregulációról szóló 88/1990.(IV.30.) Mt. rendelet hatályon kívül helyezte, így reájuk a teljes hiány értékéig terjedő általános custodia felelősség vonatkozik. A mai helyzetben azonban az egység valamennyi tagját, illetve az egységen belül valamennyi váltótágot, illetőleg váltócsoportot és azok tagjait egyetemes felelősség terheli. Megítélésünk szerint ez méltánytalan. Az egyetemes felelősséget a korábbi elveknek megfelelően az együttes és osztott hiányfelelősséggel lenne szükséges felváltani. Ugyanígy

továbbra is indokolt fenntartani a több dolgozó által gondatlanul okozott károk esetén is az együttes, de osztott kárfelelősséget.

5. Befejezésül csupán arra kívánunk utalni, hogy bár vezérfonalként végig húzódott a munkajognak elsősorban a polgári joggal, másodsorban pedig a közigazgatási-közjoggal való párhuzamban állítása, a *munkaügyi eljárás és bíráskodás* mégis annyira speciálisan munkajogi, hogy a munkaügyi bíráskodás és annak szervezete a nemzetközileg általánossá vált gyakorlatnak megfelelően fenntartandó.

Az ezt megelőző és az Mt. által kötelezően lefolytatandó cégkeretek közötti *munkaügyi döntőbizottsági eljárás* azonban sérti a felek egyenjogúságának az elvét. Ez a pártállam koncepciójának megfelelő közhivatalnokokra vonatkozó szolgálati eljárásnak a gazdaság területére is történt kiterjesztésének maradványa, ami sürgősen felszámolandó. A szövetkezeti jog 1988-ban megindult újrakodifikálási munkálatainál már ez az elv jutott érvényre.⁶⁴

Jegyzetek

1. Ezt a hiányt részletesen kimutattam "A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél" c. munkámban. MTA. Államtudományok Kutatása c. Tud. Kut. Főirány Programiroda Kiadása. Bp., 1987. II. rész.

A Munka Törvénykönyvének (Mt.) 1988. dec. 31-ki módosításra igen szűk körűen bevezette a munkanélküli segélyt és a sztrájkjogot. Kritikáját I. Tatár I. - Kenderes Gy. - Prugberger T.: Jogszabály-kriticizmus. Jelző, 1989. 2. sz.

2. P. Elias - B. Napier - P. Wallington: Labour Law. London, 1980.; R. Benedictus - B. Bercusson: Labour Law Cases and Materials. London, 1987. Sweet and Maxwell.; T. Mayer-Maly: Individualarbeitsrecht. Springer, Wien, New York, 1988. kül. 22-23. o.; Magyarul megjelent források: Kalló Á.: A munkajog Angliában. B.W. Napier előadásának ismertetése. Prugberger T. - Rácz Z. - Tatár I.: A munkavállaló anyagi felelősségének szabályozása egyes nyugat-európai országokban. T. Mayer-Maly előadásának ism.; Prugberger T.-Kenderes Gy. - Rácz Z.: A munkáltató felelőssége a munkavállalót munkavégzése során ért károkért. M. Beck Mananganetta előadásának ism. Valamennyi in: Prugberger T. - Novotni Z.: Gazdasági jogi előadások a miskolci Jogi Karon. Jogtudományi Közlöny, 1990. 4. sz.

3. Fieczere L. - Trocsányi L.: A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában. MTA. Állam- és Jogtudományi Intézet kiadványa, Bp., 1966. - Prugberger T.: 1. sz. jegyzetben hiv. mű, III. rész. Megjegyzendő, hogy a többszörösen módosított 1967. II. tv., vagyis a hatályos magyar Mt. II. része a 10/A-tól a 17. paragrafusokban

a dolgozók vállalati irányításban való részvételét egész soványan és csak a szakszervezetekre korlátozva szabályozza.

4. T. Mayer-Maly: I.m. 7-18. o.; R. Strasser: Kollektives Arbeitsrecht. Manzsche, Wien, 1984.; Floretta, Strasser: Die kollektiven Mächte im Arbeitsleben. Wien, 1963.; Reform der Betriebsverfassung. (Erläuterungen, Gesetze, Wahlordnung. Herausg. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.; P. Rosanvallon: L'age de l'autogestion. Éditions du Seuil, 1976.; R. Benedictus - B. Bercusson: I.m. 12. és 13. fejezet.

5. Vö. P. Koch: Auswirkung des Betriebsinhaberwechsels auf Arbeitnehmer im englischen und deutschen Recht. Recht der Internationalen Wirtschaft. 1984. évf. 592-599. o.; T. Mayer-Maly: I.m. 7., 40-44., 60-69., 75-154. o.; R. Benedictus - B. Bercusson: I.m. 270-280. o.

6. Vö. a 4. sz. jegyzettel, továbbá: Fragen des Konzernsrechts. Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht. 1984. é. 351-595. o. (Königstein/Ianus: 1984. jan. 21. Symposium anyagát tartalmazó különszám.; G. Etzel: Die Entwicklung des Arbeitsrechts im Jahre 1983. Neue Juristische Wochenschrift, 1984./ 2551-2560. o.; S. Andriani: Referendum sulla scala mobile: un'occasione per cambiare la politica economica. Democrazia e diritto. 1984.é. 5-8.o.; P. Schwerdtner: Die Klassische Entscheidung. Teilnahme am rechtmässigen Streik als Vertragsbruch? Juristische Ausbildung. 1985. é. 19-25. o.

7. Minderről 1988-tól Magyarország majd pedig az összes kelet-európai és közép-kelet-európai ország egyre bővebb információt szolgáltat. Figyelmet érdemel azonban a magyar Mt.V. 15. paragrafusának végrehajtásához kapcsolt 17/1979. (XII.1.) MüM.sz. rendelet, mely ezen kényszermunkaidőszakokat egészen az 1989. évi hatályon kívül helyezésig nem engedte a munkaviszonyként eltöltött időbe beszámítani.

8. Lásd a hatályos magyar Mt.-t és az 1. sz. jegyzetben hiv. azt kritizáló irodalmat.

9. Vö. 1988. VI. tv. 13.paragrafus (1). bek. 210 paragrafus (2). bek. és 292. paragrafus valamint 293. paragrafus (2). bek.-vel.

10. Szamuely L.: Ipari demokrácia Nyugat-Európában: következtetések és kérdőjelek. Valóság, 1979. 6. sz.

11. Konkrétan tapasztaltuk a szombathelyi "Styl" Textilvállalatnál. 1990. június.

12. E nézet részletes kifejtését lásd az 1. sz. alatti jegyzetben hiv. munkámban. 17-18. o.; a javasolt megkülönböztetés és elkülönítés a nyugat-európai munkajogokban mindenütt fennáll. V. ö. T. Mayer-Maly: Hiv. mű 45-50. o.(45-46. oldalon utalás az NSZK., francia, a belga és az olasz megkülönböztetésekre). Ausztriában az ABGB. alapján kialakult munkajog mellett külön "Angestelltegesetz (BGBL. 1921/292.) vonatkozik a közszolgáltatásra és igen lényeges a jogi rendezésben is az "Angestellte" és az "Arbeiter" közötti megkülönböztetés az NSZK-ban, Belgiumban, Franciaországban és Olaszországban is.

13. Tomandl : Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages. Wien, 1971. - Mayer-Maly: 28-31. és 69-72. o.

14. Mayer-Maly: 37-38. o.

15. Uo.
16. Mayer-Maly: 38.o. - Th. Raiser: Das Unternehmen als Organisation. Wien, 1969.
17. Mayer-Maly: 33-34. o.; Kastner: Grundriss des österreichischen Gesellschaftsrecht. Machne, Wien, 1984.; Fuhrmann: Der Arbeitnehmer als Gesellschaftler. 1982. (NSZK viszonylatban).
18. U.o.
19. Mayer-Maly: 71. és 106-108. o.
20. Mayer-Maly: 106-112. o.
21. Mayer-Maly: 108-111. o.
22. Uo.
23. Vö. NSZK 1965. IX. 6-án kiadott Résztvörvényének 88. paragrafusával.
24. 1988. é. VI. tv. 200. és 290. paragrafus.
25. Mt. 34. paragrafus (2.). bek. és Mt. V. 35. paragrafus (2)-(3). és (5). bekezdései csak a fegyelmi büntetésben részesülésről, a személyzeti munkáról szolt. Az 1989-ben hatályon kívül helyezett 1019/1974.(V.2.) Mt. sz. hat. szerint pedig mindenről. V.ö.: A Munka Törvénykönyve Kommentárja. Közg. és Jogi K.Kiadó, Bp., 1978. 50. o.
26. Mayer-Maly: 60. és 111. o.
27. Mt.V. 73. paragrafus (3). és (4). bek.
28. H. Roggeman: Das Modell der Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien Europäische Verlagsantalt. Revija, 1970. - Trocsányi L.: A munkaviszony a legújabb jugoszláv jogfejlődésben. Állam és Jogtudomány. XXI. kötet, 2. sz. - A társult munkáról szóló 1976. évi törvény, Küldöttek Híradója, a JSZSZK és VSZAI képviselőházának Közlönye. 1976. ápr. 17. sz.
29. Soós K.: A gazdasági reformok bevezetése és részleges visszavonása: a jugoszláv példa. Medvetánc, 1981. 2. sz.
30. Mayer-Maly: 30. o.
31. 30/1981. (IX.14.) MT. sz. 24/1981 (IX.14.) PM-MüM. sz. rendelet a vállalatok és szövetkezetek egyes kereskedelmi és vendéglátóipari részlegeinek szerződéses üzemeltetéséről, 26/1981. (IX.29.) PM-MüM. sz. rendelet a szövetkezetek egyes részlegeinek általányszámolásos rendszerben való üzemeltetéséről; továbbá a mezőgazdasági termelőszövetkezetekről szóló 1967. é. II. tv. 1988.III. tv.-el mód. és kiegészített 60. paragrafus (2). és (3). bek. továbbá a 7/1977. (III. 12.) MT. sz. rendeletnek a 60/1989. (VI.27.) MT. sz. rendelettel kiegészített 76/A-G. paragrafusáig.
32. K. Zehetner: Eine Genossenschaft expandiert. Selbstverwaltene Betriebe in Frankreich. Mitbestimmung. 1-4/1981. 10.Jahrgang.; Makó Cs.: A munkástulajdon; Forradalmi újítás vagy zsákutca? Figyelő, 1988. júl. 7.sz. 5. old.; Makó Cs: A munkástulajdon dilemmái. Gazdaság, 1989. 1. sz. 76-93. o.
33. Töllér Gy.: A munkásszövetkezetek másfél évszázada Franciaországban. In.: Szövetkezeti Kutató Intézet Évkönyve, 1977. Közg. és Jogi K. Kiadó, Bp., 1977.é

- I. Stanek: Die Landwirtschaft in Ost und West. Verlag Umler. Stuttgart, 1973. 43-47. és 53-57. o.
34. Prugberger T.: A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 206. sorsz. Bp., 1988. 134-136. o.
35. Stanek II. Teil
36. Lásd az 1959. é. IV. tv.-el kiadott és többszörösen mód. Ptk. I. és III. címét, valamint a Gazdasági Társaságokról szóló 1988. é. VI. tv. I. és II. részét.
37. Mayer-Maly: 18-20. o.; R. Benedictus/B. Bercussoni 41-100 és 463-473. o.
38. Mayer-Maly: 60-68. o.; R. Benedictus/B. Bercusson: 41-100. és 463-473. o.
39. Mayer-Maly: 147-154. o.; R. Benedictus/B. Bercusson: 100-106. és 106-151.
40. A jelenlegi magyar Mt. 42. paragrafus (3.) bek. a szabadság pénzbeli megváltását korábban tiltotta, az 1981.é. 32. tvr. 1. paragrafusa azonban e tiltást hatályon kívül helyezte. Ennélfogva - bár nincs kimondva, a szabadság pénzben megváltható a mg.-i termelőszövetkezetekről szóló tv. végrehajtásáról szóló 12/1977. (III. 12.) MÉM. sz. rendelet 31. paragrafus (4.) bek.-e tiltotta a tagoknak járó szabadság megváltását, ugyanez szakasznak a 7/1988. (VI.10) MÉM. rendelettel módosított szövege már kifejezetten engedélyezi.
41. Mayer-Maly: 148. o.
42. Reform der Betriebsverfassung (Erläuterungen, Gesetz, Wahlordnung). Herausg. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. 2. Teil. 4-6. 56-67.
43. NSZK Munkavállalói döntésbeeszlési Törvény (Mitbestimmungsgesetz - 1976. május 4. BGBl. 1153. o.) 29. paragrafus. In.: Törvények a kereskedelmi társaságokról az NSZK-ban. Ig.Min. Tud. és Táj. Főoszt. Kiadó, 24. kötet. (Szerk.: Sieber E.) Bp. 1987. 544. o.
44. Reform der Betriebsverfassung I. Teil 3. S.34.; Strasser: Kollektives Arbeitsrecht. 78, 106-107.o.é R. Benedictus/B. Bercusson: 459-518. o.
45. L. előző jegyzetet (Megjegyezzük, hogy az NSZK-ban ilyen kollektív szerveződésekre Schleswig-Holstein tartományban kerül sor. Adatközlő: Harold Brust a Tartományi Szociális Hivatal volt munkatársa).
46. Vö. Népszava, 1990. jun. 16. számában a munkástanácsokról szóló riporttal.
47. 1989. é. VII. tv.
48. Mayer-Maly, 168-170.o.; Felmondási idő: R. Benedictus/B. Bercusson: 300-309., 313-316. és 404-405. o.
49. Mt. 27. paragrafus és Mt. V. 25-26. paragrafus.
50. Mg-i tsz.-ekről szóló 1967. é. III. tv. 12. paragrafusa és a végrehajtásánál szóló 7/1977. (III. 12.) MT. sz. rendelet 13. paragrafusa.
51. Mayer-Maly: 165-181. és 186-205. o.
52. Mayer-Maly: fent hiv. hely.; R. Benedictus/B. Bercusson: 404-405. és 522-567. o.; B. Napier: Előadás a Miskolci Egyetem Állam és Jogi Karán, 1988. március 16. Ism.: Kaló Á. 2. sz jegyzetben hiv. hely.
53. Mt. 62. paragrafusa és Mt. V. 83. paragrafusa, továbbá 26/1980. (XII.20.) MüM. sz. rendelet

54. Eörsi Gy.: Elhatárolási problémák az anyagi felelősség körében. Közg. és Jogi Kiadó, Bp., 1962. 150-151. o.; Nagy L.: A kártérítés csökkentése a dolgozók anyagi felelőssége esetén. Jogtud. Közl. 1964.; Hegedüs I.: A termelőszövetkezeti tagsági viszony jogi alapkérdései. Közg. és Jogi K. Kiadó, Bp., 1973. 298-299. o.; Nagy L.: Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért. Közg. és Jogi K. Kiadó, Bp., 1964. 333. o. köv.o.
55. Vö.: Mt. 57. paragrafus, és Mt.V. 80 paragrafusával.
56. Vö. 54. sz. jegyzettel
57. Mayer-Maly: 81-89. o. A munkavállaló anyagi felelősségének szabályozása egyes nyugat-európai országokban. (Mayer-Maly előadása, ism.: Prugberger-Rácz-Tatár) In.: Prugberger-Novotni: Gazdasági jogi előadások a miskolci Jogi Karon. Jogt. Közl. 1990. é. 4. sz. 235. o.
58. Lásd az előző jegyzetet.
59. Lásd az előző jegyzetet.
60. Mayer-Maly: 85-86. o.
61. Vö. a 31. és 34. sz. jegyzettel.
- 61/a. Vö. 31. sz. jegyzettel.
62. Vö.: Mt. 58. paragrafusa a 18/1970. (VI.4.) Korm.sz. rendelettel (raktári dolgozók leltárhiányfelelőssége) és az 50/1985 (XI.6.) Mt. sz. rendelettel (kereskedelmi dolgozók leltárhiányfel.)
63. 18/1970. (VI.4.) Korm.sz. rendelet. 3. paragrafus.
64. Vö.: Az új szövetkezeti törvény koncepciója (Társadalmi vitaanyag). III. rész 6. pont. Szövetkezés. 1989/2. sz. 21. o.

GT Füzetek

Tulajdonviszonyok, tulajdonjog

(Az SZGTI és a Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Intézetének tudományos tanácskozásán elhangzott előadások anyagát tartalmazza.)

A kötet ára: 95,- Ft.

Megrendelhető: SZGTI. 1021. Budapest, Tárogató út 2-4.