

## PRUGBERGER TAMÁS

## A munkajog korszerűsítése a piacgazdálkodás kialakulásának sodrában

A szerző a munkavégzés jogi szabályozásának történeti fejlődésén keresztül mutatja be a mai fejlett polgári államok munkajogának alapvető szerkezetét. Ezt hasonlítja össze a kelet- és kelet-közép-európai országok munkajogával, különös tekintettel a magyar munkajogi szabályozásra. Ennek tükrében vonja kritika alá a mai magyar munkajogot, amely egyfelől túlzottan egysíkú és a közszolgálati viszonyoknak minden munkaviszonytípusra való kiterjesztésén nyugszik, másfelől szétszórtnak és hiányosan szabályozott. A munkaviszony-szabályozás túlzottan közszolgálati jellegéből adódóan hiányzik a vállalatban belüli egyéni és csoportos vállalkozási formák korszerű rendezése, a munkajogi szabályozás pedig erősen közigazgatási jellegű, miközben a sikeres vállalkozások polgári jogi jellegű szabályozást igényelnek. Ezen túlmenően a kelet- és közép-európai munkajogokból teljesen vagy nagyrészt hiányzik az ún. kollektív munkajogi szabályozás, amely a fejlett országokban — üzemi alkotmánytörvények formájában — a dolgozói érdekvédelem alapvető eszköze. Mindezek alapján a szerző fő következtetése az, hogy a magyar munkajogi szabályozást polgári jogi jellegűvé kellene átalakítani.

A téma időszerűségét politikai rendszerünknek a demokrácia, gazdaságunknak pedig a piaci gazdálkodás irányában történő átalakítása adja meg. Minthogy e téren ma még az útkeresés és a kísérletezés szakaszában vagyunk, indokolt a kísérletezés két fő területét megvizsgálni. E két terület: a magyar vállalati rendszer és annak belső szervezeti-vezetési szerkezete; valamint az ott dolgozó munkakollektíva viszonya a vállalathoz és az egyes dolgozók viszonya egymáshoz.

### Az intézménystruktúra rövid előtörténete

A jog nyelvén szólva, ebből az következik, hogy az ún. vállalati jog és a munkajog összekapcsolódnak egymással. Az idevágó magyar jogi szabályozás a már megvalósult reformok hatására már átment bizonyos átalakulásokon. Ezek a több szakaszban végzett részmodernizálások azonban korántsem változtatták meg átfogóan a munkajog intézményrendszerét. E területen is érvényesül Hans Kelsen megállapítása, hogy a jogi normaalkotás mindig elmarad az élet újszerű igényeitől,

csak nyomon követi azokat (Kelsen [1988], 59. o.). Feladatunk tehát megvizsgálni, hogy a jelenlegi szabályozás mennyiben felel meg a gazdasági és politikai korszerűsítés követelményeinek, és a mutatkozó hiányok kiküszöbölésére milyen szabályozás lenne az ideális.

Tekintve, hogy a szabályozásra vonatkozó javaslatokban — különösen a munkajogot illetően — a mai magyar jogásznemzedék számára teljesen idegen megoldásokkal kívánok előállni, ezek helyességét a *történetiség* síkján is indokolt megalapozni.

A klasszikus római jogban azt a munkát, amelyet nem rabszolgák végeztek (függelmi viszony alapján), hanem szabad polgárok, a bérlet egyik alfajaként kezelték. A „*locatio conductio rerum*” (dologbérlet) mellett ez volt a „*locatio conductio operarum*” (munkavállalás) (Vécei [é. n.], 341–343. o.). E munkabérleti szerződés tartósabbá válásával egyre inkább kialakult a függelmi viszony a munkáját bérbe adó hátrányára és a bérbe vevő javára. E függelmi viszony a középkori céhrendszerben intézményesült. Ugyanis az inas, a legény és a segéd mindaddig, amíg fel nem szabadult, munkáltató-tanítójának a tanítás ellenében munkát végzett, amely nemcsak szakmai, hanem háztartási jellegű is volt. E személyes-patriarchális viszony és az ebben kialakult személyi kizsákmányolás átkeült a manufaktúrákban, majd a gyárakban dolgozók munkaviszonyába is. Az első manufaktúrák, majd a gyárak tulajdonosai ugyanis jórészt a legügyesebb, fejlett vállalkozói-üzleti érzékkel rendelkező céhmesterek közül kerültek ki. Ez is közrejátszott abban, hogy a manufaktúrákban és a gyárakban is patriarchális módon kezelték az alkalmazottakat, ami végül is a munkavállalók egész családjának kihasználásává fajult. Ezt az is lehetővé tette, hogy a liberálkapitalizmus szemléletében a munkavállalás magánjogi szerződés volt, amelyet az egyes államok polgári jogi törvénykönyvei vagy szokásjogai *munkabérleti* vagy *szolgálati szerződés*ként könyveltek el.<sup>1</sup>

Idővel a munkavállalók munkaerejének csekély bér ellenében történt kizsigerelése társadalmilag egyre inkább elviselhetetlenné vált, sokasodtak és a tőkés társadalmi rendre egyre veszélyesebbé kezdtek lenni a sztrájkmozdulások. Ezekre adott válasz volt a gyári törvényhozás, amely nemcsak a sztrájkmozdulások ellen lépett fel, de egyre több munkásvédelmi intézkedést is tartalmazott. A gyári törvényhozás keretűl többnyire az ipartörvények szolgálták, amelyek idővel nemcsak azt szabályozták, hogy iparúzó tevékenységet a szomszédok zavarása, és a környezet szennyezése, mérgező anyagok kibocsátása nélkül kell folytatni, hanem kiterjedtek az ott foglalkoztatottak munka- és egészségvédelmére, a balesetek megelőzésére szolgáló intézkedések előírására, a munkaidő-maximum meghatározására, a bérezésre, valamint a munkahely-biztosításra is.<sup>2</sup>

Az ún. *ipartörvények* e munkásvédő szabályai részévé váltak a munkaszerződésnek és az annak alapján kialakult munkaviszonynak. Ily módon ez az eredetileg kizárólag polgári jogi tartalmú és alapstruktúráit tekintve a kontinentális és angolszász jogrendszerekben egyaránt a polgári törvénykönyvben szabályozott jogviszony a közjog és a magánjog mezsgyéjére került, *vegyes szakjogivá* alakult. Az így kifejlődött „gazdasági” munkajog (jelző tőlem — P. T.) azonban alaptermészetét illetően polgári jogi maradt. Mindkét jogrendszerben gyökeresen megkülönböztetik tőle a hivatalnokok (köztisztviselők) munkaviszonyát, azaz a *közszolgálati jogviszonyt*, amely a közigazgatási szervben belüli közszolgálat rendjét szabályozza (Magyari Zoltán [1942], 398. o.). A polgári társadalom közigazgatási

<sup>1</sup> Vö. az 1928. évi Magyar Magánjogi Törvényjavaslat 1550—1579. §-aival: *Vincenzi* [1942], 1151—1162. §. *Theo Mayer-Maly* [1987], 28—31. o., *Bürg. Ges. B.* 611. és köv. §. *Philipp Lothmar* [1928].

<sup>2</sup> Vö. magyar vonatkozásban az 1984. évi XVII. tv.-nyel.

jogi rendszerén belül három fő területet különböztethetünk meg. Az első az államnak polgárai és jogi személyei (stb.) felé irányuló szervező, rendező, valamint hatósági tevékenységét szabályozza, a második a közigazgatási szervek egymás közötti kapcsolatát, a harmadik az adott szervezetben, hivatalon belüli viszonyokat rendezi. Ha mindezt szélesebb értelemben, az állami főhatalmat gyakorló szervekre is kivetítve vizsgáljuk, ugyanehhez a felosztáshoz jutunk el, azzal a különbséggel, hogy immár nemcsak közigazgatási jogról, hanem az ezt is magában foglaló általános közjogról kell beszélnünk.

A gazdaságot érintő jog területén hasonló strukturálódás tapasztalható. A kereskedelmi cégek, vállalatok kifelé irányuló, a gazdasági életben megjelenő szakmai-kereskedelmi szerződéseit a kereskedelmi törvények egy elkülönített fejezete rendezi, míg egy másik elkülönített fejezet a kereskedelmi cégek és társaságok belső szervezeti-működési, valamint tulajdonviszonyait tárgyalja. E két terület szorosabban véve a kereskedelmi jog anyagát képezi, míg a gazdasági jog harmadik területét a már említett közvetlenül magánjogi gyökertű, de szociális, egészségügyi, pénzügyi stb. jellegű közjogi-közigazgatási jogi szabályokkal teletűzdelt munkajogi szabályozás jelenti. Ez utóbbinál a nagyvállalati belső igazgatási szervezetnek a hivatali szervezeti hierarchiához hasonló alakulása miatt a magántisztviselői kört érintő szabályokra jelentős hatással volt a köztisztviselői szabályozás. Így a magántisztviselők munkajogviszonyának rendezése sokban hasonló a köztisztviselőkéhez, noha a magántisztviselők munkaszerződését nem a közigazgatási, hanem a polgári jog szabályozza. Főleg a vállalati ügyrend és a kollektív szerződés azok az elemek, amelyek leginkább emlékeztetnek a közszolgálatból ismert szabályozásokra. Ez is igazolja azt a foyli megállapítást, hogy a tőkés nagyvállalati igazgatás a közigazgatás mintájára alakul, miközben a vállalati igazgatás is hat a közigazgatásra (Fayo [1984]).

### A fejlett polgári jóléti államok mai munkajoga

A munkaszerződés tartalmát az angolszász és a kontinentális (például német) jogrendszerben egyaránt elsősorban a felek megállapodása határozza meg: a munkavállaló és a munkáltató szabadon egyezik meg egymással. Kivételt képeznek ez alól a jóléti állam kialakulásától kezdve azok a kérdések, amelyekben a munkáltatók és a munkavállalók érdekvédelmi szervezetei — úgymint a gyáriparosok országos szövetsége, illetve a kereskedelmi kamara, valamint az egyes szakmai szakszervezetek — egyeznek meg a kollektív szerződésekben. Így a konkrét munkabér-meghatározás terén mindkét fél kötve van a tarifaszerződésekben megállapított alsó és felső bérhatárokhoz; továbbá a munkaviszonyt a dolgozó akaratán kívül megszüntetni csak a kollektív szerződésben foglalt esetekben, vagy a dolgozó képviselőt egyetértésével lehet. (Betriebsverfassungsgesetz 102. §., Kündigungsschutzgesetz, Arbeitsförderungsgesetz 8. §.). Ez utóbbi már a későbbiekben még tárgyalandó participációs intézményrendszernek a területe. A kollektív munkajog körébe tartozó participáció intézményrendszerén kívül azonban a gazdasági szférában történő foglalkoztatás rendezésének alapját a felek egyenjogúságán és kölcsönös megállapodásán nyugvó szerződéskötési rendszer alkotja.<sup>3</sup> Ebbe az állam csak annyira avatkozik be, amennyire ez a munkavállalók érdekéi

<sup>3</sup> A német jogterületre nézve lásd Mayer-Maly [1987], 29—31. o. és 60—73. o.; az angol jogterületre pedig Brian William Napier professzor (University of Cambridge, Cambridge) információit a Nehézipari Műszaki Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szövetkezeti Jogi Tanszékén (Miskolc) tartott tudományos tapasztalatosere és előadás alkalmával. (Miskolc, 1989. március 13—16.)

ben feltétlenül szükséges (Mayer—Maly [1987], 6—7., 12—13. o.). Ennek fő eszközei az időnként megújításra kerülő kollektív munkaszerződések, valamint a tarifaszervezetek intézményei. Ez egészült ki a II. világháborút követően Nyugat-Európában — a nagyobb létszámot foglalkoztató vállalatoknál — a vállalat, igazgatásban történő alkalmazotti és munkásrészvételi joggal (Haneck [1962], Szamuely [1979]). Ez a részvétel kétirányú: egyik irányát az üzemi és a vállalati tanácsok, a másikat a részvénytársaságok igazgatótanácsába vagy felügyelő bizottságába delegált tagok alkotják (Szamuely [1979]).

Ami az első irányt illeti: az üzemi-vállalati alkotmánytörvények, illetve alkalmazotti-munkás döntésrészvételi törvények (Mitbestimmungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz) értelmében az üzem dolgozóinak közgyűlése titkos szavazással választja meg a kollektíva érdekeit képviselő ún. üzemi tanácsot és annak függetlenített elnökét, az egy vállalathoz tartozó üzemek tanácsai pedig hasonló módon választják meg a vállalati tanácsot, valamint annak elnökét. Ugyanígy épül fel a vállalatoknál a tisztviselő-menedzseri érdekképviselet rendszere is. Részvénytársaságok esetében az igazgatótanács, illetve a felügyelő bizottság tagjainak a felét választják a részvényesek, az üzemi tanács munkásképviselet delegál negyedét, további negyedét pedig az ún. alkalmazotti, vagyis a tisztviselői-menedzseri képviselet küldheti be. Az üzemi tanács rendszerben a beleszólási jog csak a dolgozók munkakörülményeit, a munkahelyet, a dolgozók bérezését és elbocsátását, valamint az üzembezárást érintő kérdésekre vonatkozik, vétő-, illetve hozzájárulási jogként megjelenítve. Az igazgatótanács-felügyelő bizottsági részvétel esetén az alkalmazottaknak a részvényesekével azonos arányú szavazati joguk van. Szavazategyenlőség esetén az igazgató, illetve a felügyelő bizottság semleges elnöke dönt (Mitbestimmungsgesetz 1976, 6—9., 29. §.).

Ebben az ún. kollektív munkajogban az érdekvédelmi szervezetek útján és az állami szociálpolitika, valamint a pártpolitika közvetítésével tört be legerőteljesebben a közjog a foglalkoztatással kapcsolatos viszonyok jogi rendezésébe. Mindez a jóléti állam politikájának a következménye (Haneck [1962], Szamuely [1979], Kunze [1972]). Az ún. *individuális munkajogban* viszont a polgári jog szabályai kerülnek alkalmazásra. Ez megmutatkozik abban is, hogy a modern polgári munkajog nem ismeri a dolgozók büntetőjogi jellegű fegyelmi felelősségre vonását, mint ahogy nem ismeri a munkáltató részéről egyoldalúan kezdeményezhető dolgozói kártérítés rendszerét sem. A vállalatának vétkesen kárt okozó dolgozó elvileg az általános polgári jogi szabályok szerint felel a teljes kárért.<sup>4</sup> A felelősség azonban kölcsönös: a munkáltató vállalat is teljes felelősséggel tartozik a munkavégzés során a dolgozót ért kárért, és ez a felelősség vétkesség hiányában is fennáll. Együttes károkozás esetén, vagy ha a vállalat is részes a kár okozásában — például helytelen munkaszervezéssel — kármegosztásnak van helye. A dolgozó a kizárólagos őrzetelre bízott vállalati vagyontárgyakért (így a pénzért is) az őrzési felelősség szabályai szerint felel.<sup>5</sup> A teljes megtérítés elvét azonban a gyakorlatban nem alkalmazzák, mivel nagy kár esetén az alkalmazott azt képtelen megtéríteni, az irreális teljesítésre való hírosági kötelezés pedig a dolgozót egzisztenciálisan tönkretenné. Ezért a vállalatok a dolgozóik okozta károk megtérülését biztosítással oldják meg. Az ilyen biztosítási szerződés megkötéséről rendszerint a kollektív szerződés intézkedik.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Ez az elv visszanyúlik a római jogba, ahol a munkáját bérbeadó munkás (mercarius) felelős az elvállalt szolgáltatás szakszerűségéért (prestare imperitiam), a szándékosságért (dolus) és a gondatlanságért (culpa), de a véletlenért (casus) nem (Vécsey [é. n.]).

<sup>5</sup> Német jogterületre nézve lásd Mayer-Maly [1987] 80—95., 163., 170. és 201. o.

<sup>6</sup> Th. Mayer-Maly [1987] 143. o. és V. W. Napier korábban hivatkozott információi.

Közvetlen kártérítésre csak bűncselekmény elkövetése vagy menedzseri mulasztás esetében kerül sor. A károkért való menedzseri helytállást többnyire meghatározott értékű letéttel biztosítják.<sup>7</sup> Az egyszerű dolgozók a biztosítás révén mentesülnek tehát a kártérítési felelősség alól, sorozatos károkozás esetén azonban számolniuk kell az alkalmatlanság vagy bizalomvesztés címén történő elbocsátással.<sup>8</sup> Erre azonban az üzemi alkotmánytörvények hatálya alatt álló vállalatoknál (meghatározott dolgozói létszám felett) csak az üzemi tanács egyetértésével kerülhet sor.<sup>9</sup> Ami az egyes munkaügyi vitákban követendő eljárást illeti, az elbírálás főszabályként a rendes polgári bíróság hatáskörébe tartozik, kivéve ha a munkáltató és a dolgozó között olyan ügyben támad vita, amelyről a vállalat és a dolgozók érdekvédelmi szervezete egymással kollektív szerződést kötöttek. A kollektív munkajogból fakadó, illetve azzal összefüggő ügyekben ugyanis olyan bíróság ítélezik, amelyben a hivatásos bíró mellett eljáró ülnökök egyikét a vállalati, másikát a szakszervezeti érdekképviselőt delegálja. Így a gyári munkás nincs többé kiszolgáltatva a gyár tulajdonosának, illetőleg vezetőjének. A vállalat vezetősége immár egyoldalú bírságkivetési jogkörrel sem rendelkezik.

A fejlett ipari államok munkajogában — a valamennyi munkáltatóra vonatkoztatott individuális munkajogon, valamint a meghatározott taglétszám felett foglalkoztatott vállalatokat érintő participációs és kollektív munkajogon kívül — terjed a dolgozó kollektívák vállalati öngazgatással egybekötött belső vállalkozása is. Ennek gyökerei a francia ipari és az olasz mezőgazdasági munkaszövetkezeteknél mutathatók ki (*Teller* [1977]). Újabban sűrűn tanúi lehetünk annak is, hogy — a kevésbé rentábilis üzemekből való tőkekivonulás hatására, az üzembeszárásokat és a tömeges munkáselbocsátásokat elkerülendő — a dolgozó kollektíva a helyi önkormányzati szervek, valamint a szakszervezetek és az általuk mozgósított bankok pénzügyi segítségével megvásárolja az üzemet, és azt szövetkezeti öngazgatás keretében működteti tovább.<sup>10</sup> Az öngazgatás egy másik formája az, amikor a vállalaton belüli kisebb szervezeti egységek autonóm belső vállalkozóként szervezik meg a munkát a vállalati vezetéstől kapott megrendelések alapján. A vállalatvezetés vállalkozási szerződést kötve számol el velük, rájuk hagyva, hogy a kapott ellenértéket miként osztják fel maguk között. A vállalaton belüli autonóm belső vállalkozó egységek dolgozói maguk választják meg vezetőiket. A vállalat és a belső vállalkozó szervezet közötti munkavállalási-munkavégzési kapcsolat hasonlít a központi és a szatellit vállalat közötti tartós kooperációs vállalkozási szerződéses viszonyhoz, amelyben a megrendelő — integrátori szerepéből kifolyólag — messzemenő irányítási lehetőségekkel rendelkezik (*Eörsi* [1975], *Kopátsy* [1983], 135–149. o.). Ugyanakkor az önmagát igazgató munkakollektíván belül az egyes dolgozó tagoknak az egységhez-vállalathoz, valamint tagtársaihoz fűződő viszonyát a személyes közreműködési kötelezettséggel megerősített társasági részvételi jogosultság és kötelezettség elvei határozzák meg (*Eörsi* [1975], 247. o., *Huber* [1982], 150–173. o.).

Mivel itt közös vállalkozásról van szó, a tagokat a vállalkozásból fakadó kötelezettségek tekintetében egymás iránti teljesítési és együttműködési kötelezettség terheli. Ha valaki az ebből fakadó kötelezettségeit megszegi, a vállalkozó közösséget ily módon ért kárt elvileg teljes mértékben meg kell térítenie. A gyakorlatban azonban ezek a károk itt is a már említett biztosítási megoldással rendeződnek. Bizalomvesztés esetén azonban a munkakollektíva többi tagja — a

<sup>7</sup> Bővebben lásd *Kiss György* [1982] 2. és köv. o.; *Halm Tamás* [1984] 36. és köv. o.

<sup>8</sup> *Th. Mayer-Maly* [1987] 179–180. o.; Betriebsverfassungsgesetz 102. §. — B. W. Napier információi.

<sup>9</sup> *Vö. Arbeitsgerichtsgesetz* 170. o. — B. W. Napier információi.

<sup>10</sup> *J. Stanek* [1972] (országokként bemutatva) — *Erdei Ferenc* [1958] A/2. fejezet.

társasági tagsághoz hasonlóan — kizárhatja a kollektívából azt a tagot, aki magatartásával eljátszotta vállalkozó társai bizalmát. Itt tehát lényegében az egyesületi, illetve a gazdasági-kereskedelmi társaságok tagsági viszonyaira vonatkozó szabályok alkalmazandók, attól függően, hogy a vállalkozó közösség jogi személyként vagy anélkül működik. A nem jogi személyként működő belső vállalkozói munkaközösségekre lényegében a közkereseti társaságok szabályai vonatkoznak, a jogi személyiséggel működőkre pedig azok, amelyekre a cégbejegyzés utal.

### A kelet-közép-európai (volt szocialista) államok vállalati szerkezetének és munkajogának alakulása

A kelet-közép-európai gazdasági-vállalati és munkajogfejlődést a II. világháborút követő években az jellemezte, hogy a szovjet mintára kialakított központilag irányított etatista reálszocializmus elvágta a piacgazdaság és a polgári társadalmi rend továbbfejlődésének útját. Emiatt a kelet-közép-európai térség országai nem fejlődhettek át piacgazdálkodáson nyugvó „jóléti társadalommá”. A termelőszervezők és a vállalatok túlnyomó részének állami tulajdonon alapuló, központilag irányított tervlembontáson nyugvó gazdasági (termelési és termékelosztási) rendszerben végső soron a gazdasági ágazati minisztériumok valamelyikének vagy a helyi tanácsnak alárendelt állami vállalathoz hasonló szervezeti felállásban működött a szövetkezeti ipar és kereskedelem is (*Simalcsik—Soós* [1972], *Prugberger* [1984], 35–59. l.). A tervjövahagyási rendszeren keresztül a mezőgazdaságot is bekapcsolták az utasításon alapuló tervlembontási rendszerbe (*Prugberger* [1984]). Ezért a formális kollektív vezetés (igazgatóság és felügyelő bizottság) ellenére ténylegesen a szövetkezetekben is az állami vállalatokéhoz hasonló egyszemélyes vezetés érvényesült, a szövetkezet felett felügyeletet gyakorló állami és pártszerveknek alárendelve. Különbség csak annyiban volt, hogy míg a vállalati igazgatót a tulajdonosi felügyeletet gyakorló állami szerv nevezte ki, addig a szövetkezeti elnököt — formálisan — a tagság választotta ugyan, de a megválasztott elnök csak az állami közigazgatás formális jóváhagyásával foglalhatta el hivatalát (*Bak* [1979], 576–579. o.). Beszámolási kötelezettséggel ezért elsősorban a közigazgatási szerveknek, nem pedig a tagságnak tartozott (*Prugberger* [1985], 164–189. o.; *Sándi* [1965]).

Ilyen körülmények közt mind az állami vállalatokban, mind a szövetkezetekben a hivatali hierarchia elvei érvényesültek. Az állami vállalatot maga a jog is a közigazgatás legalsó szintű szervezetének tekintette (*Ficzere* [1970], 32–55. o.), és *de facto* ilyennek számított a mezőgazdasági termékfelvásárlást végző és a termékeket elosztó szövetkezeti kereskedelem is (*Mészáros* [1975]). Azokban a szocialista országokban, ahol az ipari szövetkezeteket nem alakították át állami vállalatokká (*Tolnai* [1968], 17–21. o.; *A szovjet átalakítás* [1987]) a szövetkezeteket összevonásokkal tette hasonlóvá az állami vállalatokhoz (*Prugberger* [1985]). A mezőgazdasági termelőszövetkezeteket — miként ezt Juhász Pál kimutatta — lényegében a régi uradalmi birtokokhoz hasonló módon szervezték meg. (Például a háztáji gazdaság a cselédi illetményföld hasonmása volt.) A szövetkezeti forma ily módon csak külső burok maradt, az állami gazdaságoknál pedig még ez is hiányzott: ott az illetményföld teljesen megegyezett az uradalmi cselédi illetményfölddel, az állami gazdaság szervezete a volt uradaloméval, az állami gazdaság igazgatója pedig az uradalmi intéző szerepét töltötte be (*Juhász—Magyar* [1984]). A kényszerösszevonásokkal megnagyobbított mezőgazdasági termelőszövetkezeteknél teljesen eltűntek a falusi önkormányzatból átmentett önszervező-önigazgatási és kooperációs vonások. A nagyméretű tsz-ek az állami

vállalatokhoz hasonló, hierarchikus felépítésű képződményekké váltak (Donáth [1979]).

Az ideológia és a vállalati jogelmélet az állami vállalatokban kettős kollektívát (Venediktov [1984]): egy osztályadalmi és egy ott dolgozóit, a szövetkezetek esetében: egy öngazgató-dolgozó tulajdonosi kollektívát<sup>11</sup> látott ugyan, a valóságban azonban mind az állami vállalatoknál, mind a termelőszövetkezeteknél a dolgozók helyzete bérmunkás jellegű volt (Juhász [1979]). Azt, hogy mind a munkaviszonyban álló vállalati dolgozók, mind pedig a termelőszövetkezeti tagok bérmunkások voltak, jól mutatta egyrészt a munkaviszony kétpozíciós (munkavállaló és munkáltató) szerkezete, másrészt az ettől elszakadni képtelen munkajogi szabályozás is (Eörsi [1977]).

A többi szocialista országhoz hasonlóan a magyar Munka Törvénykönyve is átvette — szovjet mintára — a közszolgálati viszony alapjaiban porosz—orosz típusú szabályrendszerét, amelyet a jogi rendezés kisebb módosításokkal az ipari szövetkezeti, nagyobbakkal pedig a mezőgazdasági szövetkezeti tagsági munkaviszonyra is kiterjesztett.<sup>12</sup>

E tétel alátámasztására vegyük szemügyre e szabályozás főbb vonásait. Eszerint a vállalati dolgozók munkaviszonya kétoldalú szerződéssel keletkezik és áll fenn, tehát nem valamilyen sajátos vállalati kollektív tagsági-munkastátus viszonyra épül.<sup>13</sup> Az (ipari és mezőgazdasági) termelőszövetkezetekben a tagsági viszonyt tényleges tartalommal a munkaszerződésnek megfelelő munkamegállapodás tölti meg, amelynek megkötése kötelező.<sup>14</sup> A már megkötött munkamegállapodást a szövetkezet vezetése, a munkaviszonyban álló dolgozók áthelyezéséhez hasonlóan, egyoldalú aktussal módosíthatja, illetve a munkaviszony felmondásához hasonlóan egyoldalúan is megszüntetheti.<sup>15</sup> Mindkét munkajogi szabályozást (a munka törvénykönyvére és a szövetkezeti törvényre épülőt egyaránt) fő modellként a hierarchizált alá- és fölrendeltséget tükröző munkaköri-munkadíjazási, besorolási és munkáltatói utasítási rendszer, valamint a vezetői hierarchia által átlátható közös munkahelyen történő munkavégzési modell, továbbá az ezzel együtt járó, csak némileg rugalmasított munkaidő-meghatározás jellemzi (Prugberger [1987]). Az egymás mellett párhuzamosan futó büntető-, illetve szabálysértési jogi jellegű fegyelmi és kártérítési rendszerben, valamint a munkaügyi viták vállalati-szövetkezeti keretek közötti elbírálási rendjében egyértelműen a közszolgálati alárendeltség a munkáltató hatóságnak való alávetettség mutatkozik meg (Hegedűs [1980]). A fegyelmi és a kártérítés ma hatályos munka- és szövetkezeti jogi rendszere ugyanis a munkáltatót részben közbíróhoz-vádhatóságához hasonló szereppel, részben pedig a kommunális intézmények direkt jellegű követelésbehajtási jogához hasonló jogkörrel ruházta fel.<sup>16</sup>

A reálszocializmus gazdálkodó szervezeteinek itt bemutatott szervezeti felépítése és a vele összhangban álló alkalmazotti és szövetkezeti tagsági munkajogi rendszer főszabályként kizárja a vállalaton belüli vállalkozói munkacsoport működését, vagy csak kivételesen (például az átalányszámolásos üzemeltetés és bedolgozás keretében) ad lehetőséget az ilyen konstrukciók alkalmazására. Éppen ezért

<sup>11</sup> Legújában is visszaköszön a szakirodalomban e nézet. L. Domé Györgyné [1989].

<sup>12</sup> Lásd ide vonatkozóan a szerző részletes szabályozás-összehasonlítását (Prugberger Tamás [1987], 14—63. o.)

<sup>13</sup> Eörsi Gyula [1977], Hegedűs István [1984], Sárközy Tamás [1980], Prugberger Tamás [1978], 185—192. o.

<sup>14</sup> Vö. az 1967. évi III. tv. 60. §-ával és az 1971. évi 32. tv. 61. § (1) bekezdésével.

<sup>15</sup> Az ipari szövetkezetéről szóló 1971. évi 32. sz. tv. (ISZ. t.) 1977-ben módosított és kiegészített 60. §, valamint a mg. tz-ekről szóló 1967. évi III. tv. (Mg. Tsz. t.) 1988-ban módosított és kiegészített 60. §-a.

<sup>16</sup> 14/1979. (IX. 17.) IM. sz. r. 6. §.

még abban a körben is, ahol alkalmazására van mód (tanácsi vállalati és szövetkezeti kiskereskedelem, valamint ipar és szolgáltatás), az a törekvés, hogy a jogviszony speciális jellegét elrejtsek és rá is kiterjessék az általános munkajogi szabályozást. Ez megmutatkozik a tételes jogi szabályozás és a jogalkalmazás területén egyaránt (*Bennó* [1982], *Prugberger* [1979]).

Az individuális munkajog közszolgálati jellegével összhangban áll a kollektív munkajog fejletlensége. A fejlett országokban bevezetett, korábban ismertetett üzemi tanácsi és együttes munkáltatói—munkavállalói döntési rendszer a szocialista államok munkajogában csak csiráiban van meg (*Prugberger* [1987], 86—99. o.). A magyar termelőszövetkezeti jogi szabályozás kialakított ugyan valami ehhez hasonlót a munkahelyi tanácskozás rendszerével, ennek beleszólási joga a szövetkezet szűkebb központi vezetésébe azonban meglehetősen formális és alacsony fokú.<sup>17</sup> E rendszert lényegében az összevonásokkal egyértelműen kiüresedett szövetkezeti vonások látványos, a gyakorlatban azonban tartalmatlan megerősítésére, a közvetlen szövetkezeti demokráciának és öngazgatásnak ún. közvetettel való felváltására találták ki.<sup>18</sup>

A *szakszervezeti érdekvédelem*, amely a fejlett országokban a valóságos érdekvédelmi csomópontok körül — többnyire szakmailag és egyéb érdekközösségek szerint — szerveződik, a szocialista országokban teljesen beépült a gazdaságirányítást végző államhatalmi struktúrába (*Tóth* [1988]). Miként az egész állami gazdaságirányítási rendszer, a szakszervezeti érdekvédelem is a gazdaság ágazati felosztása szerint tagolódik.<sup>19</sup> A hivatalos szakszervezeti felépítés képtelen a dolgozó kollektívák érdekeinek valódi védelmére, a legjobb esetben is csak érdekegyeztetésre alkalmas, ezzel azonban a gyakorlatban az állami és politikai érdekeket érvényesítő transzmissziós szerepkörbe csúszott át. Ezért a szakszervezeti érdekvédelem munkajogi szabályozása a szocialista államokban megmaradt az általános elvi deklarációk szintjén.<sup>20</sup> És még ez is csak a vállalati dolgozókra vonatkozik, mivel a szövetkezetekben dolgozó tagokra a szakszervezeti érdekvédelem sem terjed ki.<sup>21</sup> A hivatkozások alap erre az, hogy ők a szövetkezeti vagyon tulajdonosai, s ezért a szövetkezettel való antagonisztikus érdekkonfliktus kizárt. A szocialista jogrendszereknek ez az érvelése figyelmen kívül hagyta, hogy a szövetkezeti tag valójában bér munkás helyzetben van, és azt, hogy a szövetkezeti vezetés a már tárgyalt okok miatt eltávolodott a tagságtól.<sup>22</sup>

A magyar gazdaság itt bemutatott szerkezetének átalakítása az MSZMP KB 1985. júniusi határozatával vette kezdetét. A tervlebontás és a direkt irányítás felszámolásakor meghirdetett vállalati önállóság és a piaci hatásoknak kitett, saját kockázatra alapozott vállalati gazdálkodás bevezetése az 1960/70-es évtizedfordulón érintetlenül hagyta az állami tulajdon és az állami vállalat már elemzett hierarchikus szervezeti felépítését (*Sárközy* [1979]). A munkajog hagyományos szabályozása is lényegében érintetlen maradt.<sup>23</sup> Vonatkozik ez a szövetkezeti tagsági munkajogra is, annak ellenére, hogy a szövetkezeti szervezetet és annak működését illetően az akkori szövetkezeti jogi szabályozás sok tekintetben vissza-

<sup>17</sup> Vö. A szövetkezetekről szóló 1971. évi II. tv. 1977-ben módosított és kiegészített 23/A §. Mg. Tsz. t. 1977-ben kiegészített 24/A §. ISzt. 1977. évben kiegészített 23/A §.

<sup>18</sup> Lásd a fenti jogszabályhelyek 1977. évi módosítását és kiegészítését tartalmazó jogszabályok miniszteri indoklását.

<sup>19</sup> 1049/1982. (XII. 15.) MT—SZOT határozat.

<sup>20</sup> MT. 11—17. §, MTv. 2—4. §.

<sup>21</sup> E helyzetet bírálva *Simó Tibor* [1981] a szakszervezeti érdekvédelem kiterjesztését javasolja.

<sup>22</sup> Vö. *Prugberger Tamás—Nagy László—Bak József—Hegedűs István* [1979], *Juhász Pál* [1979], *Mészáros Sándor* [1975].

<sup>23</sup> Vö. az 1967. évi II. tv.-nek az 1979. évi 29. tvr.-ben foglalt módosításaival.

állította a klasszikus szövetkezeti elveken alapuló önkormányzati-önigazgatási struktúráját.<sup>24</sup>

A vállalati szervezet lényegesnek mondható reformjára csak az 1970-es évtized visszarendezési periódusát követő újabb nyitás hatására került sor. E reform fő lépéseit 1980-ban, a kisszövetkezeti, szövetkezeti és mezőgazdasági, valamint a gazdasági és a vállalati gazdasági munkaközösségi formák engedélyezése, majd 1984-ben az új állami vállalati típusok kialakítása jelentették.<sup>25</sup>

Párhuzamosan megjelentek és tételes jogi szabályozást nyertek az átalányel-számolási rendszerből kifejlesztett olyan vállalkozási formák is, amelyek vállalati keretek között, de teljesen üzleti elszámolásokon alapulóan működnek (szerződéses üzemeltetés).<sup>26</sup>

Létrejött ebben az időszakban egy új társulási törvény is, amely a vállalatok és szövetkezetek közös vállalatnak nevezett társulásán kívül a régi kereskedelmi társaságok egyikének analógiájára megalkotta a betéti társulást is.<sup>27</sup>

Ha áttekintjük ezekben az új vállalati jogi képződményeknek egyrészt a jogi szabályozás síkján kétségtelenül fennálló pozitívumait és progresszív vonásait, másrészt a gyakorlatban mutatkozó több negatívumát, az összehasonlítás azt mutatja, hogy a mai munkajogi szabályozásnak számos hiányossága van. Az állami vállalati szférában a dolgozók közgyűlése által az egyenlő szavazati jog elve szerint választott igazgatósággal, igazgatóval, esetleg felügyelő bizottsággal működő, vagyis a dolgozók által irányított vállalat elvben olyan munkaszövetkezetként, önigazgató vállalatként működik, ahol a dolgozó kollektíva lényegében bérlejt a kezelé- sébe adott elkülönített vagyonnak. Az, hogy ez a gyakorlatban mind ez ideig mégsem így működött, több tényezővel magyarázható. Először azzal, hogy a vállalat vezetésére is kiterjedő dolgozói önigazgatást a régi tulajdonosi felügyeletet gyakorló szerv most már a törvényességi felügyelet címén tartotta függő viszony- ban olyannyira, hogy a vállalat önállósága valójában nem érvényesülhetett (Bosánszky [1985], 322–325. o.). Másodszor amiatt, hogy a tetemes méretű vállalati jövedelemelvonáson belül nincsen elkülönítve a piac keresleti-kínálati viszonyainak megfelelően kialakított bérleti díj és egy olyan jövedelemadó, amelynek mértéke az állam és a vállalat számára is megfelelő volna, a kollektívát érdektelen- né teszi a vállalat hatékony működtetésében. Harmadszor, a vállalati tanács által irányított állami vállalat csak abban az arányban mondható önigazgató vállalatnak, amilyen arányban tagjait a vállalati kollektíva delegálja. Ez jelenleg 50 százalék. A vállalati tanács másik felét a felügyeletet gyakorló szerv és az igazgató jelöli. Ez a tény és az állami vállalat tulajdonosi felügyeletének a törvé- nyességi felügyelettel való „pótlása” — azaz a külső politikai és gazdaság- irányítási függősége — e vállalati formánál még tételes jogi lehetőséget is adott a dolgozói önigazgatás korlátozására.

Ami e két szervezeti forma működésének munkajogi vetületét illeti, az önigazgató állami vállalat munkakollektívájára ki kellett volna alakítani a munkajogi szabá- lyozásnak egy olyan modelljét, amelyet Eörsi Gyula már említett felvetése nyo- mán „a dolgozó kollektíva joga” címszóval elméleti szinten Hegedüs István, a tételes jogi szabályozásra alkalmazhatóan e sorok írója dolgozott ki (Eörsi [1977],

<sup>24</sup> Vö. a Szövetkezeti Törvénynek eredeti és az 1977., 1982., 1985. és 1988. évi módosítások utáni 19—25. §-aival, továbbá a Mezőgazdasági Szövetkezeti Törvénynek az eredeti és ugyancsak a fenti években módosított VIII. fejezetével.

<sup>25</sup> Vö. a 25—28/1981. (IX. 5.) Mt. sz. rendeletekkel.

<sup>26</sup> 30/1981. (IX. 14.) MT.; 24/1981. (IX. 14.) PM—MüM.; 26/1981. (IX. 29.) PM—MüM. sz. rendeletek (a termelő és szolgáltató vállalatoknál); 30/1981. (IX. 14.) MT. sz. rendelet (kereskedelmi vállalatoknál) — Mg. Tsz. R.-ben részbeni kodifikáció talá- lható: 76/A—F §. 1988. évi kiegészítés).

<sup>27</sup> 1978. évi TV. tv. 32—37. §.

Hegedűs [1984], Prugberger [1984]). Ebben a rendszerben az öngazgató vállalat dolgozóit is a munkaszövetkezeti taghoz hasonló státusz illetné meg, a munkavégzéssel kapcsolatos tagsági jogait és kötelezettségeit, valamint azok jogkövetkezményeit illetően pedig vállalkozói kockázat- és jövedelemközösségen nyugvó felelősségnek és haszonrészesezés jellegű elosztásnak kellene jellemeznie. Ilyen munkajogi modell híjján a közgyűléses vállalat is csak névleg lehetett öngazgatósi jellegű.

Ami a vállalati tanács által irányított állami vállalaton belüli munkaviszonyokat illeti, ezekben, mint a gazdasági társaságok esetében is, a kétoldalú szerződés alapján álló munkajognak továbbra is létjogosultsága van.<sup>28</sup> Ezt a munkajogot azonban a fejlett országok ismertett megoldásainak és a Munka Törvénykönyvével szerzett tapasztalatoknak a figyelembevételével gyökeresen meg kellene reformálni.

A munkajog reformját — beleértve az öngazgatósi jellegű munkakollektívákra vonatkozó átfogó munkajog kialakítását — ki kellene terjeszteni a vállalati belső vállalkozó közösségek és az egyszemélyes-családi vállalkozások „munkavégzési” viszonyainak a rendezésére is. Ezzel kapcsolatosan már figyelemre méltó és szintetizálható részszabályozások találhatók a különböző kisvállalkozási formákat legalizáló, az 1980-as évtized elején hozott rendeletekben. Ilyenek a kisszövetkezetekről, valamint az általános szövetkezeti és a nem szövetkezeti öngazgató vállalat önkormányzati, szervezeti és működési, valamint tagi részvétel viszonyairól szóló minisztertanácsi rendeletek. Az ezekben található jogi tartalom mintá lehetne egy átfogó jogi rendezésnél is. A vállalkozási természetű tevékenységek munkajogi rendezések elsősorban a gazdasági, a vállalati gazdasági munkaközösségi, valamint a szerződéses üzemeltetési és belső vállalkozási rendszerben működő munkakollektívák tagjainak a vállalkozói munka végzésével összefüggő jogai és kötelezettségei, valamint az ezzel kapcsolatos felelősségi rendszer szolgálhatna támpontul.<sup>29</sup> Ezek a megoldások ugyanis már a kereskedelmi jogi szemlélet figyelembevételével készültek, fő elemeik: az elvben teljes és kimentési alapon álló kártérítés, bizalomvesztés esetén a tagkizárás, illetve a tagsági viszony felmondása, a választott tisztségviselők visszahívása, súlyosabb elbírálást igénylő esetben pedig elmozdítása.

### Néhány elvetélt kísérletről

Az állami vállalatok és az 1970-es évek összevonásai során túlméretezetté vált szövetkezetek rossz hatékonyságú, sőt veszteséges működését az 1980-as évek második felének gazdaságpolitikája a gazdálkodó szervezeti struktúra teljes átalakulásával próbálta megoldani. Az e célból 1988. március 8-ára az MTA Közgazdaságtudományi Intézetében összehívott tulajdoni konferencia referátumainak túlnyomó része a vállalati tanács és a közgyűlés által irányított állami vállalatok, valamint az összevont nagy szövetkezetek és a mezőgazdasági szövetkezetek részvénytársasággá történő átalakítása mellett foglalt állást.<sup>30</sup> Ezen túl szük-

<sup>28</sup> A gazdasági társaságokról hozott 1988. évi VI. tv-re figyelemmel Eörsivel, Sárközyvel és Hegedűssel együtt vallott álláspontomat akként módosítom, hogy a tagi státuszviszonyon alapuló munkajognak csak a szövetkezeti, gazdasági munkaközösségi, közgyűlés által irányított állami vállalati gazdálkodó szervezetnél, valamint a közkereseti és a betéti társaságnál, továbbá a kft-nél van létjogosultsága, míg a rt., a vállalati tanács által irányított és az államigazgatási felügyelet alatt álló állami vállalatnál a szerződésen alapuló alkalmazotti munkajognak kell — továbbra is — érvényesülnie.

<sup>29</sup> Vö. a 30/1981. (IX. 14.) MT. sz. rendelet 11. §-ával, valamint az Mg. Tsz. t. 1988-ban módosított és kiegészített 76/A.—F §-aival.

<sup>30</sup> *Matolcsy György* [1987], *Kotz László* [1987]. (Mindkét referátum tartalma található a konferencia résztvevőinek egyetértésével.)

ségesnek ítélték törvény alkotását -- főként a külföldi tőke beáramlásának előmozdítására -- a klasszikus kereskedelmi társaságok visszaállításáról. E javaslatok megfogalmazói állami és szövetkezeti vállalatoknak gazdasági társaságokká való átalakulásától azt remélték, hogy azok hatékonysága javul, mivel a vezetők és a közreműködők érdekeltté válnak a vállalati vagyon gyarapításában (uo.). A kifejtett elképzelések szerint a magánszektorba tartozó kisebb vállalkozásokat közkezeseti és betéti társaság, a nagyobbakat pedig kft formában helyes működtetni. A kompetitív szférában működő állami vállalatokat holdingok alá rendelt részvénytársaságokká kell átalakítani. A részvényekkel rendelkező holdingok és más alapító állami szervek részvényeik egy részét külföldön értékesíthetnék, vegyes vállalatokat hozva így létre (uo.). A szövetkezetekről az volt az elképzelés, hogy azok csak formailag alakuljanak át részvénytársasággá, tartalmilag azonban -- az egy tag--egy szavazat és a nyitott tagság elvének fenntartása mellett -- továbbra is szövetkezetként működjenek (*Kotz [1988], Demcsák [1988]*). Volt olyan elgondolás is, hogy a szövetkezet vagyonának egy részét részvények formájában kívülállóknak értékesíti, a vagyon többi része pedig felosztható tagi részjegyeként, valamint fel nem osztható szövetkezeti vagyonként működne.<sup>31</sup> A mezőgazdasági földalap községi tulajdonba került volna, s a veszteséges mg-i termelőszövetkezetek átalakításával „municipiális”, azaz községi szövetkezeti részvénytársaságokat kellett volna létrehozni (*Kotz [1987], [1988]*).

Az e koncepciók mögött meghúzódó gazdaságpolitikai cél a veszteséges vállalatok és szövetkezetek tőkebeáramoltatással történő rendbetétele, megerősítése volt. Az ismertetett javaslatok alkalmasak is e cél elérésére, de nem mentesek a túlzásoktól.

Ami az állami vállalatokat illeti, a vállalati tanáccsal működőket indokoltnak tűnik -- tőkeerejük növelése végett -- átalakítani gazdasági társasággá. E vállalat-típus ugyanis „vegyes felvágott” és hagyomány nélküli. Az intézmény szerkezetében rejlő külső irányítási lehetőségek és a csak félig megnyitott dolgozói öngazgatás korlátozottsága miatt a dolgozók nem érzik magukénak, ugyanakkor a vállalaton kívüli tulajdonosok nem tudnak olyan erővel beleszólni a működésébe, mint a részvényesek vagy a betétesek közössége. Itt tehát a részvénytársasággá való átalakítás szorgalmazása helyénvaló. Más a helyzet a dolgozók közgyűlése által választott vezetőségű vállalatokkal. Kisvállalatnál külső tőke nélkül is életképesse lehet tenni a gazdálkodást, ha a gazdaságpolitika hagyja, hogy a dolgozói öngazgatás zavartalanul működjön. A megoldás itt az informális külső beavatkozások gyökeres megszüntetése lehet. Ez a legjobbnak ígérkező megoldás a szövetkezeti szférában is, ahol visszaállítva a kiüresített szövetkezeti tartalmat, zavartalanul hagygni kell működni a tagi öngazgatást. Ez azonban általában csak a jelenlegi kisszövetkezetekéhez hasonló nagyságú szövetkezetek esetében képzelhető el. A nagyszövetkezeteken belüli szét- és kiválási folyamatok ezért egészségesnek minősíthetők.

Mindezt figyelembe véve, helyesnek tartom az átalakulási törvény kodifikációs előmunkálataival kapcsolatos azon elméleti állásfoglalásokat, amelyek a kereskedelmi társasággá való átalakulást elsősorban a vállalati tanács által irányított, nem pedig a közgyűlés által választott vezetéssel működő vállalatok terén szorgalmazzák (*Sárközy [1988]*). Ebből a szempontból helyénvalónak látom a Vállalati Törvény 1989. júniusi módosítását is, amely a dolgozók közgyűlése által irányított öngazgató vállalat belső szervezete felépítését és működését egyértelműen a munkaszövetkezetekéhez tette hasonlóná. Jó irányba tett lépések a

<sup>31</sup> Kodifikációs munkaanyag a Mg. Tsz. tv. módosításához (IM—MÉM) 1989. március.

szövetkezeti jogszabályok 1989-ben végrehajtott átmeneti érvényű módosítása,<sup>32</sup> valamint az 1991-re tervezett gyökeres átalakítással kapcsolatos kodifikációs elő-munkálatok is.<sup>33</sup> Ezek alapján jogi korlátok és cselekvési előírások nélkül is a gazdasági követelményeknek megfelelő irányban fejlődhet a vállalati formák választéka. Itt azonban utalni kell arra is, hogy ennek még mindig ellene hat a hatályban lévő adózási rendszer, valamint a korszerűtlen, közszolgálati jellegű munkajogi szabályozás.

Véleményem szerint valamennyi gazdasági társaságnál — akár rendelkezik jogi személyiséggel (egyesülés, közös vállalat, kft. és rt.) vagy nem (közkereseti társaság, betéti társaság, gazdasági munkaközösség)—, továbbá a vállalati tanács irányította állami vállalatoknál, a szövetkezeteknél és az egyéni cégeknél is fel kell váltani az alkalmazott munkaviszonyt a munkavállaló és a munkáltató két-pozíciós szerződésén nyugvó individuális munkajogi szabályozással, megszabadítva azt a közszolgálati jellegű szabályozás fennálló elemeitől. Ugyanakkor az alkalmazotti individuális munkajognak ezt a területét a nagyobb létszámú dolgozót foglalkoztató munkáltatóknál *ki kellene egészíteni egy olyan kollektív munkajoggal*, amely ebben a körben kötelezően előírma a fejlett országok participációs rendszeréhez hasonló üzemi-vállalati tanács mechanizmusának kialakítását, valamint a gazdasági társaságok és a szövetkezetek felügyelő bizottságaiban az ott foglalkoztatott dolgozók arányos tagsági képviseletét. A participáció biztosítása mellett kellene részvénytársasággá vagy kft.-vé átalakítani a ma vállalati tanács irányításával működő állami vállalatokat is. Ezek gazdasági társasággá való átalakulásától csak így várhatók valóban progresszív hatások. Az 1989-ben hatályba lépett új magyar társasági törvény ilyen paritásos összetételű felügyelő bizottsági és együttes döntési rendszert nem ismer,<sup>34</sup> emellett jelentősen korlátozza az alkalmazotti részvények tulajdonosainak a vállalat működésébe való beleszólását is.<sup>35</sup> Az új magyar társasági jog megmaradt a tőketulajdonosi érdekvédelemnek és a dolgozói érdekek alárendelésének azon a klasszikus kapitalizmusra jellemző fokán, amelyen a magyar kereskedelmi jog a múlt század végén, illetve századunk első harmadában állott.

Ennek a szemléletnek felel meg a hatályos Munka Törvénykönyvének az az 1989. évi módosítása is, amely szűkíteni kívánta a szakszervezeti fellépésben és a kollektív szerződésben formát öltő érdekvédelem körét, és igyekezett előnyös pozícióba juttatni az államhatalommal összefonódott, hagyományos, ágazati felépítésű szakszervezeteket az alulról szerveződött szakmai szakszervezetekkel szemben. Mindezen felül ez a módosítási tervezet tovább kívánta csökkenteni a vállalati dolgozók kollektívájának amúgy is csekély érdekvédelemmel rendelkező jogait. Igaz, a Munka Törvénykönyvének ez a módosítása törvényesítette a sztrájk intézményét is. A sztrájkjog elismerését társadalmi nyomás kényszerítette ki a hatalomtól, de a jogalkotó — a hatalom igényeinek megfelelően — igencsak szűk mederbe kívánta szorítani a sztrájk lehetőségét. A jogi szabályozás — bizonyos kompromisszumokkal — lényegében ezt a koncepciót szentesítette. Sztrájkot ugyanis csak a már meglévő jogok elvonása elleni védekezés céljából lehet meghirdetni, jogok bővítésére nem. A sztrájk indokolatlanná minősítésének lehetősége a bíróság által, a hozzá fűződő szigorú büntetőjogi, kártérítési és egzisztenciális

<sup>32</sup> Vö. 1989. évi XV. tv. (SzGt. mód.), 1989. évi XX. tv. (Mg. Tsz. t. mód).

<sup>33</sup> Lásd az új szövetkezeti törvény koncepcióját.

<sup>34</sup> Vö. 1988. évi VI. tv-nek az egyesülésre, a közös vállalatokra, a kft.-re és az rt.-re vonatkozó szabályaival.

<sup>35</sup> Vö. az 1988. évi VI. tv-nyel (dolgozói részvény).

<sup>36</sup> 1989. évi V. tv. 2—4. § (MT. 9—9/A—D. §).

jellegű munkajogi következmények miatt bizonytalanságban tartja a munkavállalókat és érdekképviselői szerveiket is.<sup>37</sup>

A parlament eddig sem a lengyelhez hasonló önálló szakszervezeti törvényt, sem olyan egységes érdekvédelmi törvényt nem alkotott, amely a szakszervezeteknek a szakmai szerveződés lehetőségére is kiterjedő felépítését, helyzetét és jogszükségeit megfogalmazná (Prugberger [1988]). Az erre irányuló 1988-as elképzelés lekerült a jogalkotás napirendjéről. Pedig a szakszervezeti jogosultságoknak és a szakszervezeti érdekvédelem működési körének az egész vállalati-vállalkozási szférára történő kiterjesztése alapvető fontosságú volna, hiszen a szakszervezeti érdekvédelem ma nem terjed ki a munkaszövetkezetekben, munkaközösségekben és más gazdasági társaságokban (például kft-ben) tagi jelleggel dolgozókra. Pedig szakszervezeti érdekvédelemre ebben a körben is szükség van. Az egyes tagok ugyanis minden munkakollektíván belül — annak nagyságával egyenes arányban növekvő mértékben — függő helyzetben vannak a kollektívával és a vezetéssel szemben. Az ebből eredő szubjektív ellenhatások ellensúlyozására szükséges tehát a szakszervezeti érdekvédelem kiterjesztése a tagsági státuszviszonyon alapuló munkajogra is.

Ily módon az individuális munkajoggal párhuzamosan érvényesülő kollektív munkajog részévé kell hogy váljék a tagi státuson alapuló munkajog is. A munkajognak ez a területe olyan összetett individuális-kollektív munkajog kell hogy legyen, amely a minden nagyobb vállalati formán belül kialakítható belső vállalati szervezetenél alkalmazható. Ennek megfelelően kialakulhat olyan jogi helyzet is, hogy például egy vállalat belső autonóm vállalkozó egységeivel sajátos — vállalkozással kombinált — munkaszerződést kötne, a vállalkozó közösség tagjai pedig a közösséggel *tagsági viszonyban* állnának. E két viszony a kereskedelmi vendéglátó és ipari szolgáltató egységek szerződéses üzemeltetésénél ismeretes tényleges vállalkozói és formális munkaviszony<sup>38</sup> analógiájára oly módon volna összekapcsolható, hogy a vállalkozói közösség tagjai egyúttal a vállalat munkaviszonyban álló dolgozója is volna. A Munka Törvénykönyvének a korszerűsítésekor az ilyen megoldásokat is lehetővé kellene tenni.

*A státuson alapuló vállalkozói munkajogot a gazdasági munkaközösség, a közkereseti és a betéti társaság, a szerződéses üzemeltetés, a vállalati gazdasági társasági és szövetkezeti keretek között működő csoportos belső vállalkozói közösségek, valamint a dolgozói öngazdálkodás alatt álló vállalati formák (közgyűlés által irányított állami vállalat és szövetkezet) esetében indokolt alkalmazni.* Ami a szövetkezetek átalakulásának kérdését és ennek munkajogi vetületét illeti, az átalakulási törvény — a tiszta formák alkalmazásának elvéből kiindulva — nem tette lehetővé, hogy egy szövetkezet szövetkezeti tartalommal, de rt. vagy kft. formájában működhessen.

A frankofon és az angolszász jogterületen erre minden további nélkül lehetőség van: a szövetkezetek — a típusmegválasztási szabadság elvének megfelelően — kft., rt. vagy akár egyesület formájában is működhetnek (*Morandiere—Rodière—Howire* [1968]). A francia jogban emellett ismeretes egy rugalmasabb részvénytársasági forma is, ahol bizonyos keretek között lehetőség van a taglétszám növelésére, illetve csökkentésére az alaptőke kötelező felemelése, illetőleg leszállítása nélkül is (uo.). Ily módon a szövetkezetekre jellemző nyitott tagság elve a törvény alapján érvényesülhet. Franciaországban ezért a mezőgazdasági szövetkezetek kivételével (amelyeknek a törvényi előírás alapján kötelezően szövetkezetként kell működniük (*Megret* [1989], 5. o., *Charrén* [1989], 7—8. o.)), a szövetkezetek — ha nem szövetkezeti vagy kft. formában működnék — általában a vál-

<sup>37</sup> 1989. évi VII. tv.

<sup>38</sup> 38/1980. (IX. 30.) MT. sz. rendelet 7. §.

tozó alaptőkéjű rt.-t választják.<sup>39</sup> Mindez vonatkozhat a munkaszövetkezetekre is. Ezért, ha a magyar jog a társasági, a szövetkezeti, valamint az átalakulási törvény módosításával netán lehetőséget adna ilyen megoldásokra, és a korlátolt felelősségű részvénytársaságokat intézményesítené, az abban dolgozó részvényes tagság munkaviszonyában is a szövetkezetekre, az öngazgató vállalatokra és az egyéb munkavállalói közösségekre kialakítandó individuális-kollektív munkajogot kellene alkalmazni.

#### Hivatkozások

- Arbeitsförderungsgesetz der BRD. Arbeitsgerichtsgesetz (BRD—B.G.B. 1946/170.)  
**BAK JÓZSEF** [1979]: A szövetkezeti demokrácia néhány jelenlegi problémája. Jogtudományi Közlöny, 9. sz.  
**BENNÓ PÁL** [1982]: A bedolgozói munkaforma kérdései az ipari szövetkezetekben. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények, 1970.  
 Betriebsverfassungsgesetz der BRD.  
**BOSÁNSZKY LÁSZLÓ** [1985]: Gondolatok az állami törvényességi felügyelet rendszerének kidolgozásához. Jogtudományi Közlöny, 6. sz.  
 Bürgerliches Gesetzbuch [1946].  
**CHARRIN, M.** [1989]: A termelőszövetkezetek és a kistermelők közötti gazdasági együttműködés jogi kérdései. Magyar—francia Szövetkezeti Konferencia (Szeged—Budapest, 1989. május 2—6.) előadása.  
**DEMCSÁK MÁRIA** [1988]: Aki akar, menjen. (Interjú Lendvai Istvánnal.) Figyelő, 1988. augusztus 18. 9. o.  
 Deutsches Bürgerliches Gesetzbuch.  
**DOMÉ GYÖRGYNÉ** [1989]: A szövetkezeti tulajdonról. Jogtudományi Közlöny, 3. sz.  
**DONÁTH FERENC** [1979]: A munka és a tulajdon kapcsolata az iparosodó mezőgazdaságban. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények, 144.  
**ERDEI FERENC** [1958]: Mezőgazdaság és szövetkezet. Akadémiai Kiadó.  
**EÖRSI GYULA** [1977]: Jog — gazdaság — jogrendszer-tagozódás. Akadémiai Kiadó.  
**EÖRSI GYULA** [1975]: Összehasonlító polgári jog. Akadémiai Kiadó.  
**FAYOL, H.** [1984]: Ipari és általános vezetés. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.  
**FICZERE LÁSZLÓ** [1970]: Az állami vállalat a gazdaságirányítás új rendszerében. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.  
**HALM TAMÁS** [1984]: Csőd és bukás. Társadalmi Szemle, 2. sz.  
**HANECK, T.** [1962]: Die Entwicklung der Aktiensreform auf das Mitbestimmungsrecht. Recht der Arbeit (R. A.) 10. sz.  
**HEGEDŰS ISTVÁN** [1980]: A dolgozó kollektíva tagjainak jogi felelőssége. In: „Jogi felelősség a vállalatirányításért”. Végtanulmány.  
**HEGEDŰS ISTVÁN** [1984]: A szocialista munkaszervezet vezetési és tagsági viszonyai. Doktori értekezés. Miskolc.  
**HUBER, J.** [1982]: Die verlorene Unschuld der Ökologie. Hamburg. S. Fischer Verlag. Az ipari szövetkezetekről szóló 1971. évi 32. sz. tv.  
**JUHÁSZ PÁL** [1979]: Adatok és hipotézisek a mezőgazdasági szövetkezetek állandó dolgozóinak rétegződéséről. Társadalomtudományi Közlemények, 2. sz.  
**JUHÁSZ PÁL—MAGYAR BÁLINT** [1984]: Néhány megjegyzés a lengyel és a magyar mezőgazdasági kistermelő helyzetéről a hetvenes években. Medvetánc, 2—3. sz.  
**KELSEN, M.** [1988]: Tiszta jogban. ELTE. Bibó I. szakkolégium kiadása.  
**KISS GYÖRGY** [1982]: A csőd közgazdasági és jogi megközelítésben. Pécs. „Szocialista Vállalat” kutatási főirány.  
 Kodifikációs munkaanyag a Mg. Tsz. tv. módosításához (IM—MÉM) 1989. március.  
**KOPÁTSY SÁNDOR** [1983]: Hiánycikk a vállalkozás. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.  
**KOTZ LÁSZLÓ** [1987]: Javaslat a szövetkezeti részvénytársaság forma kialakítására. Budapest, kézirat.  
**KOTZ LÁSZLÓ** [1988]: Szövetkezetek. Társulás és tulajdon. Figyelő, 1988. augusztus 11. sz. 4. o.  
**KUNZE, E.** [1972]: Mitbestimmung in der Wirtschaft und Eigentumsordnung. R. A. 1972/9—10.

<sup>39</sup> Információ Kotz Lászlótól franciaországi tanulmányútjának tapasztalatairól.

Kündigungsschutzgesetz der BRD.

LOTHMAR, P. [1928]: Der Arbeitsvertrag. Leipzig.

MAGYARI ZOLTAN [1942]: Magyar közigazgatás. Egyetemi Nyomda.

MATOLCSY GYÖRGY [1987]: Tézisek a tulajdonról. Kézirat.

MAYER-MALY, TH. [1987]: Österreichisches Arbeitsrecht. Individualarbeitsrecht. Wien—New York, Springer Verlag.

MEGRET, J. [1989]: A francia szövetkezeti jog vázlata. Magyar—francia szövetkezeti konferencia (Szeged—Budapest, 1989. május 2—6.) előadása.

MÉSZÁROS SÁNDOR [1957]: A szocialista szövetkezeti mozgalom kibontakozása a magyar falun. Szövetkezeti Kutató Intézet évkönyve. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

Mitbestimmungsgesetz (BRD—Bp. Bl. 1976. 5. 4.).

MORANDIERE—RODIERE—HOUIRE [1968]: Droit commercial. Paris.

PRUGBERGER TAMÁS [1978]: A gazdasági szervezetek szabályozásának jogrendszer-tagozódási kérdései. Szövetkezeti Kutató Intézet. Közlemények 133.

PRUGBERGER TAMÁS [1979]: Az ipari szervezeteket állami felügyeletének időszervi kérdéseiről. Szövetkezeti Kutató Intézet. Közlemények. 142.

PRUGBERGER TAMÁS [1984]: A szervezetfelügyeleti intézményrendszer fejlődése. Szövetkezeti Kutató Intézet. Közlemények. 178.

PRUGBERGER TAMÁS [1985]: A szervezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

PRUGBERGER TAMÁS [1987]: A munkavégzés és a dolgozó érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és szervezeteknél. SZEKI.

PRUGBERGER TAMÁS [1988]: Tervtanulmány a magyar szakszervezeti törvény megalkotásához. SZEKI.

PRUGBERGER TAMÁS—NAGY LÁSZLÓ—BAK JÓZSEF—HEGEDŰS ISTVÁN [1979]: A termelőszövetkezet vállalati és társadalmi viszonyainak fejlődése. Szövetkezeti Kutató Intézet. Közlemények. 141.

SÁNDI OTTÓ [1965]: A termelőszövetkezetek állami irányítása. (Témadokumentáció.) ÖMGK.

SÁRKÓZY TAMÁS [1979]: Gazdaságirányítás és vállalatok. Kossuth Könyvkiadó.

SÁRKÓZY TAMÁS [1980]: A szocialista vállalatelmélet jogtudományi alapjaihoz. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

SÁRKÓZY TAMÁS [1988]: Elméleti tézisek az átalakulási törvény koncepcióihoz. Kézirat.

SIMALCSIK MIKLÓS—SOÓS LÁSZLÓ [1972]: A vállalati gazdálkodás szabályai. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

SIMÓ TIBOR [1981]: Érdekvényesítés a termelőszövetkezetek formális és informális szervezetében. Szövetkezeti Kutató Intézet. Közlemények 161.

STANEK, J. [1972]: Die Landwirtschaft in Ost und West. Stuttgart. Verlag E. Umler.

SZAMUELY LÁSZLÓ [1979]: Ipari demokrácia Nyugat-Európában. Következtetések és kérdőjelek. Valóság, 6. sz.

A szovjet átalakítás stratégiája. Heti Világgazdaság, 1987. 18. sz.

TELLÉR GYULA [1977]: A munkásszövetkezés másfél évszázada Franciaországban. In.: Szövetkezeti Kutató Intézet Évkönyv. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó.

THEO MAYER-MALY [1987]: Österreichisches Arbeitstrecht. Individualarbeitsrecht. Springer Verlag, Wien—New York.

TOLNAI GYÖRGY [1968]: A lenini piacmechanizmus a NEP-korszak gazdaságában (1921—1937). Budapest.

TÓTH ANTAL [1988]: A szakszervezeti jogosítványok normatív megjelenésének társadalompolitikai esélyei és perspektívái a 80-as évek végén. (Az MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete részére készült tanulmány.)

Az új szövetkezeti törvény koncepciója (társadalmi vitaanyag). OSZT. Budapest, 1989. június 7.

VÉCSEY TAMÁS [é. n.]: A római jog intéstitúciói. Budapest. Franklin 5. kiadás.

VENEDIKTOV, A. [1948]: Az állami szocialista tulajdon. Moszkva.

VINCENZI GUSZTÁV [1942]: A munka jogviszonyai. In.: Magyar Magánjog (szerk.: Szladits Károly) IV. kötetmi jog. Különös rész. Grill Kiadó, Budapest.