

Érkezett: 2009 DEC 15.

**2009. évi ... törvény, a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény  
módosításáról**

1.§ A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 56. § (2) bekezdése helyébe a következő rendelkezés lép:

„(2) Az alapszabály a személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. Ennek alapján a tag és a szövetkezet vállalkozási, illetve megbízási szerződést, vagy munkaszerződést köt. A vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk., a munkajogviszonyra a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kell alkalmazni. Ha a szociális szövetkezet iskolaszövetkezetként működik, a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit az 56/A.-56/F. §-ban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni.”

2.§ A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény az 56. §-t követően az alábbi 56/A.-56/F. §-sal egészül ki:

„56/A. § (1) Iskolaszövetkezet esetén a tag személyes közreműködése megvalósulhat a szövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás teljesítése érdekében történő munkavégzésben is, amely nem minősül az Mt. 193/C. § c) pontja szerinti munkaerő-kölcsönzésnek.

(2) Ha a tag az (1) bekezdés szerinti munkavégzésére munkaszerződés alapján kerül sor, az iskolaszövetkezet munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) és a tag munkavállaló (a továbbiakban: munkavállaló) határozott idejű munkajogviszonyt létesít. A munkaszerződésnek tartalmaznia kell:

a) a felek nevét, illetve megnevezését, valamint a munkavégzés szempontjából lényeges adatokat,

b) a tag által vállalt elvégezhető lehetséges feladatok körét,

c) a munkát végző tag munkavégzési kötelezettsége teljesítésének időtartamára járó személyi alpbértételeket,

d) azt, hogy a felek a tag munkavégzési kötelezettsége teljesítésének helyében, idejében, az adott elvégzendő munkaköri feladatban és a hozzá tartozó személyi alpbérben, valamint a munkavégzés egyéb feltételeiben – mindkét fél érdekeinek figyelembe vételével – esetenként állapotodnak meg,

e) a felek kapcsolattartásának módját abban az időszakban, amikor a munkavállaló munkavégzési kötelessége szünetel.

(3) A munkajogviszony kezdete, a munkaszerződés megkötésének napja.

(4) A munkavégzési kötelesség megkezdésének feltétele, hogy a munkáltató és a munkavállaló a munkavégzési kötelesség megkezdését megelőzően írásban megállapodjanak:

a) a munkavégzési kötelesség teljesítése során elvégzendő adott munkaköri feladatban,

b) a személyi alapbérben, a munkavégzés helyében és a munkába lépés napjában.

(5) A felek ezen kívül bármely kérdésben – különösen a munkavégzés egyéb, mindkét fél számára lényeges – feltételeiben – megállapodhatnak.

(6) A munkavégzési köteleesség teljesítésének időbeosztását – a felek eltérő megállapodása hiányában – a munkáltató állapítja meg.

(7) A munkáltató a munkavállalót a munkavégzési köteleesség megkezdésével egyidejűleg köteles tájékoztatni:

a) a munkavégzési köteleesség teljesítése során elvégzendő munkaköri feladat jellemzőiről (munkaköri leírás), valamint a munkakör betöltéséhez szükséges iskolai végzettségről,

b) az irányadó munkarendről,

c) a bérfizetés napjáról,

d) a munkáltatói jogkört gyakorló személyéről,

e) a jogviszony megszűnésének és megszüntetésének e törvény által meghatározott rendelkezéseiről,

f) a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésének szabályairól.

**56/B. § (1)** A munkavállaló felett munkáltatói jogkört csak az iskolaszövetkezettel munkajogviszonyban álló személy gyakorolhat.

(2) A munkáltatói jogkört gyakorló személy

a) kapcsolatot tart a munkáltató, a munkáltatóval jogviszonyban álló harmadik személy és a munkavállaló között;

b) az adott teljesítési területen irányítja a munkavállaló tevékenységét.

(3) A szolgáltatás teljesítését fogadó harmadik személynek lehetővé kell tenni, hogy az iskolaszövetkezet részéről a munkáltatói jogkör gyakorlása céljából eljáró személy e köteleességének eleget tehessen.

(4) A munkáltatói jogkört gyakorló személy hatásköre nem terjed ki a munkajogviszony megszüntetésére.

**56/C. § (1)** A munkavállaló munkavégzési köteleességének időtartama alatt a harmadik személy minősül munkáltatónak

a) a munkavállaló munkavédelmére,

b) a nők, a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására,

c) az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályok betartása tekintetében,

d) a munkavégzési köteleesség teljesítésének egyes elemeire vonatkozó szabályok betartása tekintetében

(2) A munkavállalót munkavégzési kötelezettségeinek teljesítése során a harmadik személy csak a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül szükséges esetekben utasíthatja a munkavállalót.

**56/D. § (1)** A munkajogviszony megszűnik

a) a munkavállaló halálával,

b) a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével;

c) a munkaszerződésben meghatározott idő lejártával,

d) a tagsági jogviszony megszűnésével.

(2) A munkajogviszony megszüntethető

a) a felek közös megegyezésével

b) azonnali hatállyal, ha a másik fél a munkajogviszonyból származó lényeges kötelezettségét jelentős mértékben szándékosan vagy súlyos gondatlansággal megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkajogviszony fenntartását lehetetlenné teszi.

**56/E. § (1)** Ha a munkavállaló a foglalkoztatás körében kárt okoz a harmadik személynek, a Polgári Törvénykönyvnek az alkalmazott károkozásáért való felelősség szabályait kell alkalmazni.

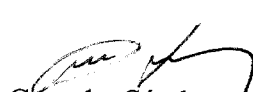
(2) A munkavégzés során a munkavállalónak okozott kárért a munkáltató és a harmadik személy egyetemlegesen felel.

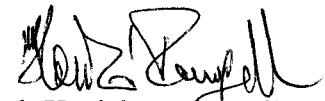
(3) Ha a munkavállalót munkajogviszonyával összefüggésben, de a (2) bekezdésben foglaltakon kívül – nem a foglalkoztatása során, vagy azzal összefüggésben – éri kár, a munkáltató kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok szerint felel a munkáltató.


**56/F. § (1)** Az. Mt. 79. § (5) bekezdése, 130 – 131. §-a, a 151. § (4) bekezdése a nem alkalmazható.”

3. § E törvény 2010. január, 01 lép hatályba.

  
dr. Varga László  
MSZP

  
Czomba Sándor  
Fidesz

  
dr. Hankó Faragó Miklós  
SZDSZ

  
Herényi Károly  
MDF

## *Indokolás*

### *Általános indokolás*

A hatályos szövetkezeti törvény európai mintára megalkotta a szociális szövetkezet fogalmát, melynek célkitűzése, hogy Magyarországon olyan szövetkezetek alakuljanak, illetve olyan, már bejegyzett szövetkezetek kezdjék el, vagy fejlesszék tovább tevékenységüket, amelyek a munkanélküli, illetőleg szociálisan hátrányos helyzetben lévő emberek számára munkafeltételeket teremtenek és közösségi alapjukból – különféle kulturális, oktatási, szociális és egészségügyi szükségletek kielégítésének elősegítésével – tagjaik szociális helyzetének javítását segítik elő. A szociális szövetkezetek számára a szövetkezeti törvény feladatul azt jelöli ki, hogy tagjai számára munkafeltételeket teremtsen. A munkafeltételeknek, illetőleg a munkalehetőségnek a megteremtése magától értetődően valamilyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban valósulhat meg, ez lehet munkajogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb polgári jogi jogviszony. Másik megközelítésből a munkafeltételeknek, illetőleg a munkalehetőségnek a megteremtése jelentheti a saját, a szociális szövetkezet érdekkörében felmerülő munkák elvégzését, vagy jelentheti a más, harmadik személy érdekkörében felmerülő munkák elvégzését is.

A szövetkezeti törvény 8. § -a értelmében a szociális szövetkezetek egyik fajtája az iskolaszövetkezet. Az iskolaszövetkezetek rendeltetése olyan közösség létrehozása, amelyben a tagok személyesen közreműködnek, illetve vagyoni hozzájárulást teljesítenek, és a tagok érdekeit szolgáló vállalkozási, valamint más tevékenységet folytat. Kiemelendő, hogy a szövetkezet célja olyan új típusú gazdálkodási forma megteremtése, amelyben a tagok szakmai ismeretei, és piaci kapcsolatai fokozottabb mértékben hasznosulhat. Így a szövetkezet fő profilját a gazdasági, társadalmi tevékenységet segítő szolgáltatások nyújtása képezi. Ebből következően az iskolaszövetkezetek további célja az is, hogy tagjainak jövedelemszerzési lehetőséget is biztosítsanak. Ennek megfelelően a tanuló tagok önállóságra, közösségi életre, a demokratikus jogok gyakorlására, munkára, vállalkozásra és kötelességtudatra való nevelése az iskolaszövetkezet indíttatása. Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve ezen belül az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének sajátosságát az adja, hogy a tag egyben tanulói, hallgatói jogviszonyban van. Ennek értelmében a szövetkezet és a tag együttműködése megvalósulhat a diákok és az oktatási intézmények együttműködésével működő iskolaszövetkezetek esetén a diákok munkalehetőségeinek megteremtésében, valamint az oktatási feltételek javításában. E sajátosságból az alábbiak következnek:

– az iskolaszövetkezetek egyik rendeltetése a diákok munkalehetőségeinek megteremtése, ennek hangsúlyozása azért lényeges, mert ez egyben alátámasztja az iskolaszövetkezet, mint vállalkozás létét;

– a munkalehetőségnek a megteremtése magától értetődően valamilyen munkavégzésre irányuló jogviszonyban valósulhat meg, ez lehet munkajogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony.

A módosítás célja, hogy az iskolaszövetkezetek, a tagok és az iskolaszövetkezettel valamilyen szolgáltatás ellátására polgári jogi jogviszonyt

létesítő harmadik személyek közötti kapcsolat jogi kereteit konkretizálja, illetve pontosítsa.

### ***Részletes indokolás***

*Az 1. §-hoz.*

A rendelkezés kiegészíti az Szt. 56. § (2) bekezdését, az iskolaszövetkezet tagjának munkavégzésére vonatkozó szabályokra történő utalással.

*A 2. §-hoz.*

A módosítás 2. §-a szabályozza részletesen az iskolaszövetkezet tagjának munkavégzését. Az iskolaszövetkezet sajátossága, hogy tagja az alapszabályban meghatározott személyes közreműködése megvalósulhat az iskolaszövetkezet és harmadik személy között létrejött valamilyen szolgáltatásra irányuló szerződés teljesítésében is. A szabályozás tekintettel van a munkavállaló tag fő jogviszonyára – a tanulói, hallgatói jogviszonyra –, amikor a Munka Törvénykönyve rendelkezéseitől való eltérést szabályozza. A javaslat rögzíti, hogy az iskolaszövetkezet tagja, mint munkavállaló ebben a foglalkoztatási formában nem munkaező-kölcsönzés keretében végez munkát, ez a tevékenység egyik fél részéről sem minősül munkaező-kölcsönzésnek. Munkaező-kölcsönzés esetében ugyanis a kölcsönbeadó és a kölcsönbevevő a kölcsönbeadónál kifejezetten erre a célra kötött munkaszerződés alapján munkajogviszonyban álló személy átengedésében, annak feltételeiben állapodnak meg. Az iskolaszövetkezet ezzel szemben meghatározott feladat ellátását végzi el egy harmadik személy részére, saját tagjaival, akik a szövetkezet tevékenységében személyesen közreműködnek. Mivel az iskolaszövetkezet tagjának van egy alap-jogviszonya, nevezetesen a tanulói, illetve a hallgatói jogviszony, a javaslat erre való tekintettel alakította ki azokat a jellemző vonásokat, amelyek alapján az iskolaszövetkezet tagjának a javaslatban szabályozott munkavégzése különbözik a munkaező-kölcsönzés alapján végzett munkától. Ezek az alábbiak:

- az iskolaszövetkezet tagja keret-munkaszerződést köt az iskolaszövetkezettel, és a felek ezen belül állapodnak meg a szövetkezet-munkáltató foglalkoztatási és a tag-munkavállaló munkavégzési kötelessége teljesítésének konkrét feltételeiről;

- a munkavégzési és a foglalkoztatási kötelesség teljesítésének lényeges kérdései alapvetően a felek megállapodásán nyugszanak, azaz, az iskolaszövetkezet munkáltatónak csak abban az esetben nyílik meg a munkáltatói jogkör gyakorlásának lehetősége, amennyiben a tag-munkavállalóval ebben megállapodik;

- az iskolaszövetkezet, mint munkáltató jogköre kettős minőségű: egyrészt az munkavégzés olyan feltételeiben is megállapodik a tag munkavállalójával, amelyek a tradicionális munkajogviszony esetében a munkáltató utasítási jogkörébe, a munkaező-kölcsönzés esetében a foglalkoztató, mint – ebben e körben – munkáltató jogkörébe tartoznának: pl. a munkavégzési kötelesség teljesítésének időbeosztásában történő megállapodás;

- a szolgáltatás fogadójának munkáltatói jogköre korlátozott, amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója az iskolaszövetkezet munkavállalója, és e mellett a fogadó harmadik személy csak abban az esetben utasíthatja a munkavállalót,

amennyiben az a saját üzem-, illetve üzletmenetének érdekében feltétlenül szükséges.

A hallgatói jogviszony teljesítése érdekében a tag munkavégzési kötelessége nem kötődik automatikusan a munkaszerződés megkötéséhez. Ennek megfelelően pl. a munkavégzési kötelesség kezdete nem a munkaszerződés megkötését követő nap, és a munkajogviszony kezdete sem a munkába lépés napja. A munkaszerződés ebben a konstrukcióban általános keretet jelent, amelyhez az adott teljesítés megkezdését megelőzően kapcsolódik egy újabb megállapodás. Ez utóbbit a felek egymás kölcsönös érdekeire való tekintettel – mindenekelőtt a tag hallgatói jogviszonyából származó kötelessége teljesítésének figyelembevételével – kötik meg.

A munkaszerződés sajátosságából következően, a szerződés szükséges tartalmi elemei is némiképpen különböznek az Mt. 76. § (5) bekezdésében foglaltaktól. A tag ugyanis egymást követően több olyan feladat ellátását is vállalhatja, amelyhez képzettséggel rendelkezik. Így előfordulhat, hogy a munkaszerződés megkötésekor nem egy adott munkakörben, hanem több munkakörbe tartozó feladatok ellátását vállalja, attól függően, hogy a munkáltatónak milyen igénye, illetve, a munkavállalónak mennyi ideje van, továbbá a tanulói, hallgatói jogviszonyából származó kötelességének teljesítése mellett mit képes vagy akar dolgozni. Ebből adódóan a felek szintén nem egy konkrét személyi alapbérben, hanem az egyes lehetséges munkakörökhöz kapcsolódó személyi alapbérékben állapodnak meg. A munkaszerződés szükséges tartalmi eleme az, hogy tartalmazza a tag munkavégzési kötelességét és a munkáltató foglalkoztatási kötelességét megalapító megállapodásra történő utalást. Legalább ennyire lényeges a felek közötti kapcsolattartás meghatározásának módja arra az időszakra, amikor az említett kötelességek szünetelnek.

A munkaszerződéshez kapcsolódó konkrét megállapodás a szükséges tartalmi elemek tekintetében nem különbözik az Mt. 76. § (5) bekezdésében foglalt elemektől. Az új szükséges tartalmi elem a konstrukció sajátosságából a munkába lépés napjában történő megállapodás. Lényeges, hogy az iskolaszövetkezettel polgári jogi jogviszonyban álló harmadik személy nem minősül olyan foglalkoztatónak, mint ahogyan ezt az Mt. a munkaerő-kölcsönzés esetében meghatározza. Ennek megfelelően a munkavégzési kötelesség teljesítésének munkaidő-beosztásában – a munkavégzési és a foglalkoztatási kötelesség sajátosságából adódóan – a munkáltató és a munkavállaló megállapodik, ennek hiányában a munkaidő beosztását a munkáltató iskolaszövetkezet állapítja meg.

Az 56/A. § (7) bekezdése a munkáltató tájékoztatási kötelességét szabályozza, az iskolaszövetkezet sajátosságaira tekintettel. Ebben a körben új elem a munkajogviszony megszűnésének rendjéről, valamint az erre vonatkozó jognyilatkozatok közlésének módjáról való tájékoztatás. Ennek szabályozására azért szükséges, mert a munkajogviszony megszűnésének egyes módzatai összefüggésben vannak a tagsági jogviszonnyal, amelyről a munkavállalót tájékoztatni kell.

A munkaerő-kölcsönzéstől eltérően a munkavállaló felett a munkáltatói jogkört a munkáltató gyakorolja egy olyan személyen keresztül, aki az

iskolaszövetkezet tagja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az adott teljesítés során irányítja a munkavállaló tevékenységét. A munkáltatói jogkör gyakorlójának lényeges feladata a fogadó harmadik személy, a munkavállaló és az iskolaszövetkezet közötti folyamatos kapcsolattartás biztosítása.

Ennek megfelelően viszonylag kevés területen minősül a fogadó harmadik személy munkáltatónak. Az 56/C. §-ban foglaltak szerint csak a munkavédelem, egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatására vonatkozó szabályok és az egyenlő bánásmód követelményének betartása körében minősül munkáltatónak. A fogadó harmadik személy utasítási joga is meglehetősen korlátozott, csupán a saját üzem-, illetve üzletmenetének fenntartása érdekében feltétlenül szükséges esetekben élhet utasítási jogának gyakorlásával.

Az 56/D. § tartalmazza a munkajogviszony megszüntetésének szabályait. Mivel a munkajogviszony a tagsági jogviszonyhoz kötődően határozott időtartamú, az Mt. szabályaival összhangban, megszüntetése rendes felmondással nem lehetséges. Az iskolaszövetkezet egyik céljának megfelelően viszonyt a munkáltató nem élhet az Mt. 88. § (2) bekezdésben foglalt lehetőséggel.

A kárfelelősség szabályai az Mt. szabályaihoz igazodva rendezik a munkáltató és a fogadó harmadik személy felelősségét.

Az 56/F. § az iskolaszövetkezet keretében, a munkaszerződés alapján végzett munka sajátosságai miatt néhány Mt. rendelkezés alkalmazását kizárja. Mivel lehetséges, hogy a hallgatói jogviszony hosszabb, mint öt év, ezért az Mt. 79. § (5) bekezdését nem kell alkalmazni. A szabadságra vonatkozó egyes rendelkezéseket, valamint az állásidőre vonatkozó szabályt pedig a munkajogviszony, illetve a tagsági jogviszony mögött meghúzódó fő jogviszony, a tanulói, hallgatói jogviszony, és a munkavégzés alkalmosságai miatt nem szükséges alkalmazni.

**Törvényjavaslat kezdeményezése**

**Katona Béla**  
**az Országgyűlés elnökének**

Helyben

*Tisztelt Elnök Úr!*

Mellékelten - a Hárszabály 85. § (2) bekezdése alapján - benyújtom a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény módosításáról szóló törvényjavaslatot.

A törvényjavaslat társadalmi-gazdasági és szakmai körülményeit bemutató indokolását mellékelten csatolom.

Budapest, 2009. december 15.

Dr. Varga László  
MSZP

Czomba Sándor  
Fidesz

Dr. Hankó Faragó Miklós  
SZDSZ

Herényi Károly  
Független