



## A szociális szervezetek tagjának munkaviszonya

Ferencz Jácint \*

Az atipikus munkaviszonyok között a szociális szervezet tagjának munkavégzése azért volt sokáig különleges, mert a felek jogviszonyát a hatályos magyar jogban egyedül a szociális szervezet alapszabálya és a felek által kötött szerződés szabályozza. Így tehát egy olyan munkaviszony jön létre, amelynek nem háttérjogszabálya sem a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.), sem a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.), vagyis ez a felek teljes szerződési szabadságán alapuló, sui generis jogviszony.

Az új Ptk. hatályba lépését követően<sup>1</sup> az egyes törvényeknek az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő módosításokról szóló 2013. évi CCLII. törvény 181. §-a gyakorlatilag teljesen átalakította a szervezetekről szóló 2006. évi X. törvény szerkezetét és szabályait.

### A szociális szervezetek típusai

A szervezetekről szóló 2006. évi X. törvény (továbbiakban Sztv.) 14. §-ának definíciója szerint a szociális szervezet olyan szervezet, amelynek célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése. Korábban az iskolaszervezeteket is a szociális szervezetek közé sorolta az Sztv., de az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő változások nyomán az iskolaszervezet sui generis szervezeti formává vált és kikerült a szociális szervezetek kategóriájából.

\* Egyetemi tanársegéd, Széchenyi István Egyetem, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi, Agrár- és Munkajogi Tanszék; ügyvéd, Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás.

<sup>1</sup> 2014. március 15. után.

A magyar gyakorlatban előforduló szociális irányultságú szövetkezeteknek Németh a következő típusait határozza meg<sup>3</sup>:

1. Hátrányos helyzetűek foglalkoztatási integrációját biztosító szociális szövetkezet, amely kimondottan hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoporthoz tartozó személyek foglalkoztatására létrejött szociális szövetkezet, ahol a tagság javasolt összetétele 70% jó helyzetben lévő és 30% integrálandó tag.
2. Helyi közösségi szükségleteket kielégítő szociális szövetkezet, amely a piacgazdaság egyéni, globalizált érdekeket képviselő szemléletével szemben, a helyi közösségi érdekeket képviselő, a helyi szükségletekre választ adó szociális szövetkezet. A tagság összetétele a helyi viszonyoknak, tevékenységeknek megfelelő, ebben a szövetkezeti típusban tag lehet az önkormányzat és a karitatív szervezet is.
3. Közösségi vállalkozásként működő szociális szövetkezet, amely a szövetkezeti elveket fontosnak tartó közösség által létrehozott közösségi vállalkozás, amely alternatív gazdasági együttműködésre, alternatív közösségi értékrend szerinti életforma kialakítására épül és a fenntartható fejlődés szempontjait helyezi középpontba.
4. Iskolaszövetkezet, amely olyan speciális szabályok alapján működő szövetkezet, amely nappali tagozatos diákok részvételével működik, és számukra az időbeosztásukhoz igazodó munkalehetőségek felkutatásával és lebonyolításával foglalkozik, és amelynek alapításához egy oktatási intézmény alapító tagságára is szükség van.<sup>4</sup>
5. Foglalkoztatási szövetkezet, amelynek legalább 500 természetes személy és legalább egy országos nemzetiségi önkormányzat a tagja,<sup>5</sup> és hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenységen keresztül biztosítja<sup>6</sup>. A foglalkoztatási szövetkezet a szociális szövetkezetek egyetlen az Sztv. által nevesített típusa.

A szociális szövetkezetek 2006 óta alakulhatnak meg, a számuk 2014 szeptemberében már eléri a kétezret. Ez közvetlenül 14.000 szövetkezeti tagnak ad munkát, és van kb. 3000 fő alkalmazott is a szociális szövetkezetek foglalkoztatásában, illetve kb. 1500 közfoglalkoztatott is. Az

<sup>3</sup> Németh, László: Mi a szociális szövetkezet? Tájékoztató, Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége, 2013. július. <http://szoszov.hu/nemeth-laszlo-mi-a-szocialis-szovetkezet> (2013. december 4.)

<sup>4</sup> E ponttal összefüggésben megjegyezzük, hogy az új Ptk. hatálybalépésével összefüggő változások nyomán az iskolaszövetkezet sui generis szövetkezeti formává vált, így ez a tipizálás ma már nem teljesen fedi a valós helyzetet.

<sup>5</sup> Sztv. 17. § (1) bek.

<sup>6</sup> 2006. évi X. törvény 17. § (2) bekezdése alapján a foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el.

Európai Unió nagy hangsúlyt fektet a szociális gazdaság fejlesztésére, ezért 2010 óta 8 milliárd forintnyi uniós támogatást nyújtottak a szociális szövetkezeti szektornak, és a 2014-2020 időszakra 40 milliárd forint támogatás van tervezve a szociális gazdaság fejlesztésére Magyarországon.<sup>8</sup>

A magyar szövetkezeti szabályozás nemzetközi vonatkozásairól Bak Klára általánosságban megállapítja, hogy a magyar, az osztrák és a német szövetkezeti szabályozások, melyek a magánjog területén a germán jogdogmatika rendszerét követik, egymással sok egyezőséget mutatnak, míg a svájci, illetve a francia szabályozás ettől részben eltérő rendszertani, illetőleg a szövetkezet lényegét kifejezésre juttató gazdasági tartalomra vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége zsinórmértéket adó tevékenységének köszönhetően azonban mindegyik törvény definíció szinten is magában foglal csak a szövetkezetre jellemző ismérvet.<sup>9</sup> Kifejezetten a szociális szövetkezet nemzetközi viszonyai tekintetében állapítja meg Petheő és szerzőtársai, hogy Franciaországban és Svédországban egyértelműen a napközbeni gyermekfelügyelettel foglalkozó szövetkezetek a legfontosabbak. Ezeket néhol a szülők, máshol a pedagógusok hozták létre, érzékelve a piaci kínálat mennyiségi vagy minőségi hiányosságait. Írországban a helyi fejlődés ösztönzésére helyezték a hangsúlyt, míg Spanyolországban és Portugáliában is elsődleges a helyi igények minél teljesebb körű kielégítése, a társadalmi kohézió helyi szintről induló erősítése<sup>10</sup>. A szociális szövetkezetek európai szervezetének (CECOP) adatai alapján a megváltozott munkaképességű vagy hátrányos helyzetű munkavállalók közül Európa-szerte mintegy 40.000 főt foglalkoztatnak szociális szövetkezetek.<sup>11</sup>

Az ILO (ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) 193. számú ajánlása a szövetkezeti munkavégzéssel kapcsolatban arra hívja fel a figyelmet, hogy a szövetkezetek, mint kedvezményezett munkáltatók, visszaélések forrásai is lehetnek. Az ajánlás II. 8. (1) b. pontja értelmében a nemzeti politikáknak biztosítaniuk kell, hogy a szövetkezeteket ne a munkajog kikerülésére hozzák létre vagy használják, illetve álcázott, munkavégzésre irányuló jogviszonyok kialakítására vegyék igénybe, és – annak biztosításával, hogy a munkaügyi

---

<sup>8</sup> <http://100000munkahely.hu/2014/10/az-eu-tenyleg-szocialis-gazdasagot-epit/> (2014. november 18.)

<sup>9</sup> Bak, Klára (2013): *A nemzetközi szövetkezeti alapelvek és a szövetkezet fogalmának összefüggései a szabályozásban*. Kézirat. [www.szovetkezetikutato.hu/letoltes/bak\\_klara.doc](http://www.szovetkezetikutato.hu/letoltes/bak_klara.doc) (2013. december 6.) 29.p.

<sup>10</sup> Petheő, Attila István et al (2010): *A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében*. Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft, Budapest, p. 163.

<sup>11</sup> CECOP: *Cooperatives provide around 40.000 jobs to disadvantaged persons in Europe*. <http://www.cecop.coop/Cooperatives-provide-around-40-000> (2013. december 16.)

jogszabályokat minden vállalkozásnál alkalmazzák – küzdeniük kell a munkavállalói jogokat sértő ál-szövetkezetek ellen<sup>12</sup>.

### **A szociális szövetkezeti tag munkavégzése a magyar jogban**

A Ptk. hatálybalépése jelentős változásokat hozott a szociális szövetkezeti tag foglalkoztatására nézve is. A szociális szövetkezetekben a személyes közreműködésként előírható munkavégzés korábban kizárólag munkaviszonyban, vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban volt teljesíthető. Az Sztv. 2013. május 3-tól lehetőséget biztosít arra, hogy meghatározott esetekben önmagában már a tagsági jogviszony is elegendő legyen a szövetkezetben a munkavégzéshez, a szövetkezet közös gazdasági tevékenységében való részvételhez. Az említett időponttól az iskolaszövetkezetnek nem minősülő szociális szövetkezetek esetében a személyes közreműködés sajátos formája lehet a közös termelésben való, tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködés (a továbbiakban: tagi munkavégzés).<sup>13</sup>

A fentiek alapján tehát a szociális szövetkezeti tag munkavégzése tekintetében kétféle munkavégzésre irányuló jogviszonyt kell elkülönítenünk. Az egyik alternatíva, hogy a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt egymással, és a munkaviszonyra az Mt., a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kell alkalmazni. A szövetkezet a munkaszerződésen, vállalkozási vagy megbízási szerződésen alapuló munkavégzés lehetőségét alapszabályában kizárhatja.

A másik alternatíva, hogy a szövetkezet a tagját tagi munkavégzés keretében foglalkoztassa. Ez egy olyan munkavégzésre irányuló jogviszony, amelyet az Sztv. 18. § (1) bekezdése rögzít, amely értelmében a tagi munkavégzés önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet. E jogviszony sajátossága, hogy a foglalkoztatás feltételeit csak a szövetkezet alapszabálya rögzíti.

### ***Foglalkoztatás tagi munkavégzés keretében – A jogviszony létesítése***

---

<sup>12</sup> ILO 193. sz. ajánlás a szövetkezetek elősegítéséről.

<sup>13</sup> Sztv. 18. § (1) bek.

Tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint csak regisztrált álláskereső, illetve a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személy létesíthet és tarthat fenn.<sup>14</sup> Álláspontunk szerint ez a szűkítés azzal indokolható, hogy a szociális szervezetek célja a hátrányos helyzetben lévő tagjaik számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése, és a legkiszolgáltatottabb helyzetben egyértelműen a regisztrált álláskeresők és a közfoglalkoztatottak vannak. A munkaügyi hatóságok számára csak a regisztrált álláskeresők láthatók. Munkát (munkaviszonyt) csak az ő részükre tud az állam „ajánlani”, amely nyilvánvalóan kívánatosabb mind a munkavállaló, mind a nemzetgazdaság szempontjából, mint a jelen cikkben bemutatott tagi munkavégzés keretében teljesített foglalkoztatási jogviszony.

Amennyiben egy szociális szervezet a tagjának tagi munkavégzésben való foglalkoztatása mellett dönt, akkor szükséges, hogy a szervezet alapszabálya határozza meg a tag által teljesítendő munkafeladatokat, az elvégzendő munka mértékét, az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját, a munkafeladat teljesítéséhez igazodóan a szervezet által megtermelt javakból történő részesedés módjának és mértékének (ellenértékének) meghatározását.<sup>15</sup> Tagi munkavégzés esetén a vagyoni hozzájárulás ellenértéket úgy kell meghatározni, hogy az alkalmas legyen a tag teljesítményének figyelembe vételére és a megtermelt javakból való részesedés mértékének meghatározására.<sup>16</sup>

Álláspontunk szerint ez a jogi megoldás több szempontból is problematikus. Egyrészt a tagi munkavégzés keretén belüli foglalkoztatás rendkívül nehézkes és rugalmatlan forma azáltal, hogy a munkafeltételek megváltoztatásának elengedhetetlen feltétele az alapszabály módosítása, amely optimális esetben sem olyan rugalmas eljárás, mint a munkaszerződés vagy éppen egy polgári jogi jogviszony módosítása. Másrészt aggályosnak tartjuk, hogy az Sztv. a szociális szervezet alapszabályát lényegében egy kvázi blanketta-szerződésnek tekinti, amelyben a tágon vett munkafeltételek egyoldalúan a tag akaratára, érdekeire és helyzetére tekintet nélkül kerülnek meghatározásra.

### ***A tagi munkavégzésre irányuló jogviszony tartalma***

Az Sztv. 19. § (1) bekezdésében meghatározza, hogy ha a szociális szervezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja munkavégzésre irányuló más jogviszonyt létesít vagy

---

<sup>14</sup> Sztv. 18. § (3) bek.

<sup>15</sup> Sztv. 19. § (2) bek.

<sup>16</sup> Sztv. 19. § (3) bek.

tart fenn, e más jogviszony fennállása alatt a tagi munkavégzési jogviszony szünetel. E szabályt azért tartjuk indokoltnak, mivel a tagi munkavégzés biztosításának célja a hátrányos helyzetű tagok szociális helyzetének javítása, és más foglalkoztatási jogviszony létesítése után a tag hátrányos helyzete, kiszolgáltatottsága csökken.

A tagi munkavégzés nyilvántartása kapcsán az Sztv. akként rendelkezik, hogy a tagnyilvántartásnak tartalmaznia kell a tagi munkavégzési jogviszony keletkezésének, megszűnésének időpontját, szüneteltetésének kezdő és végső időpontját is.<sup>17</sup> Az Sztv. 20. § (2) bekezdése alapján a tagi munkavégzési jogviszony esetén a tagsági jogviszony keletkezését és megszűnését követő öt napon belül a tag, illetve a volt tag részére a nyilvántartás személyére vonatkozó adattartalma alapján igazolást kell kiállítani.

A szociális szövetkezeti tag munkavégzésének főbb sajátosságait az alábbi táblázat tartalmazza.<sup>18</sup>

<b>A tagi munkavégzésre irányuló jogviszony előnyei</b>		
	Tag részéről	Szociális szövetkezet részéről
Tagsági jogviszony létesítése	- rugalmas munkavégzést biztosító lehetőség - szociális szövetkezet tagjává válhat, e jogviszony alapján - halasztottan - a munkája által tulajdonába került terményekkel is jegyezheti a részjegytőkét	hátrányos helyzetű tagjai részére más jogviszonyokhoz képest kedvezőbb feltételek mellett tud munkalehetőséget biztosítani
Jogszabályi környezet	mellette más munkavégzésre irányuló jogviszonyt is létesíthet, amely a tagsági jogviszonyt nem érinti (az érintett a szociális szövetkezet tagja maradhat), azonban a tagi munkavégzési jogviszonya szünetel	- a jogviszonyt kizárólag a szövetkezeti törvény szabályozza, vagyis a munkaviszonyra vonatkozó fontosabb elemeket (így a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását, az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját, az elvégzett

<sup>17</sup> Sztv. 20. § (1) bek.

<sup>18</sup> A Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének összeállítása alapján saját szerkesztés <http://www.szoszov.hu/tajekoztato-a-szocialis-szovetkezetekben-a-tag-i-munkavegzes-es-az-egyszerusített-foglalkoztatás> (2014. november 18.)

		munka ellentételezését) a szociális szövetkezet alapszabálya határozza meg - a tag munkaviszonyának szünetelése időtartama alatt a szövetkezetnek nem kell fizetnie e tag után az egészségügyi szolgáltatási járulékot - a szövetkezet e jogviszonyban lévő tagja után nem fizet szociális hozzájárulási adót
Állami támogatások, mentességek	a tagnak nem kell megfizetnie az egészségügyi szolgáltatási járulékot	az egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetése a szociális szövetkezet kötelezettsége, melynek megfizetését az állam 4 éven keresztül csökkenő -100-75-50-25%-mértékben támogatja
Egyéb juttatásokra vonatkozó szabályok	- a minimálbér összegéig adómentes a kapott élelmiszer, a szövetkezet tevékenységének eredményeként előállított termény vagy a kapott étkezési utalvány - 10% nyugdíjjárulékot és 16%-os személyi jövedelemadót fizet	

Forrás: A Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének összeállítása alapján saját szerkesztés, <http://www.szoszov.hu/tajekoztato-a-szocialis-szovetkezetekben-a-tagi-munkavegzes-es-az-egyszerusített-foglalkoztatás> (Letöltés: 2014. november 18.)

Speciális szabályok érvényesülnek abban az esetben, ha a szociális szövetkezet alkalmi vagy időn munkára foglalkoztat munkavállalót. Ebben az esetben az alkalmi munkára irányuló egyszerűsített foglalkoztatás során nem kell alkalmazni az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvényben (továbbiakban: Efo tv.) meghatározott napi munkavállalói létszámkeretre vonatkozó szabályt.<sup>19</sup> Ez jelentős könnyítést jelent a szociális szövetkezeteknek azáltal, hogy a foglalkoztatottak létszámát nem korlátozza a törvény az egyszerűsített foglalkoztatás területén. A szociális szövetkezeteken belül a foglalkoztatási szövetkezet azonban

<sup>19</sup> Efo tv. 1. § (2)-(3) bek.

az Efo tv. szabályait kell alkalmazza, ha a tagjait munkaerő-kölcsönzés keretében mezőgazdasági, vagy turisztikai idénymunkára kölcsönzi ki, azzal, hogy munkáltató alatt a foglalkoztatási szövetkezetet kell érteni.

A munkavállaló tagsági jogviszonya megmarad attól függetlenül, hogy álláskereső járadékot vagy foglalkoztatást elősegítő támogatást kap, de jogviszonya szünetel akkor, ha közfoglalkoztatásban helyezkedik el, vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít.<sup>20</sup>

A szociális szövetkezetben munkát végző tag részére a munkabér megfizetését helyettesítendő az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet. E szabály álláspontunk szerint nem szolgálja a szociális szövetkezeteknek a tagok szociális hátrányok csökkentésére irányuló alaprendeltetését.

### **A tagi munkavégzés által felvetett jogi kérdések**

Az Sztv. 18. § (2) bekezdése a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt úgy határozza meg, mint amely más, munkavégzést szabályozó jogforrások hatálya alól mentes, vagyis amennyiben a munkaviszonyt szabályozó munkaszerződés, vagy a szociális szövetkezet alapszabálya nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a felek közötti esetleges jogvita tárgyát szabályozza, nincs olyan háttérszabály, amelyet segítségül lehetne hívni. Véleményem szerint ezen állapot, amely ezt a jogviszonyt mintegy légtüres térben hagyja, számottevő jogbizonytalanságot eredményez. Ennek illusztrálásra felvetjük a következő példákat. A jogviszony egyik sajátossága, hogy a tag, aki egyben a szövetkezet tulajdonosa is, gyakorlatilag saját magát foglalkoztatja a többi tulajdonostárs kvázi felügyelete, irányítása, ellenőrzése mellett, de ő is ugyanúgy jogosult a szociális szövetkezet érdekeit érvényesíteni más tagi munkavállalókkal szemben a közgyűlésen, vagy olyan módon, amelyet az alapszabály megenged. Így elméletileg egy motivált közösség jöhet létre, ahol mindenki egyszerre munkáltató és munkavállaló, és mint munkavállaló tulajdonosok, érdekeltek a szövetkezet sikeres működésében. Ugyanakkor, ha egy tag munkavégzésével a szövetkezet nem elégedett, vagy elszámolási vita merül fel, esetleg kárigény érvényesítésére kerülne sor, a fent részletezett kettős szerep inkább gátolja a vita megoldását, mintsem előre viszi. Különösen akkor, ha a jogviszonyt kizárólagosan szabályozó

---

<sup>20</sup> NAV: Tájékoztató a szociális szövetkezetek foglalkoztatási lehetőségeinek szélesítésével összefüggő egyes kérdésekről. 2013. július 12. [http://www.nav.gov.hu/nav/ado/egyebkot/tajekoztatas\\_20130603.html](http://www.nav.gov.hu/nav/ado/egyebkot/tajekoztatas_20130603.html) (2013. december 4.)



munkaszerződés nem rendelkezik pontosan és kellő részletességgel a felmerülő viták rendezési módjáról. Ebben az esetben az eljáró bíróság sem lenne könnyű helyzetben, hiszen a jogviszonyt szabályozó egyéb jogforrás sem áll rendelkezésére.

Amennyiben a szociális szövetkezetnél már háromnál több éve dolgozó tagi munkavállaló munkaviszonyát megszüntetik, és a szerződése erre vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, az Mt.-ben biztosított végkielégítésre nem tarthat igényt, és speciális munkaviszonyára tekintettel a jogviszonya megszűnése után nem lesz jogosult társadalombiztosítási ellátásra (pl. álláskeresői járadékra), és amennyiben a járandóságát természetben kapta meg, a munkával töltött ideje alatt öregségi nyugdíj járuléka fizetése hiányában nem lesz jogosult nyugdíjra sem ezen idő tekintetében.

## Összegzés

Láthatjuk tehát, hogy a Ptk. hatálybalépése jelentős változásokat hozott a szociális szövetkezeti tag foglalkoztatására nézve. Ezek a változások álláspontunk szerint nem értékelhetők egyértelműen pozitívan. A szociális szövetkezetekben a személyes közreműködésként előírható munkavégzés korábban kizárólag munkaviszonyban, vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban volt teljesíthető. Ez a jogi megoldás biztosította a foglalkoztatott szövetkezeti tag számára a kellő munkajogi, illetve polgári jogi védelmet az Mt., valamint a Ptk. háttérszabályként történő alkalmazásával. Az Sztv. 2013. május 3-tól lehetőséget biztosít arra is, hogy meghatározott esetekben önmagában már a tagsági jogviszony is elegendő legyen a szövetkezetben a munkavégzéshez, a szövetkezet közös gazdasági tevékenységében való részvételhez.

E foglalkoztatási formához pénzügyileg kevés előny kapcsolódik. Mindössze három előnyös elemet jegyezhetünk fel. Egyfelől a szövetkezeti tagok a minimálbér 25%-ig adómentes (természetbeni vagy pénzbeli) juttatásban részesülhetnek. Másfelől a tagi munkavégzés keretében – munkanélküliek és közfoglalkoztatottak – a szövetkezetben öt évig csökkenő mértékű járulékkedvezményben részesülnek, kevesebb munkavállalói járulékot kell levonni (magasabb a nettó bér), végezetül kevesebb munkáltatói járulékot kell fizetni. Ezek az előnyök azonban javarészt a szövetkezet – és nem a szociálisan hátrányos helyzetben lévő, támogatásra szoruló tag – oldalán jelentkeznek.

Aggályosnak érezzük azt is, hogy a tagi munkavégzés mint foglalkoztatási forma az Mt. hatályán kívül helyezkedik el. Ezzel lényegében a foglalkoztatottak kiszolgáltatottsága csak

tovább nő azáltal, hogy elesnek a munkajogi védelemtől, elesnek azon intézményektől és jogoktól, amelyeket az Mt. biztosít. Ennek következtében éppen azok kerülnek fokozottan kiszolgáltatott helyzetbe, akiknek a szociális helyzetük javítására szolgálna ez a foglalkoztatási jogviszony. Elég csak abba belegondolni, hogy e szabály révén nincs semmiféle korlátja a foglalkoztatásnak, nincs olyan tilalom, amely megadná a foglalkoztatás törvényes kereteit. Nincs szabályozva például a leghosszabb napi, heti vagy havi munkaidő, a legrövidebb pihenőidő, a szabadság vagy éppen a betegszabadság kérdése sem. Ezáltal lényegében például a túlmunka fogalma fel sem merülhet, hiszen bármilyen mértékű munkavégzés „normál” munkaidőnek tekinthető korlátozó szabályok hiányában.<sup>22</sup>

Álláspontunk szerint a tagi munkavégzés mint foglalkoztatási jogviszony rendkívül hátrányos lehet a munka díjazása tekintetében is a kiszolgáltatott, hátrányos helyzetű szövetkezeti tagok számára. Komoly hátrány a foglalkoztatott tagok számára, hogy e jogviszony keretében nincsen olyan minimális – jogszabályban rögzített - juttatás, amely a munkavégzésük ellenértékéért őket kötelezően megilletné. Ilyen minimális juttatás hiányában véleményünk szerint a foglalkoztatott tagok kiszolgáltatottsága semmivel sem csökken.

Az a jogi megoldás, miszerint „a szociális szövetkezetben munkát végző tag részére a munkabér megfizetését helyettesítendő az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet”<sup>23</sup>, szintén nem javítja a nehéz sorsú foglalkoztatott szociális helyzetét, így tehát alkalmatlan azon alapcél teljesítésére (nehéz sorsú tagok szociális helyzetének javítása, illetve ennek elősegítése), amely a szociális szövetkezet létjogosultságát adja. Tekintettel arra, hogy a tagi munkavégzés mint jogviszony az Mt. hatályán kívül helyezkedik el, így a foglalkoztatás ellenértéke nem munkabér, és a munkabér védelmére vonatkozó szabályok sem alkalmazhatóak.

Problematikusnak ítéljük a tagi munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének és a jogviszony tartalmának a szociális szövetkezet alapszabályához való kötöttségét is. Ahogyan már korábban kifejtettük, egyrészt a tagi munkavégzés keretén belüli foglalkoztatás rendkívül nehézkes és rugalmatlan forma azáltal, hogy a munkafeltételek megváltoztatásának elengedhetetlen feltétele az alapszabály módosítása, amely optimális esetben sem olyan rugalmas eljárás, mint a munkaszerződés vagy éppen egy polgári jogi jogviszony módosítása. Másrészt azáltal, hogy az Sztv. a szociális szövetkezet alapszabályát lényegében egy kvázi

---

<sup>22</sup> Lórodi László (2014): A munkaviszonyon túli foglalkoztatási viszonyok, Szociális szövetkezet, tagi munkavégzési jogviszony. *HR & Munkajog*, 2014. nov-dec., p. 19.

<sup>23</sup> Sztv. 18. § (2) bek.

blanketta-szerződésnek tekinti, amelyben a tágan vett munkafeltételek egyoldalúan a tag akaratára, érdekeire és helyzetére tekintet nélkül kerülnek meghatározásra, a rászoruló foglalkoztatottak kiszolgáltatottsága csak tovább nő.

Az összegzésünk zárásaként a foglalkoztatási szövetkezet szabályozásával kapcsolatos aggályunkat fejtjük ki. A foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés, valamint munkaközvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el. A foglalkoztatási szövetkezet tehát gyakorlatilag munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozhat anélkül, hogy terhelnék a kölcsönbeadói státusz keletkezésével kapcsolatos nyilvántartási és vagyoni terhek. Ez a diverzifikáció álláspontunk szerint a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó regisztrált kölcsönbeadót hozza versenyhátrányba a foglalkoztatási szövetkezetekkel szemben, amelynek egyébként versenytorzító hatása is van.