

BARTA JUDIT-PRUGBERGER TAMÁS*

Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”

I. Bevezető

A 2013-ban elfogadott és 2014. március 15-én hatályba lépett új Polgári Törvénykönyv egyik jelentős újdonsága, hogy az eddig külön álló társasági jogot inkorporálta. A társasági jog beemelése a polgári jogi kódexbe igazi újdonság volt, nem csak a dallamot, a szöveget is átírták, ami a vezető tisztségviselői státus megítélését is érintette.

A Ptk-ba illesztés szemléletváltást igényelt a társasági jog területén. Ennek tipikus megnyilvánulásai a szokatlan absztrakció, a diszpozitív szabályozás megjelenése, az új kárfelelősségi megközelítés és a piramisszerűen felépülő joganyag. Ez utóbbi alatt értjük azt, hogy a jogi személyre vonatkozó általános szabályok képezik az alapot, majd ezt követi a gazdasági társaságok általános szabályainak szűkebb keresztmetszete, a zárókövet az egyes gazdasági társaságok speciális szabályai alkotják. „A Ptk. alapvető változást hozott a megelőző joghoz képest azzal, hogy *a jogi személyekre vonatkozó rendelkezéseket – főszabályként – diszpozitív jelleggel határozza meg*. Ez azt jelenti, hogy ezektől a szabályoktól a jogi személy alapítói, illetve tagjai az egymás közötti és a jogi személyhez fűződő viszonyuk, valamint a jogi személy szervezetének és működésének szabályozása során a létesítő okiratban eltérhetnek”¹

A közkereseti társaság és a betéti társaság esetében csak a tagok lehetnek vezető tisztségviselők, a társasági szerződés rendelkezéseitől függően lehet valamennyi tag, a tagok egy része, vagy csak egyetlen tag. A korlátolt felelősségű társaság, és a részvénytársaság esetében az ügyvezetést, valamint a társaságon belüli egységvezetést végezheti tag, illetve részvényes vagy akár olyan személy is, aki nem tagja, részvényese a társaságnak, tehát lehet társaságtól ilyen értelemben független, ún. „kívülálló” személy. Nincs kizárva, hogy olyan nem tag, illetve részvényes legyen a vezető tisztségviselő, aki munkaviszonyban áll beosztottként vagy vezető állásúként a gazdasági társasággal.

* *Barta Judit*, egyetemi docens, Miskolci Egyetem ÁJK – *Prugberber Tamás*, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem ÁJK
¹ VÉKÁS Lajos: *Az új Polgári Törvénykönyv első évének tapasztalatairól*. In.: (szerk.) Barzó Tímea et al.: Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2015. 634. p.

A Ptk. 3:112. §-a értelmében, a gazdasági társaságok esetében – a jogi személynél nem találunk ilyen rendelkezést – a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodása szerint vagy megbízási jogviszonyban, vagy munkaviszonyban láthatja el az ügyvezetési feladatokat.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő e megbízási mellett lehet tagsági, részvényesi státusban, de lehet társaságon kívüli személy, illetve e körben más munkakört is betöltő alkalmazott a gazdasági társaságnál.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi helyzete egy fokkal speciálisabb, mint a megbízási jogviszonyban állóé.² Az ő esetében ugyanis, a Ptk. mellett, alkalmazni kell rá a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (Mt.) külön munkajogi szabályait. Ez a helyzet régi konfliktus eredője, mely a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) elfogadásakor odavezetett, hogy a jogalkotó inkább kizárta a társasági jogban azt, hogy a vezető tisztségviselő e feladatát munkaviszonyban láthassa el.³ A tiltó szabály azonban ellentétes volt a gazdasági érdekekkel. Számos esetben ugyanis a vezető tisztségviselő egyetlen lehetősége a munkavállalásra, így a tb. ellátásra e tisztség elvállalása volt, vagy épp e tisztségre létrehozott munkaviszony adott a társaságon belül nagyobb biztonságot, a szigorúbb felelősségért és elköteleződöttségért cserébe, stb. Miután a Gt. módosításra került, újra megteremtették annak lehetőségét, hogy a vezető tisztségviselő e feladat ellátására munkaviszonyban állhasson, mert az ez iránti erős igény legyűrte a munkajogviszonnyal kapcsolatos, később ismertetett munkajogi anomáliák miatti jogalkotói ellenérzést.

A Ptk. elfogadása ugyan ezen anomáliákon nem segíthetett, de számos jogkérdésre választ várt a jogalkalmazói közönség, ha nem is közvetlenül a Ptk.-tól, de legalább az azzal összhangban módosított Mt.-től. A válaszok elmaradtak, sőt a helyzet még zavarosabb lett.

Több területen nem egyértelmű a két törvény szabályainak együtt alkalmazhatósága, ahol pedig átfedésben van a kettő, egymáshoz való viszonyuk a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő vonatkozásában tisztázatlan. Az Mt. csak a munkaszerződés kérdéskörében rendezi a Ptk.-val való kapcsolatot, *speciális és általános viszonyként*.⁴

Mindebből már kitűnik, hogy a gazdálkodó szervezeteken (cégeken) belüli vezetői tevékenységet ellátó személyek jogviszonya számos problémát vet fel, különösen a gazdasági társaságok esetében, mivel a vezetői jogviszonyt megkettőzve és átfedéssel rendezi külön a Ptk. és külön az Mt. Ahhoz, hogy e problémákat megfelelőképpen fel tudjuk tárni, mindenek előtt a vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállaló viszonyát szükséges tisztázni.

² Amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási jogviszony keretei között látja el feladatát, a Ptk. több lépcsős gazdasági társaságokra vonatkozó szabályain túl, a megbízási szerződés és ennek háttérszabályaként szolgáló általános szerződési és kötetmi szabályokat is alkalmazni kell, mely joganyagot, összetettsége ellenére a Ptk. egységes szemlélete homogénné teszi. Emiatt mondhatjuk azt, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő helyzetének megítélése egy fokkal speciálisabb, mert két különböző törvény rendelkezéseit kell párhuzamosan alkalmazni. Mindez nem jelenti azt, hogy a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő helyzetének a megítélése „simább ügy”, amit UJVÁRINÉ Antal Edit I.: *A megbízási szerződés sajátosságai a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek jogviszonyában* c. tanulmánya is bizonyít. In: (szerk.) Barzó Tímea et al.: *Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2015. 599–621. pp.

³ A Gt. 22. § (2) bekezdése alapján, a vezető tisztségviselőt ezen minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre az e törvény szerinti társasági jogi jogviszony az irányadó azzal, hogy az így nem szabályozott kérdésekben a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni. *Vezetői tisztségviselő ezen megbízási jogviszonyban nem láthatja el.*

⁴ Mt. 31. § kizárólag a Ptk. meghatározott kötetmi jogi szabályaira utal, mint mögöttesen alkalmazandókra, a Ptk. harmadik könyvben szereplő szabályokkal való kapcsolat nem rendezett.

II. A gazdasági társaság vezető állású munkavállalói (jogviszony fogalma és formái)

1. A cégeken belül a vezető állású munkavállalók jogviszonyának elméletileg két fő szintje különböztethető meg. Az egyik a felső szint, vagyis a vezető tisztségviselői, ahol a vezető tisztségviselő a tulajdonossal, gazdasági társaság esetében a társasággal áll közvetlenül kapcsolatban és annak tartozik közvetlenül felelőséggel. Ezzel szemben a második szint az első szintű vezetésnek van alárendelve és annak tartozik felelőséggel. A magyar jogrendszerben a Ptk-nak a jogi személyre és a társasági jogra vonatkozó szabályai, de ugyanígy túlnyomóan az Mt. is a vezetői jogviszonynak ezt az első szintjét rendezi csak.

Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint, vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, (a továbbiakban vezető). Ennek alapján – és ebben a bírói gyakorlat is egységes – a gazdasági társaság erre a feladatra munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője vezető állású munkavállalónak minősül⁵. Ez abban az értelemben bonyolítja a helyzetet, hogy a Ptk-nak és Mt-nek a vezető tisztségviselőket, illetve vezető állású munkavállalókat érintő egyes rendelkezései, átfedésben vannak egymással.

A Ptk. a jogi személyek általános szabályai között rendezi:

- a vezető tisztségviselői megbíztatás keletkezését, és megszűnését,
- a vezető tisztségviselővel szembeni általános követelményeket és kizáró okokat,
- a vezető tisztségviselő felelősségét,
- a vezető tisztségviselőt érintő tulajdonosi ellenőrzést,
- a vezető tisztségviselő egyes, kiemelt kötelezettségeit (titoktartási, felvilágosítás adási kötelezettség),
- képviseleti jogkörét, a hatáskörét.

A Ptk. a gazdasági társaságok közös szabályai között taglalja az ügyvezetésre vonatkozó azon szabályokat, melyek meghaladják a jogi személy vezető tisztségviselőjére vonatkozó általános rendelkezéseket, ezen belül, a teljesség igénye nélkül, a vezető tisztségviselő önállóságát, a cégvezetőt, az összeférhetetlenséget és felelősségi szabályokat, stb.

A Ptk. tehát számos olyan rendelkezést tartalmaz, amelyhez hasonló az Mt.-ben is találunk (kizáró okok, összeférhetetlenség, felelősség, stb.). Miután, a Ptk. szabályozásának egyik koncepcionális elve volt, hogy a magánjogi kódex nem utal más törvényekre vagy jogszabályokra, ugyanakkor a munkajogi szabályok sem tartalmazznak a társasági jogi előírásokhoz illeszkedő rendelkezéseket, *nincs törvényi rendező elv arra nézve, melyiket kell alkalmazni*. Ráadásul, a koncepció következtében, még az a néhány munkajogi kérdést tisztázó szabály is eltűnt a társasági rendelkezések közül, melyre eddig támaszkodni lehetett.

Alapkérdés tehát annak tisztázása, hogyan viszonyul egymáshoz a Ptk. és az Mt. a munkaviszonyban álló gazdasági társasági vezető tisztségviselő helyzetének megítélésakor (generális, speciális) és hogyan kezelendők azon kérdések, melyekre nincsenek expressis verbis válaszok. Van-e olyan kérdés, ami jogszabályi rendezést igényel.

Közelebbről megvizsgálva a vezetői jogviszony magyar munkajogi szabályozását a fejlett polgári államok szabályrendszerének tükrében, a külföldi szabályozás a vezetők lépcsőzetesen hierarchizált láncolatát mutatja.

⁵ Lásd még: BERKE-KISS (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Kiadó, Budapest, 2014. 596. p. 1. pont.

2. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó általános munkajogi előírásokat az Mt. 91. pontja tartalmazza. A 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállalónak a munkáltató vezetője, a helyettesítésére jogosult más munkavállaló, valamint az olyan munkavállaló minősül, aki a munkáltató, vagyis a cég működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört lát el és az alapbére eléri a minimálbér kétszeresét. Mármint, ha ezt a legaldefiníciót összevetjük a nyugat-európai államoknak és az USA-nak a vezető alkalmazottakra vonatkozó fogalmi meghatározásaival, a magyar meghatározás túl szűk és a kis, valamint a közepes vállalatokra vonatkozó igényeket elégti csak ki. A helyzet ugyanis az, hogy a nagy cégeknél, különösen pedig a multi-, és szupranacionális vállalatoknál a belső szervezeti felépítés igen tagolt és ez a tagolás nagyon hasonlít a közhatalmi és a közigazgatási szervezetek (intézmények) belső tagolásához, amit Henry Fayol alakított ki a Ford Vállalat számára, ami aztán világszerte általánossá vált.⁶ Ebben, a fejlett tőkés államok jogi szemléletében vezető alkalmazottnak számít mindenki, aki a cégen belül lefelé menve a belső hierarchikus felépítésben kialakított valamely egységet vezet, mely egységek láncolatos hierarchiában állnak egymással egyfelől azonos szinten mellérendelt, függőleges szinteket nézve pedig alá-, és fölé rendeltségi viszonyban. Ennek megfelelően az egyes egységek alá-, és fölé rendeltségi láncolatát tükrözve, azzal párhuzamosan áll fenn a vezető alkalmazottak láncolatos hierarchiája, amely felső-, közép- és alsószintű vezetői csoportra tagolódik. Mennél magasabb szinten áll egy vezető, annál kötetlenebb a munkaideje és annál nagyobb a felelőssége, de egyben a munkabére is. Lefelé azonban mindez egyre szűkül. A munkaidő kötetlenségét behatárolja a mindennapi pontosan kezdődő elektronikus munkaértekezlet, amikor is az alacsonyabb szintű vezető alkalmazottnak be kell számolnia az elektronikus tárgyalást vezető felette álló vezető alkalmazottnak az előző napi munkájáról, eredményekről és esetleges kudarcokról, egyúttal megkapja azokat az utasításokat, amelyeket teljesítenie vagy a vezetése alatt álló egységgel megvalósíttatnia kell, és egyúttal megkapja azokat a szempontokat, amelyeket neki és egységének követnie kell. Ugyanakkor ennek a vezetőnek is ugyanígy elektronikus beszámoltatási, utasításokat, szempontokat adó konferenciát kell tartania az alája tartozó egységek vezetői részére.⁷ *Ez a vezetői hierarchia viszont nem tűnik ki a 208. §-ból. Hogy kitűnjék, az első bekezdés szövegének az első mondatrészét de lege ferenda ki kellene egészíteni, mégpedig a következőképpen: „Vezető állású a munkáltató intézmény és belső egységének a vezetője.”* Az jó, hogy további kritériumként a második bekezdés előírja, hogy a vezető munkabérének legalább a minimálbér egy meghatározott szorzatában kell megállapítani, amelyet jelenleg a minimálbér hétszeresében határoz meg. Ez a hétszeres szorzószám azonban kissé sematikusnak tűnik, amit a nagyvállalatok középvezetőire és a közepes méretű cégekre lenne indokolt vonatkoztatni, míg a kis vállalkozások és az alsóbb szint-

⁶ FAYOL, HENRI: *Ipari és általános vezetés: tervezés-szervezés-közvetlen irányítás-koordinálás-ellenőrzés*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1984.

⁷ BIRK ROLF: *Die leitende Angestellte. Einige rechtsvergleichende Bemerkungen*. In.: *Recht der Arbeit*, 4/1988. 212–216. pp.; MAYER ELISABETH: *Die arbeitsrechtliche Stellung der cadres supérieurs Dissertation*. Univ. Trier, 1993. 2. p. Kapitel; KAISER DAGMAR: *Leitende Angestellte*. In.: *AR-Blatteil SD*, 1996. 12–37. pp.; PRUGBERGER TAMÁS: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon*. In.: *Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára* Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 333–339. pp.

tű egységvezetők esetében ötszörös, a magasabb szintű vezetőknél viszont a nyolcszoros, a felső szintű vezetők és a multi-, valamint a szupranacionális vállalatok esetében a tízszeres szorzószám alkalmazása lenne helyes. Ez a képzett és vezetésre alkalmas magasan kvalifikált magyar munkaerőnek a külföld részéről történő megbecsülése és respektálásának a kikényszerítése miatt is lényeges lenne. Társasági jogi szempontból a vezetői jogviszony első szintje a legjelentősebb. Egyúttal pedig ez a szint, vagyis az ügyvezetés szintje a legproblematikusabb a már említett megkettőzött magyar jogi rendezés miatt. Ezért az ügyvezetési jogviszonnyal foglalkozunk elsődlegesen.

III. A vezető tisztségviselői és a további vezető alkalmazotti jogviszony létrejötte, megszűnése a Ptk. és az Mt. előírásai szerint

A jogviszony létrejötte

A gazdasági társaság első vezető tisztségviselőjét a létesítő okiratban kell kijelölni. A gazdasági társaság létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a társaság tagjai választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre. A vezető tisztségviselő és a társaság között kijelöléssel, illetve megválasztással egy társasági jogi kapcsolat jön létre, de ez nem keletkeztet munkaviszonyt. Az Mt. szerint a munkaviszonyt a munkaszerződés hozza létre, tehát a társaságnak a vezető tisztségviselővel munkaszerződést kell kötni.

Ez három kérdést vet fel:

1. Ki köti a vezető tisztségviselővel a munkaszerződést a társaság nevében, egyben ki a munkáltatói jogkör gyakorlója?
2. Mikor kell, illetve lehet a munkaszerződést megkötni?
3. Milyen időtartamra kell a munkaszerződést kötni?

I. A Ptk. értelmében a gazdasági társaság törvényes képviselőjét a vezető tisztségviselő látja el, ennek alapján a munkaszerződést a vezető tisztségviselőnek kellene a társaságot képviselve megkötni saját magával. Az Mt. 20. § (1) bekezdése szerint ugyanakkor, a munkáltató képviselőjében jognyilatkozat tételére a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult. A (2) bekezdés alapján, a munkáltatói joggyakorlás rendjét – a jogszabályok keretei között – a munkáltató határozza meg, ez történhet a létesítő okiratban, szervezeti és működési szabályzatban, stb.

A gazdasági társaságok esetében, a társasági jogi szabályozásra is figyelemmel (a társaság legfőbb szervének joga a vezető tisztségviselő megválasztása, visszahívása) a munkáltatói jogkört rendszerint – a már hivatkozott okiratok felhatalmazása alapján – a legfőbb szerv gyakorolja a vezető tisztségviselő vonatkozásában. Megemlítjük még, hogy a Ptk. kft. esetében a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe utalja olyan szerződés megkötésének jóváhagyását, melyet a társaság ügyvezetőjével köt, az előírás nem épp a munkaszerződésre fókuszált, de érinti és erősíti a legfőbb szerv ebbéli jogkörét. A részvénytársasági szabályok között a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés azt mondja ki, hogy a köz-

gyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a vezető tisztségviselők, vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározása, ami szintén a legfőbb szerv említett hatáskörét erősítő szabály. A munkaszerződés tartalmában a legfőbb szerv és a vezető tisztségviselő állapotnak meg. A munkaszerződést ilyenkor a legfőbb szerv nevében az általa erre kijelölt személy írja alá.

Azon speciális helyzetben, ha az egyszemélyes társaság tagja (legfőbb szerv hatáskörét gyakorolja), maga a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye óhatatlanul egybeesik. A Ptk. szakított a korábbi Ptk. azon rendelkezésével, hogy a képviselő nem járhat el, ha a szemben álló fél, vagy ellentétesen érdekelt fél ő maga, vagy olyan személy, akit ugyancsak ő képvisel.⁸ Az új Ptk. – figyelemmel a gyakorlat igényeire – nem tiltja az ilyen helyzeteket, de lehetőséget ad a képviselt általi megtámadásra, ami a vázolt helyzetben, nyilvánvalóan nem jön szóba.⁹ Az Mt. 31. § alapján, a munkaszerződés megkötésénél a Ptk. most felhívott képviseleti szabályát kell irányadónak tekinteni, így az Mt. sem gördít akadályt az ilyen munkaszerződés útjába. Bár a Ptk. az egyszemélyes kft. esetében megkívánja a társaság és tag közötti szerződés közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalását¹⁰, rt. esetében az írásba foglalást¹¹, ezt a munkaszerződés megkötésére nem tartjuk irányadónak, a munkaszerződést ugyanis a társaság, mint munkáltató – akit a munkáltatói jogkör gyakorlójaként a legfőbb szerv jogkörét gyakorló egyedüli tag képvisel – a taggal köti ugyan, de nem ebben a minőségében, hanem vezető tisztségviselőként.

2. A munkaszerződés megkötése, működő társaságok esetében, rendszerint egybe esik a vezető tisztségviselői jogviszony létrejöttével, azaz a megválasztás és elfogadás mellett, megkötik a munkaszerződést is.

A társaság alapításakor azonban más a helyzet, figyelembe véve az Mt. 33. §-át, mely alapján, a munkáltató jogképes személy lehet, mindemellett kérdéses a munkáltatói jogkör gyakorlása is. A Ptk. 3:101. § (1) bekezdés alapján a létesítő okirat közjegyzői okiratba foglalásától, vagy ügyvédi, jogtanácsosi ellenjegyzésétől a létrehozni kívánt gazdasági társaság előtársaságként működhet. E körben már jognyilatkozatokat is tehet, azaz jogképes, igaz a Ptk.-ban meghatározott korlátozásokkal, ami az üzletszerű gazdasági tevékenység folytatását, a létesítő okirat módosítását, stb. érinti, de nem vonatkozik az egyéb szerződések megkötésére.

A Ptk. 3:101. § (2) bekezdése alapján az előtársaságra a létrehozni kívánt gazdasági társaságra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Az előtársasági létszakban tehát már működhet legfőbb szerv, köthető munkaszerződés, amire szükség is van, hiszen a vezető tisztségviselő tevékenységét már e létszakban elkezdí, egyik első legfontosabb feladata ugyanis a Ptk. 3:12. § és 3: 100. § alapján a cégbejegyzési kérelem benyújtása.

3. A Ptk. a gazdasági társaságok közös szabályainál rendelkezik arról, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás öt évre szól, kivéve, ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, mert akkor csak arra az időtartamra vonatkozik.¹² Tekintve a Ptk. társasági jo-

⁸ 1959. évi IV. tv. 221. § (3) bekezdés

⁹ Ptk. 6:13. § (1)-(2) bekezdések

¹⁰ Ptk. 3:209. § (1) bekezdés

¹¹ Ptk. 3:323. § (4) bekezdés

¹² Ptk. 3:114. §

gi szabályainak diszpozitivitását, a létesítő okirat azonban rendelkezhet arról, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás határozatlan idejű.

Abban a kérdésben, hogy miként viszonyul egymáshoz a határozott, vagy határozatlan idejű vezető tisztségviselői megbízatás, illetve az erre a feladatellátásra létrehozott munkaviszony, a joggyakorlat megosztott. Aminek elsősorban az az oka, hogy még az első Gt., az 1988. évi VI. törvény forradalmian új, ugyanakkor kógens szabályainak hagyományok nélküli alkalmazása során kialakult egy részben támogatható bírói gyakorlat,¹³ mely aztán zsigeri szinten megmaradt, annak ellenére, hogy időközben mind a társasági jog, mind a munkajog változott. Ennek nyomán terjedt el, hogy a határozott idejű vezető tisztségviselői megbízatás esetén csak határozott idejű munkaviszony létesíthető, illetve később az, hogy a határozatlan időre szóló megbízatás esetén, a vezető tisztségviselő munkaviszonyát határozatlan időre kell létrehozni. Ez a rendező elv a hatályos törvényi lehetőségekhez képest, erősen korlátozó. A Ptk., nem zárja ki, hogy a határozott időre kijelölt, illetve választott vezető tisztségviselőt újra megválasszák, sőt akár határozatlan időre is, vagy a határozatlan időre kijelölt, illetve megválasztott vezető tisztségviselőt visszahívja a legfőbb szerv egy bizonyos idő után. Az Mt. sem tartalmaz olyan előírást, hogy a munkakörhöz kell igazítani a munkaviszony időtartamát. Taktikai okokból lehet annak értelme, hogy a vezető tisztségviselővel, függetlenül megbízatásának időtartamától, határozott időre létesítenek e feladat ellátására munkaviszonyt, azonban a két jogviszony időtartamát nem kell, és nem is lehet maximálisan összehangolni.

Itt szükséges még megemlíteni azt is, hogy a fejlett gazdasággal rendelkező polgári államokban, de részben már Magyarországon is – különösen a multinacionális cégek – se nem munka, se nem megbízási szerződésnek, hanem „beiktatási szerződésnek” elnevezett írásbeli kontraktussal hozzák létre a vezető alkalmazotti jogviszonyokat. Ez tartalmazza azt a kört is, amelyre a vezetőnek a szerződéskötési és munkáltatói jogosultsága kiterjed. E beiktatási szerződések tartalmazzák még a bérezés módját, annak pénzügyi és természetbeni arányát. A pénzügyinél még azt az arányt is, hogy abból mennyi a stabil és mennyi az eredményességtől függő. Korábban ezt a vállalati nyereségtől függően határozták meg, ma viszont a gazdasági társaságok esetében attól, hogy részvényei, üzletrészei, ill. értékpapírjai milyen értéket képviselnek a tőzsdén. Ez utóbbinál azonban fennáll a manipulálhatóság veszélye a vezető alkalmazottak részéről, ami művi felértékelésben realizálódik. A természetbeni díjazás a személygépkocsi-használatról szól. A gépkocsi általában privát használatra is kiterjed és a rezsit ilyen esetben is a cég fizeti. A természetbeni díjazáshoz tartozik még az ingyenes lakáshasználat, amelynek bérét, fűtési és világítási költségeit is a cég viseli, továbbá ide tartozik a kivételesen kedvező nyugdíj-, és egészségbiztosítás, amelynek járulékait szintén a cég viseli. Ezen kívül a vezető alkalmazottak privilegizált ingyenes részvényjuttatásokban is részesülnek. E beiktatási szerződések azonban ellentételezésként tartalmazzák a cég eredményességi és fejlesztési elvárásait is.¹⁴

¹³ BH1997. 260., BH1999. 574 és BH2002. 329. számú jogesetekben megfogalmazott álláspont.

¹⁴ KAISER, 39, etc.; BIRK, 216. etc.; MAYER 88, 158. p., PRUGBERGER, 556–337. pp. Lásd még: NAGY GÁBOR: *Amerikai menedzserfizetések*. In.: HVG. 2001/34. sz. és TÖRÖ EMESE: *A menedzser szerződés tartalmi sajátosságai*. In: *Vezetéstudomány*, 2003/5. sz. 37–49. pp.

A jogviszony megszűnése

A vezető tisztségviselő ebbéli státusa többféle módon megszűnhet, amit a Ptk. a jogi személy általános szabályai között rendez. Lemondhat a tisztségről, a legfőbb szerv visszahívhatja, lejár a határozott idő, bekövetkezik az előre kikötött feltétel, kizáró, vagy összeférhetlenségi ok következik be, stb.¹⁵ Ilyen helyzetekben visszatérő kérdés, mi lesz a munkaviszonnyal? Az első Gt. kógens szabályain és a korábbi Mt.-én kiérlelődött bírói gyakorlat, mely szerint a vezető tisztségviselői megbízás határozott idejű előírása miatt, a munkaviszony is csak határozott időre jöhet létre, és ha e megbízás visszahívással megszűnik, akkor a munkaviszony is megszűnik, meghaladottá vált.¹⁶ Ezzel kapcsolatban utalunk egy fordított helyzetre, ha vezető tisztségviselő felmondja munkaszerződését, az nem jelenti egyben a vezető tisztségviselői megbízásról való lemondást. Egyrészt, mert végezheti e feladatot a továbbiakban megbízási jogviszonyban. Másrészt, mert a Ptk. szerint, a vezető tisztségviselőnek kifejezett nyilatkozattal le kell mondania e tisztségről (a munkaviszony felmondása, mint jognyilatkozat nem értelmezhető e körben kiterjesztően), amit a társaság legfőbb szervéhez, vagy a társaság másik vezető tisztségviselőjéhez kell intéznie (nem gyakorol munkáltatói jogkört), ha pedig a lemondás a társaság működőképessége szempontjából alkalmatlan időre esik, még 60 napig végeznie kell feladatát.

A Ptk. és az Mt. ilyen irányú kölcsönhatásának hiányában, amennyiben a vezető tisztségviselő e tisztségéről mond le, az nem jelenti egyben az erre a feladatra létrehozott munkaviszonyának a megszüntetését is – ha meg kíván válni a munkáltatótól –, azt az Mt. előírásainak megfelelően kell megszüntetnie, erre vonatkozóan eseti döntést is találunk.¹⁷

Ha elkönnyvelhetjük, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozata nem hat ki a vezető tisztségviselői jogviszony ellátására, és fordítva, akkor ennek a másik oldalán, a társaság jognyilatkozatainak oldalán is így kell lennie.

Határozott álláspontunk tehát, hogy a vezető tisztségviselői megbízás Ptk. szerinti megszüntetése nem érinti az e feladat ellátására létrehozott munkaviszonyt, azt az Mt. rendelkezéseinek megfelelően, meg kell szüntetni.¹⁸ Kétségtől speciális helyzet lép

¹⁵ Ptk. 3:25. § (1) bekezdés

¹⁶ *BH1997. 260., BH1999. 574 és BH2002. 329.* számú jogesetekben elfoglalt álláspont.

¹⁷ Az *EBH2001. 464.* számú jogesetben az ügyvezető tisztségét munkaviszonyban látta el, majd lemondott a vezető tisztségviseléséről. Munkaviszonyát erre való tekintettel rendkívüli felmondással szüntette meg, amit nem indokolt meg. A munkáltató keresetet indított vele szemben a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt. A másodfokú bíróság ítéletével szemben benyújtott felülvizsgálati kérelem elbírálása során a bíróság kifejtette, hogy a vezető tisztségviselői megbízás megszüntetésére a Gt. rendelkezéseit, míg e feladat ellátására létrehozott munkaviszony megszüntetésére az Mt. szabályait kell alkalmazni. Attól, hogy a Gt. szerint a lemondást nem kell indokolni, a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetését az Mt. előírásai szerint, indokolni szükséges.

¹⁸ A leírtak szellemében meghaladottnak tekintjük a *BH1997. 260., BH1999. 574 és BH2002. 329.* számú jogesetekben kialakított álláspontot. – A *BH1997. 260.* jogesetben felperes ügyvezetőként határozatlan időre szóló munkaviszonyban állt a kft.-vel. A kft. taggyűlése felperest a határozott idő letelte előtt visszahívta az ügyvezetői tisztségből, ezzel egyidejűleg, rendes felmondással megszüntették munkaviszonyát. A per a felmondás jogellenességének megállapítása iránt indult. A felülvizsgálati kérelem elbírálása során a Legfelsőbb Bíróság szerint, abból kell kiindulni, hogy a felperes *egységes munkaviszony* keretében látta el az ügyvezetői tisztséget. Ezért felperes ezen munkaviszonyát a visszahívás megszüntette. Az első (1988. évi VI. tv.) Gt. idején kezdett kialakulni az a meglehetősen kétséges ítélkezési gyakorlat, hogy a Gt. szerint határozott időre létesített vezető tisztségviselői megbízás, a felek akaratától függetlenül, kizárólag határozott idejű munkaviszony keretében

föl ilyenkor, mivel egy társasági jogi szempontból relevanciával bíró jogi tény egyszerre csak kiüresít egy adott munkakört.¹⁹

Ez hátrányos lehet mindkét félre nézve. A munkáltató szempontjából az Mt. tartalmaz a vezető állású munkavállalók vonatkozásában némi könnyítést, mivel a 210. § (1) bekezdés sorolja azokat a rendelkezéseket, melyeket munkáltatói felmondás esetén nem kell alkalmazni. Ezek közül azt emelnék ki, hogy a felmondást nem kell indokolni. Ettől függetlenül is előfordulhat, hogy az Mt. felmondási szabályai a munkáltatóra nézve kedvezőtlenek. Így pl. mikor a vezető tisztségviselői megbízás – társasági szempontból indokolt, de munkajogilag relevanciával nem bíró – visszahívással, vagy kizáró ok bekövetkezése, stb. miatt szűnik meg, a munkáltató érdeke lenne a jogviszony mihamarabbi és munkajogi kötöttségek nélküli megszüntetése. A munkavállaló vezető tisztségviselő érdeke is lehet az – pl. egy jobb állás elfogadása miatt – hogy lemondása esetén, a határozott idejű munkaszerződést minden további nélkül felmondhassa, vagy a határozatlan idejű munkaszerződést azonnali hatállyal megszüntethesse. Ezekre az esetekre a munkaszerződésben található a felek megoldást. *Figyelemmel az Mt. 209. § (1) és (2)*

látható el, ezentúl, e határozott idejű munkaviszonyt a vezető tisztségviselői megbízás Gt. szerinti megszüntetése, megszünteti. – A *BH1999. 574.* számú jogesetben a Legfelsőbb Bíróság még bizarrabb döntést hozott. A perbeli esetben a Kft. ügyvezetőjének az e feladatra létesített munkaviszonyát nem foglalták írásba, ezért a munkaügyi bíróság első és másodfokon is azt állapította meg, hogy az határozatlan időre jött létre az Mt. szabályai alapján. Ennek ellenére a Legfelsőbb Bíróság ítélete szerint, a „felperes munkaviszony keretében látta el az ügyvezető tisztséget, ezért írásbeli munkaszerződés hiányában is a tisztség ellátására létesített munkaviszonya határozott időre szól. A törvény és az állandó bírói gyakorlat szerint az ügyvezetői munkakörre létesített munkaviszonyt a visszahívás megszünteti. – A *BH2002. 329.* számú jogesetben a felperes kft. ügyvezetői tisztséget töltött be 1997. április 1 napjától, megbízása a taggyűlés határozata szerint határozott időre, 2001. december 31-ig szól. A feladat ellátására felperessel munkaszerződést kötöttek. A taggyűlés 1999. április 26-ával visszahívta a felperest az ügyvezetői tisztségéből. A kft. 1999. május 14-én kelt rendes felmondással a felperes munkaviszonyát 1999. június 13-ával szüntette meg. Felperes a felmondás jogellenességének megállapítása iránt indított keresetet, álláspontja szerint, miután ügyvezetői tisztsége határozott idejű volt, munkaviszonya is csak határozott időre jöhetett létre, határozott idejű munkaviszonyt viszont nem lehet rendes felmondással megszüntetni. Az elsőfokú bíróság szerint a perbeli jogviszonyt létrehozó munkaszerződés határozatlan idejű, minthogy a szerződésből nem lehetett megállapítani, hogy a munkaviszony milyen időtartamra jött létre. A másodfokú bíróság szerint ugyanakkor a munkaszerződést nem lehet a társasági szerződéstől elvonatkoztatva vizsgálni, eszerint pedig a felperes munkaviszonya határozott időre szól. Álláspontja szerint, az ügyvezetői tevékenységre létesített munkaviszony határozatlan időre szóló kikötése a Gt. rendelkezésébe ütközne (a Gt. ekkor csak határozott idejű vezető tisztségviselői jogviszonyt engedett). A felülvizsgálati kérelem elbírálása során a Legfelsőbb Bíróság osztotta a másodfokú bíróság azon álláspontját, hogy a felperes munkaviszonya az ügyvezetői tisztségéhez kapcsolódóan jött létre, határozott idejű munkaviszony volt. Egységes a bírói gyakorlat a tekintetben, hogy ha a gazdasági társaság ügyvezetője a tisztségét és ebből eredő munkáját munkaszerződés alapján látja el, a tisztség megszüntetése a tisztségviselő munkaviszonyát is megszünteti [1988. évi VI. tv. 38. § (1) bek. c) pont]. Megjegyezzük, hogy a Gt. felhívott rendelkezése a vezető tisztségviselői megbízás lemondással történő, társasági jogi megszűnéséről rendelkezik, annak semmi köze a munkaviszony megszüntetéséhez. Ugyanakkor érthető a bírói gyakorlat törekvése, hiszen a kiüresedett munkaviszony fenntartásának nincs sok értelme. Viszont, sem az Mt., sem a Gt. nem tartalmazott olyan rendelkezést, aminek alapján a két jogviszonyt össze kellett volna hangolni. A vezető tisztségviselő a határozott idejű megbízás esetén is, korlátozás nélkül újraválasztható volt, ami alapot adhatott a határozatlan idejű munkaszerződés megkötéséhez.

¹⁹ Ilyen helyzet azonban kialakulhat máskor is, pl. felszámolás esetében, ahol az adós gazdálkodó szerv vezetőjének jogköreit, így a felszámolás alatt álló gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének jogköreit, a tv. egyes rendelkezései indirekt módon a felszámolóknak adják át, szinte kiüresítve a vezető tisztségviselői pozíciót. Mégis a felszámoló döntésén múlik, hogy megszünteti a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő munkaviszonyát, vagy továbbfoglalkoztatja, mert információival, tapasztalataival, stb. segítheti feladatainak ellátását. Megjegyezzük azonban, hogy az Mt. erre való tekintettel könnyített felmondást biztosít a munkáltatónak.

bekezdéseire, melyek meghatározott keretek között engedik, hogy az Mt. előírásaitól a vezető állású munkavállaló munkaszerződése eltérjen²⁰, be lehet építeni a munkaszerződésbe a határozatlan időre létesített munkaviszony esetére a felmondási idő korlátozását, illetve határozott idejű munkaviszony esetében, a munkavállaló felmondása indoklásának mellőzését,²¹ munkáltatói azonnali hatályú felmondásnál pedig a távolléti díj fizetésének a kizárását²². Mindezekon felül, kiköthető a felmondás lehetősége a vezető tisztségviselői megbíztatás Ptk.-beli megszüntetési okainak felmerülése esetére is.²³

Azonban, ha a felek megfelelnek e kérdések munkaszerződésben történő rendezéséről, vitatható helyzetek alakulhatnak ki. Az egyértelmű és egyszerű megoldást az jelentené, ha az Mt. rendelkezne arról, hogy a munkaszerződés azonnali hatállyal, indoklás nélkül felmondható, vagy megszűnik, ha a vezető tisztségviselői megbíztatás megszűnik.

Arra figyelni kell, még vezető állású munkavállaló esetében is, hogy az Mt. 65. § (3) bekezdés a), b), e) alpontja tiltja a munkaviszony megszüntetését várandósság, szülési szabadság, valamint női munkavállaló emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének első hat hónapja alatt.

Előfordulhat az is – miként a bevezetőben jeleztük –, hogy a társaság valamelyik munkavállalóját választják meg a társaság vezető tisztségviselőjének. Ekkor az a vezető tisztségviselői megbíztatásra állhat szintén munkaviszonyban (két munkaköre lesz), de állhat megbíztatási jogviszonyban is. Amennyiben a már meglévő munkaköre mellett a vezető tisztségviselői feladatokat is munkaviszonyban látja el, felmerül a kérdés, mennyiben hat ki ez a fennálló munkaviszonyra.

A *BH 2006. 162.* szám alatt közzétett jogesetben felperes 1993-ban létesített határozatlan idejű munkaviszonyt az alperessel pénzügyi és számviteli vezető, főkönyvelő munkakör ellátására. Az alperes taggyűlése a felperest 1997. március 28-án határozott időre ügyvezetővé választotta, melyet szintén a munkaviszony keretei között látott el, de emellett, továbbra is ellátta a könyvelői feladatokat. Két munkaköre is volt ilyenformán. Alperes felperest 2003. májusban munkaviszonyának rendkívüli felmondással történt megszüntetéséről tájékoztatta, 2003. május 27-én postán kézbesítette a munkaviszony megszüntetésével összefüggő iratokat. A felperes írásbeli megszüntető jognyilatkozatot (rendkívüli felmondást) nem kapott.

A munkaügyi bíróság álláspontja szerint (figyelemmel a fentebb kritika alá vont és ismertetett, addigra kialakult bírói gyakorlatra) a határozott idejű ügyvezetővé válasz-

²⁰ „Az Mt. 209. § (1) bekezdése fő szabályként kimondja, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részben foglalt szabályoktól eltérhet. A rendelkezés nyomán mindkét irányú eltérés megengedett, tehát a felek valamennyi munkaviszonyra vonatkozó szabálytól eltérhetnek a munkavállalóra hátrányosan is [...] Az Mt.-ben foglalt rendelkezések tehát csak annyiban alkalmazandók a vezetőre, amennyiben azt a munkaszerződésben nem zárják ki.” BERKE-KISS (szerk.): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Kiadó, Budapest, 2014. 600. p. 1. pont

²¹ A munkavállaló felmondhatja határozott idejű munkaviszonyát az Mt. 67. § (2) bekezdése alapján, de felmondását köteles megindokolni. A felmondás indoka csak olyan ok lehet, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné vagy körülményeire tekintettel aránytalan sérelemmel járna.

²² Az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pont alapján a munkáltató indoklás nélkül, azonnali hatállyal megszüntetheti a határozott idejű munkaviszonyt, ugyanakkor a (2) bekezdés alapján a munkavállaló jogosult tizenkét havi, vagy ha a határozott időből egy évnél kevesebb van hátra, a hátralévő távolléti díjra.

²³ Hasonló kikötést tartalmazott a *I-H-MJ-2006-29.* szám alatt közzétett jogesetben a behivatkozott, a határozott idejű vezető tisztségviselői megbíztatás idejére kötött munkaszerződés is, 10.3 pont szerint, amennyiben felperes „megszűnik a társaság ügyvezetője lenni, ezen szerződés is azonnal hatályát veszti”.

tással a felperes határozatlan idejű munkaviszonya határozott idejűvé módosult, és újraválasztás hiányában a törvény szerint a tisztség betöltésére előírt 5 év elteltével, 2002. március 28-án a tisztség megszűnésével együtt megszűnt, így a megszűnt munkaviszony tekintetében az alperes már nem tehetett jogellenes megszüntető intézkedést.

A másodfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a felperes ügyvezetővé választásával a munkaviszonya nem vált határozott idejűvé, ilyen kikötést az ügyvezetői munkakörre megkötött munkaszerződés nem tartalmazott. Ezt támasztotta alá az a tény, hogy a felperes az ügyvezetői munkakör mellett a korábbi munkakörét továbbra is ellátta.

A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) szerint, az ügyvezetői tisztségre történt megválasztás az eredeti munkakör további ellátása mellett a felperes munkaszerződésének módosítását a munkakör tekintetében eredményezte (az ügyvezetői munkakör ellátására a tisztség betöltésével azonos időtartamra), *nem érintette azonban a munkaviszony határozatlan idejét.*

Az EBH2001. 462. szám alatt közzétett jogesetben a felperes egy kft.-nél ügyvezetői tisztséget látott el, emellett kútkézelő munkakörre munkaviszonyban is állt, melyre nézve a munkáltatói jogkört a másik ügyvezető gyakorolta. A kft. másik ügyvezetője a felperes munkaviszonyát rendes felmondással megszüntette. Felperes ezt jogellenesnek tartotta, mivel arra tekintettel, hogy ügyvezető is volt, szerinte a munkáltatói jogkör gyakorlására a taggyűlés lett volna jogosult.

A Kft. alapító okirata 12/g, valamint szervezeti és működési szabályzata (SZMSZ) 6/e pontja szerint, a taggyűlés hatáskörébe tartozott volna az ügyvezető munkaviszonyának megszüntetése.

A Legfelsőbb Bíróság (Kúria) álláspontja szerint, mivel a felperes nem az ügyvezetői tevékenységet, hanem másik munkakört látott el munkaviszonyban, a másik ügyvezető által kiadott rendes felmondás nem jogellenes. A felek a felperes jogviszonyait úgy határozták meg, hogy a munkaviszonya az ügyvezetői tisztségétől elkülönült azáltal, hogy a munkaköre nem ügyvezető, hanem kútkézelő volt. Emiatt munkavállalóként a munkáltatói jogkört gyakorló felette nem a taggyűlés, hanem az SZMSZ II. fejezet 6/e pontja szerint az ügyvezető volt.

IV. A vezető tisztségviselőre és a vezető alkalmazottak körére kiterjedő utasíthatóság és ellenőrzés

1. Speciális a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő helyzete az utasíthatóság és ellenőrzés szempontjából is.

Az Mt. a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítási és ellenőrzési jogot biztosít. A munkaviszonyt meghatározó jegyek közé tartozik, hogy a munkáltató irányítási, utasítási és ellenőrzési joga a munkavégzés minden fázisára, a részletekre is kiterjed; folyamatos az egyeztetés és az ellenőrzés. Mindez kihatással van a munkavállaló felelősségének alakulására az Mt. rendelkezései alapján.

A magyar társasági jogban ugyanakkor hagyományos a vezető tisztségviselők önállósága, amelyhez épp ezért sajátos felelősségi szabályok is társulnak. A Ptk. szerint a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján *önállóan látja el.* E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. E határozatok azonban, még ha a legfőbb szerv munkáltatói jogkört gyakorol is egyben, nem azonosíthatók sem rendszerességükben, sem tartalmukban a munkáltatói utasításokkal.

A vezető tisztségviselő önállóságából következik, hogy egyfelől – az egyszemélyes társaság kivételével – a vezető tisztségviselőt e minőségében senki sem utasíthatja (tehát a tagok, illetve munkáltatója sem), másfelől, hogy a vezető tisztségviselő törvényen, illetve a társasági szerződésen nyugvó hatáskörét nem lehet elvonni. A hatáskör elvonására a társaság legfőbb szerve is csak akkor és csak olyan mértékben jogosult, amennyiben a törvény vagy a társasági szerződés erre a legfőbb szervet feljogosítja.

A Ptk. sem a jogi személy, sem a gazdasági társaságok általános szabályai között nem szól a vezető tisztségviselő beszámolási kötelezettségéről, illetve a legfőbb szerv vezető tisztségviselőket érintő ellenőrzési jogáról, vagy gyakorlásának mikéntjéről. Egyedül a felmentvény jogintézményének tárgyalása során érinti közvetve ezeket a kérdéseket. A legfőbb szerv a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelőségét megállapító felmentvényt ad.²⁴ Ebből az a következtetés vonható le, hogy az éves beszámoló elfogadása egyben a vezető tisztségviselő tevékenységének az elfogadása is, melynek konkrét kifejeződése a felmentvény.

A vezető tisztségviselők társasági jogi ellenőrzésének egyik eszköze lehet a felügyelőbizottság – és bizonyos értelemben a könyvvizsgáló is –, melynek feladata az ügyvezetés ellenőrzése a jogi személy (gazdasági társaság) érdekeinek megóvása céljából. Ehhez viszont az kell, hogy működjön felügyelőbizottság. A Ptk. a nyrt.-ék esetében teszi kötelezővé ennek működését, és ezzel kapcsolatban – egyedülállóan – rendelkezik arról, hogy az igazgatóság háromhavonta köteles jelentést készíteni a felügyelőbizottság részére az ügyvezetésről.²⁵

A legfőbb szerv, élve munkáltatói jogkörével, ellenőrizhetné a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőt, azonban ez a társasági viszonyok között csak sajátosan érvényesülhet.²⁶ A legtöbb gazdasági társaság esetében a munkavállaló vezető tisztségviselő és a munkáltatói jogkört gyakorló, többnyire csak évente egyszer összeülő legfőbb szerv között laza a munkaügyi kapcsolat és ezért nem szólhatunk igazi munkajogi alá-, és fölérendeltségről. Ennek oka még az is, hogy az ülésezések témája inkább társasági témákra koncentrálnak, nem pedig a vezetők beszámoltatására. Nincs meg ez a függelmi viszony azoknál az egyszemélyes társaságoknál sem, ahol maga az egyedüli tag a vezető tisztségviselő, és a személyegyesítő társaságoknál, ahol csak tag lehet a vezető tisztségviselő, azaz a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő tagként részt vesz a munkáltatói jogkört gyakorló legfőbb szerv ülésén, akár még esetlegesen irányító szavazattal is rendelkezik.

A Ptk. utasíthatóságra és ellenőrzésre vonatkozó, az Mt. munkáltatói szabályaihoz képest „erőtlenebb” rendelkezései juttatják épp erőteljesen kifejezésre a vezető tisztségviselő önállóságát. Azonban a vezető tisztségviselőnek önálló feladat ellátása mellett és ellenőrzés hiányában is szem előtt kell tartania, hogy, fő szabály szerint, a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kell eljárnia,²⁷ csak olyan döntéseket hozhat, intézkedéseket tehet, utasításokat adhat, stb., melyek a társaság érdekeit szolgálják. Mindezen alapokra épülve rendelkezik a Ptk. a vezető tisztségviselő társasággal szembeni szigorú, kontraktuális felelősségéről.

²⁴ Ptk. 3:117. § (1) bekezdés

²⁵ Ptk. 3:284. § (1) bekezdés

²⁶ Hasonlóan mutat rá e helyzetre Ujváriné Antal Edit a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő utasíthatóságának, valamint beszámolási-tájékoztatási kötelezettségének tárgyalásakor. UJVÁRINÉ ANTAL EDIT I. id. mű 607. p., 613. p.

²⁷ A vezető tisztségviselőnek mindenkor a jogi személy érdekének megfelelően (3:21. § (2) bekezdés), illetve a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége (3:112. § (2) bekezdés) alapján kell eljárnia.

2. A vezető alkalmazottak alsóbb szintje felett az ellenőrzést és az utasítást a felette álló vezetési szint látja el. Ha viszont az alsóbb szint a kapott irányítással, utasítással nem ért egyet, az utasító, illetve az irányító szintet utasító magasabb szinthez fordulhat, végső soron pedig a felső szintet irányító tulajdonoshoz. Ez viszont jogilag így rendezve sehol sincsen. Ez a fejlett tőkés országokban, de Magyarországon is szokásjogilag kialakult gyakorlat. Ma Magyarországon azonban amiatt, hogy a második szinthez tartozó vezető alkalmazotti körbe csak az ügyvezető helyettese, valamint az tartozik, akinek a tevékenysége alapvető fontosságú a cég tevékenysége és működésre szempontjából, felette a munkáltatói utasítási jogokat az ügyvezetés gyakorolja. Abban az esetben azonban, ha az egyszemélyes cég tagja egyben a vezető tisztségviselői tevékenységet is ellátja, a vezető alkalmazott alárendeltsége közvetlenül a tulajdonos irányában áll fenn.

V. A vezető tisztségviselői, egyéb vezető alkalmazotti felelősség társasági- és munkajogi szabályainak kapcsolódása

A Ptk. és Mt. rendelkezései közötti küzdelem legkiélezettebb területe a vezető tisztségviselő felelősségének kérdése, pontosabban, melyik törvény szabályai szerint felel a vezető tisztségviselő, ha munkaviszonyban áll? A kérdés mind a bírói gyakorlatban, mind a szakirodalomban vissza-visszaköszön.

A Ptk. a vezető tisztségviselő felelősségét több területen szabályozza:

1. A vezető tisztségviselő felel tisztségével összefüggésben a társaságnak okozott kárért.
2. A vezető tisztségviselő felel a társaság hitelezői felé, ha fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzetben nem vette figyelembe a hitelezők érdekeit, és magatartásával csökkentette a társaság vagyonát, mely így kevesebb fedezetet nyújtott a hitelezői követelésekre.
3. A vezető tisztségviselő felel azért a kárért, melyet ilyen minőségében eljárva 3. személynek okozott.

1. A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a társaságnak okozott kárért a Ptk. szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a társasággal szemben. Ez az ún. deliktuális felelősségtől bizonyos szempontból szigorúbb felelősség, mert szűkebb körű a kimentés lehetősége és nincs helye a méltányosságból történő kártérítés mérséklésének. A Ptk. alapján, aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.²⁸ A szerződésszegő fél elé állított mérce tehát jóval szigorúbb, hiszen három konjunktív feltétel bizonyítása szükséges a felelősség alóli mentesüléséhez. Ezt ellensúlyozza az, hogy a jogalkotó a kártérítés mértékét az ún. tapadó károkra korlátozta, a következménykárok tekintetében az előreláthatóságot követeli meg, és csak szándékos károkozás esetén érvényesül a teljes kártérítés elve.²⁹ A szerződéses kötelezettség megszegése nem menthető ki a felróhatóság hiányának bizonyításával.

²⁸ Ptk. 6:142. § (1) bekezdés

²⁹ Ptk. 6:143. §

A Ptk. e szigorúbb felelősség ellenére, fenntartja a felmentvény jogintézményét: a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelését megállapító felmentvényt adhat. Ezzel elismeri azt, hogy a vezető tisztségviselő a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján járt el. Ilyen módon mintegy előre “felmenti” a kártérítési felelősség alól, azaz, ha később mégis kiderülne, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége megállapítható lenne, a társaság már csak akkor léphet fel a vezető tisztségviselővel szemben ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanak vagy hiányosak voltak.³⁰

A felmentvény időbeli hatálya korlátozott, a beszámolóval alátámasztott időszakra vonatkozik. Nem ad mentesülést a felmentvénnel lefedett időszakot megelőzően, vagy az azt követően okozott károk megtérítése alól.

2. Ha a gazdasági társaság jogutód nélkül megszűnik, a hitelezők kielégítetlen követelésük erejéig kártérítési igényt érvényesíthetnek a társaság vezető tisztségviselőivel szemben a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a vezető tisztségviselő a társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe.

3. A Ptk.-ban található egy új, szerződésen kívüli károkozásra vonatkozó tényállás, mely érinti a vezető tisztségviselőt. Ha a társaság vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel.³¹

A tényállás azon károkozó magatartásokat szankcionálja, melyek nem a jogi személy cselekményei, nem tudhatók be a jogi személynek, hanem a vezető tisztségviselő önálló, a jogi személytől elkülöníthető, saját magatartásának eredményei. Ugyanakkor, miután a vezető tisztségviselői minőség fennállt a károkozó magatartás kifejtésénél, a vezető tisztségviselő mégiscsak a társaság miatt, annak érdekeit szolgálva, azzal összefüggésben került, illetve kerülhetett a károkozó helyzetbe, ezért a társaság is felel vele egyetemlegesen. (Például vezető tisztségviselőként az üzleti vacsora után, enyhén spiccesen úgy áll ki a parkolóhelyéről, hogy közben két ott parkoló gépkocsiban is kárt okoz, üzleti útja során az üzleti partnertől eltulajdonít elektronikai eszközöket, stb.)

Értelemszerűen, a vezető tisztségviselő károkozó magatartását a károkozásra irányadó deliktuális felelősségi alakzat szerint kell megítélni. Többnyire a felelősség általános szabálya, vagy a veszélyes üzemi felelősség jöhet szóba és ezért a vezető tisztségviselő az irányadó felelősségi alakzatnak megfelelően mentheti ki magatartását. Ha azonban a vezető tisztségviselő károkozó magatartása miatt a jogi személlyel szemben érvényesítik a kárigényt, a vezető tisztségviselő a felelősség alól csak akkor mentesül, ha saját magatartását kimenteni tudja.³²

³⁰ Ptk. 3:117. § (1) bekezdés

³¹ Ptk. 6:541. §

³² Lásd e felelősségi alakzat elemzéséről bővebben: BARTA JUDIT – MAJOROS TÜNDE: *A vezető tisztségviselő társasággal szembeni és 3. személynek okozott károkért való felelősségének neuralgikus kérdései*. In.: Miskolci Jogi Szemle, 2015. 12. szám, megjelenés alatt, UJVÁRINÉ ANTAL EDIT: *Felelősségtan*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2014., 146–151. pp. és CSEHI ZOLTÁN: *A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének*

A hatályos Mt. munkavállalót érintő kártérítési szabályai a Ptk.-hoz képest másként alakulnak. Az Mt. szerint, *a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.* A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. *Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. Az Mt. 209. § (5) bekezdése alapján a vezető alkalmazott gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. A bíróság a munkavállalót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.*

Az Mt. a munkáltatónak okozott kár körében külön foglalkozik a *megőrzési kárfelelősséggel*, a munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. E körben *további speciális kárfelelősségi szabályt állít fel a leltárhiányért.* A leltárhiányért a munkavállaló vétkességére tekintet nélkül felel.

Ha összevetjük a Ptk. vezető tisztségviselők felelősségét szabályozó rendelkezéseit, az Mt. munkavállalói felelősséget érintő szabályaival, az alábbi lényeges különbségeket láthatjuk:

- Az Mt. csak a munkáltatónak okozott kárfelelősséget szabályozza. Nem szól a hitelezőkkel szembeni felelősségről és nem rendelkezik a harmadik személyeknek okozott károkról sem.
- Az Mt. kárfelelősségi szabálya enyhébb, mert az általában elvárhatóság mércéjét alkalmazza, a munkavállaló tágabb körben mentheti ki magatartását a Ptk. vázolt kontraktuális felelősségi szabályához képest, a kártérítés mértéke a bíróság által mérsékelhető.
- Az Mt. külön foglalkozik a megőrzési és a leltárhiányért fennálló felelősséggel, a Ptk.-ban ilyen szabály nem található, de ez nem jelenti azt, hogy a vezető tisztségviselő e körben okozott károkért ne felelne. Ezek a károk is a társaságnak okozott károk körébe esnek, azaz a vezető tisztségviselő a társaságnak okozott kárként felel értük a kontraktuális felelősségi szabály szerint.
- Az Mt. ugyan nem, de a Ptk. tartalmaz egy felelősségi alakzatot arra az esetre, ha a munkavállaló okoz harmadik személynek kárt. Ha az alkalmazott a foglalkoztatására irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Az alkalmazott egyetemlegesen felel a munkáltatóval, ha a kárt szándékosan okozta.

A vezető tisztségviselő által 3. személynek okozott kárért való felelősséget összevetve a munkavállaló által 3. személynek okozott kárért fennálló felelősséggel, látható, hogy az alkalmazott felelőssége csak szándékos károkozás esetén merül fel, és akkor is a munkáltató mellé behozva egyetemlegesen, míg a vezető tisztségviselő esetében nincs

ilyen fajta differenciálás. Ráadásul itt a vezető tisztségviselő a frekvenciánál felelősség, a társaság a vezető tisztségviselő mellé jön be egyetemlegesen, mintegy „fedezetként”.

Összegezve a Ptk. és az Mt. felelősségi szabályainak összehasonlítását, az látható, hogy a Ptk. vezető tisztségviselőt érintő felelősségi szabályai szigorúbbak, ha úgy tesszük, kedvezőtlenebbek, továbbá a Ptk. több felelősségi esetkört rendez.

Mindezek alapján még élesebben vetődik fel a kérdés, a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében, hogy a Ptk. vezető tisztségviselőre vonatkozó felelősségi előírásait, vagy az Mt. felelősségi szabályait kell-e alkalmazni?

A magánjogi kodifikálás alkalmával koncepcionális kérdés volt, hogy a Ptk. nem utal más jogszabályokra. A szükséges hivatkozásokat az érintett törvények módosításával oldották meg úgy, hogy azok utalnak a Ptk.-ra. Ugyanakkor az Mt. csak a munkaszerződéssel összefüggésben utal a Ptk. kötelmi jogi rendelkezéseire, mint általános szabályokra, a vezető állású munkavállalók felelősségét a Ptk.-tól függetlenül rendezi. Munkajogi szempontból, érthető tehát az az álláspont, hogy az olyan vezető tisztségviselőre, aki munkaviszonyban áll e feladat ellátásra (vezető állású munkavállaló), az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni a felelősség körében.

A Ptk. azonban a vezető tisztségviselő felelősségének szabályozása kapcsán nem tesz különbséget a szerint, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e. A vezető tisztségviselői felelősséget, kétséget kizáróan, egységesen kezeli.

A gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelősségre vonásakor alkalmazandó szabályok körét nem az determinálja, hogy munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e a vezető tisztségviselő, azaz nem a munkaviszony a meghatározó minősítés, hanem az a speciális helyzet, hogy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjéről van szó. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státusú munkavállaló, akire nézve a munkajogi szabályok csak ott és annyiban érvényesülhetnek, amennyiben arról a Ptk. nem rendelkezik. Ilyen értelemben a Ptk. a lex speciális, az Mt. a lex generális. *Nem szabad megfeledkezni arról, hogy társasági jogi sajátosság a vezető tisztségviselő önállósága, mely mellett háttérbe szorul a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogköre, és amely épp ezért megalapozza a vezető tisztségviselő szigorúbb felelősségét.*

Ha nem fogadjuk el, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő a Ptk. szabályai alapján tartozik felelősséggel, a következő problémák vetődhetnek fel:

- Kettős, így igazságtalan jogalkalmazás állna elő, mert ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, akkor az Mt. szabályait, ha megbízási jogviszonyban áll, akkor a Ptk. szigorúbb szabályait kellene alkalmazni a társaságnak okozott károk miatti felelősségre vonásakor, felelősségének alakulása attól függne, hogy éppen melyik jogviszonyban áll a feladat ellátására. Ettől is igazságtalanabb helyzet állhat elő, ha pl. egy kft. két ügyvezetője közösen okoz a társaságnak kárt, az egyik megbízási jogviszonyban áll, a másik munkaviszonyban. Ugyanazért a kárért kétféle módon felelnek. Hasonlóan problematikus az is, ha egy rt. igazgatósága, mint testület okoz kárt, az egyik igazgató megbízási jogviszonyban, a másik munkaviszonyban áll. Hogyan felelnek?
- A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre, ha a társaságnak okoz kárt az Mt. szabályait, ha hitelezőnek okoz kárt, a Ptk. szabályait kellene alkalmazni.

- Igazi dilemmát okozna annak eldöntése, hogy harmadik személynek okozott kár esetén, a vezető tisztségviselő által okozott kár felelősségi alakzatát, vagy a munkavállaló által okozott kár felelősségi alakzatát kell-e alkalmazni. Ugyanakkor, tekintve a specialitását, arra a következtetésre kell jutnunk, hogy szerződéses jogviszonyától függetlenül, a vezető tisztségviselő által okozott kárfelelősségi alakzat alkalmazandó. „A vezető tisztségviselőért való kárfelelősségre beleolvad az alkalmazottért való felelősség, ha a vezető tisztségviselői funkciót [...] a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el és a kárt is vezető tisztségviselői jogviszonyával összefüggésben okozta.”³³

Álláspontunk szerint, az egyértelmű és egyöntetű jogalkalmazás érdekében, érdemes lenne az Mt.-ben szabályozni, hogy azon vezető állású munkavállalók tekintetében, akik e minőségükben gazdasági társaság vezető tisztségviselői, a Ptk. vezető tisztségviselőkre vonatkozó felelősségi szabályait kell alkalmazni.

Tekintettel arra, hogy a vezető tisztségviselő a társaságnak okozott kárért a Ptk. szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel, érvényesülhetnek a Ptk. azon rendelkezései is, melyek lehetőséget adnak a kártérítési felelősség korlátozására, illetve kizárására. „A felelősség korlátozásával a vezető tisztségviselő „határt szabhat” a társaság felé fennálló kárfelelősségének még abban az esetben is, ha magatartása súlyosan gondatlan volt”³⁴

A vezető tisztségviselővel kötött megbízási, illetve munkaszerződésben rendelkezni lehet tehát a vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségének korlátozásáról, illetve kizárásáról. E körben állapítja meg Kiss György, hogy akár arra is lehetőség van a vezető tisztségviselő felelősségének mérséklése körében, hogy a szerződésszegésért való kárfelelősség szabályai helyett, más felelősségi szabályok kerüljenek alkalmazásra, így a munkavállalóra vonatkozó munkajogi kárfelelősségi szabályok. Kiss György ezt arra tekintettel veti fel, hogy előzőekben megállapította, a vezető állású munkavállaló kárfelelősségi szabályaihoz képest a Ptk. szerződésszegéssel okozott kárért való felelősségi szabályai jóval szigorúbbak.³⁵

Ami a vezető alkalmazotti felelősséget általánosságban illeti, az Mt. 209. (5) bekezdése csak annyit mond, hogy „a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel”. Ez egy nagyon sematikus, sablonos és jogdogmatikailag pongyola, megítélésünk szerint ezért tarthatatlan meghatározás. Sokkal jobb volt az 1992. évi hatályát veszített korábbi Mt.-nek a vezető alkalmazottra vonatkozó kárfelelősségi meghatározása, amely kimondta, hogy ha a vezető a saját vállalatától elterel egy szerződést, akkor az elmaradt haszonra is kiterjedő kártérítési felelősséggel tartozik, amennyiben a más cégnek átjuttatott szerződés teljesítésbe menetele miatt azt nem tudja magának visszaszerezni. Ha ez sikerrel jár, akkor a cég kára vagy mérséklődött vagy elenyészett, és csak a súlyos szerződésszegés miatti azonnali hatályú (rendkívüli felmondás) érvényesült. Ez a szankciórendszer kikerült az új Mt.-ből és ezért az Mt. hallgatása folytán a beosztott munkavállala-

³³ UJVÁRINÉ ANTAL EDIT I. id. mű: 617. p.

³⁴ UJVÁRINÉ ANTAL EDIT I. id. mű: 615. p.

³⁵ KISS GYÖRGY: *A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból*. In: Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015. 184–185. pp.

lókra vonatkozó általános felelősségi szabályok az irányadóak, amelyek szándékosság és súlyos gondatlanság esetében is enyhébbek az új Ptk.-nak a szerződésszegésért fennálló felelősségi szabályainál, ami nagyjából egyezik a szerződésszegésért fennálló felelősségnél enyhébb megítélésű deliktuális felelősséggel. Ebből az az ellentmondás is következik, hogy ha a vezető alkalmazottal nem munkaszerződést kötnek, hanem megbízási szerződést, annak a felelőssége a Ptk. szerinti szerződésszegésért fennálló jóval szigorúbb felelősség szerint fog alakulni. Annak érdekében, hogy ilyen diszkrépancia ne álljon elő, helyes lenne de lege ferenda a munkajogviszonyban álló vezető alkalmazottak felelősségét is a Ptk. szerinti szerződésszegés alapul vételével, esetleg egyszerűen a Ptk. szerződésszegésért fennálló felelősségi előírásaira való utalással szabályozni.

Nincsen rendesen meghatározva a munkaviszonyban álló vezető alkalmazottak bérezése sem, kivéve a már említett legkisebb vezetői munkabért, ami a minimálbér hétszerezésénél kevesebb nem lehet. Az Mt. 154. §-a szemben a korábbival kimondja, hogy a munkabért pénzben kell megállapítani és kifizetni. A korábbi Mt. ezzel szemben általános jelleggel lehetővé tette, hogy a munkabérnek legfeljebb a 20 %-a mértékéig természetben is ki lehessen fizetni. Az ILO ide vonatkozó egyezménye értelmében a munkabéren belül a természetbeni bérarány maximálisan 50 % lehet. Ez éppen a vezető alkalmazottak díjazása miatt került így megállapításra, mivel náluk igen jelentős az ingyenes gépkocsi használat a rezsimentes ingyenes szolgálati lakás, a különböző extra nyugdíj és egészségbiztosítás, amelynek járulékait a munkáltató viseli, valamint a különböző elsőbbségi jogokat biztosító részvények adományozása. Éppen ezért vetettük fel korábban, hogy a vezető alkalmazottak esetében a természetbeni díjazás ne a korábbi általános 20 %-ig, hanem 50 %-ig terjedhessen. De lege ferenda ezt a megoldást lenne helyes bevezetni, visszaállítva a természetbeni díjazás általános lehetőségét 20 %-os, vezető alkalmazottaknál pedig 50 %-os mértékben. A természetbeni honorálást ugyanis megbízási és vállalkozási jogviszony esetében minden kötöttség nélkül alkalmazni lehet. Itt is a megkülönböztetésnek, illetve a különbözőségnek a szűkítése egy ilyen megoldást tenne indokolttá.

VI. A társasági és a munkajogi összeférhetlenségi szabályok találkozása

A Ptk.-nak a vezető tisztségviselőkre és az Mt.-nek a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályai egy másik területen is tartalmazznak átfedést, az összeférhetlenségi rendelkezések körében.

1. A Ptk. szerint a vezető tisztségviselő – a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerezhets társasági részesedést olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő.

2. Nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő.³⁶

³⁶ Ptk. 3:115. § (1) bekezdés

3. A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.³⁷

Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

Az Mt. összeférhetlenségi szabályai más szempontok alapján lettek megfogalmazva:

1. A vezető részesedés szerzésének tilalma – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – szélesebb körben van meghatározva. Nem szerezhet ugyanis részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben.³⁸

2. Miután az Mt. nem engedi, hogy a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítsen,³⁹ így ezzel kapcsolatban nem állapít meg összeférhetlenségi szabályt. Ugyanakkor ez az előírás nem zárja ki azt, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő konkurens társaságnál vezető tisztségviselői megbízatást vállaljon, amit megbízási jogviszonyban láthat el.

3. Nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet.⁴⁰ Ez a szabály ugyan meghaladja a Ptk. főtevékenységre szűkítő szabályát, ugyanakkor a Ptk. a hozzátartozóval kötendő ilyen szerződéseket is összeférhetetlennek minősíti.

Az Mt. a hozzátartozó vonatkozásában más összeférhetlenségi szabályt tartalmaz:

A vezető köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.⁴¹

Ha a Ptk. gazdasági társasági vezető tisztségviselőre és az Mt. vezető állású munkavállalóra vonatkozó összeférhetlenségi szabályainak összevetését összegezzük, azt látjuk, hol az egyik részletesebb, hol a másik, egyik sem elégíti ki tökéletesen a másikat, de nincsenek olyanok, melyek ütköznének. Ennek fényében, a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében, a teljes lefedettséget, mindkét szabályozás együttes alkalmazása adja. Ez egyébként cégvezető kinevezése esetén „reális valósággá” válik, ugyanis a cégvezető vezető állású munkavállaló, akire a Ptk. 3:113. § (2) bekezdése alapján a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos kizáró és összeférhetlenségi okokat megfelelően alkalmazni kell.

Mindezt figyelembe véve az az álláspontunk, hogy helyes lenne a Ptk. és az Mt. összeférhetlenségi szabályait átvizsgálni és mind a két jogforrásból a tökéleteseket kiemelve a Ptk. társaságjogi előírásai közé beilleszteni, hogy a munkaviszonyban álló vezető alkalmazottak esetében a Ptk.-ban a vezető tisztségviselőkre irányadó összeférhetet-

³⁷ Ptk. 3:115. § (2) bekezdés

³⁸ Mt. 211. § (2) bekezdés a) pont

³⁹ Mt. 211. § (1) bekezdés

⁴⁰ Mt. 211. § (2) bekezdés b) pont

⁴¹ Mt. 211. § (2) bekezdés c) pont

lenségi szabályok legyenek az irányadók. Ennél fogva az Mt. csak az újonnan meghatározandó összeférhetlenségi szabályokra utalna vissza.

A cégvezető

A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. *A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését.*⁴² A cégvezetőre a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos kizáró és összeférhetlenségi okokat megfelelően alkalmazni kell. Ezen előírás érdekességéről az előző pontban szoltunk.

A cégvezetőt a munkavállalók közül nevezik ki, így valójában két munkakört lát el, az eredeti munkakört és a cégvezetői munkakört, mert a cégvezető a feladatkorét csak munkaviszonyban állhatja el. Az Mt. 208. § (1) bekezdése értelmében nem csak a munkáltató vezetője minősül vezető állású munkavállalónak, hanem a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló is. Ez a rendelkezés teljesen ráillik a cégvezetőre, így kijelenthetjük, hogy a cégvezető e minőségében vezető állású munkavállaló.⁴³ A cégvezető fölött a munkáltatói jogkört a társaság azon vezető tisztségviselője gyakorolja, akinek segítése érdekében kinevezték.

A cégvezető, miután nem minősül vezető tisztségviselőnek, nem önállóan, hanem a vezető tisztségviselő irányítása szerint jár el, munkavállalóként tartozik felelőséggel.

VII. A gazdasági társasági vezető tisztségviselők és vezető alkalmazottak érdekeit védő individuális és kollektív munkajogi előírások

Abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban állva látja el az ügyvezetési munkakörét, reá alkalmazni kell az Mt. 209. és az Mt. 10. §-át, mely szerint mentesül munkavégzési kötelezettsége emberi reprodukciós kezelés, kötelező orvosi vizsgálat és a munkajogi előírások által meghatározott szoptatási idő, valamint a szülési és az anyasággal kapcsolatos egyéb szabadságok időtartama alatt és vezető tisztségviselőként sem köteles terhessége, valamint gyermeket egyedül nevelő állapotban éjszakai munkát – történetesen ellenőrzést – végezni, még ha ez szükséges lenne is. Az Mt.-nek ezek az

⁴² Ptk. 3:113. § (1) bekezdés

⁴³ BH2011. 289. szám alatt közzétett jogesetben a bíróság közvetett módon utal a cégvezető munkajogi státusának megítélésére, azaz, hogy azt e minőségében vezető állású munkavállalónak tekinti, amikor egyik munkavállaló vezető állású munkavállalónak minősítéséről döntött. Az alperesi cégben a felperes volt az első számú szakmai vezető, és a napi operatív működést is ő irányította. Az ügyvezető, jóllehet fenntartotta magának a szerződések aláírását és a bankszámlák feletti rendelkezési jogot, de ezt meghaladóan a felperesnek önálló feladat- és hatásköre volt a tárgyalások, szerződéskötések, az üzleti terv elkészítése, a számlák utalványozása, a munkatársak kiválasztása tekintetében. – *A munkavállaló nemcsak akkor minősülhet a vezető helyettesének, ha annak távolléte illetve akadályoztatása esetén annak teljes körű helyettesítésére jogosult. A munkakör tartalmát vizsgálva annak van jelentősége, hogy egyébként rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon.* – Felperes az alperesi cég teljes működését és gazdálkodását átfogó jogköröket gyakorolt, érdemben folytatott tárgyalásokat, és ennek során nem utasítások alapján járt el. *Minthogy az egész céget vezette, a munkaköre tartalmilag és lényegében cégvezetői munkakörnek felelt meg.*

előírásai megkötik a cégtulajdonos, illetve a gazdasági társaság kezét még annak ellenére is, hogy a 210. § (1) bekezdése értelmében vezető alkalmazottnak várandóság, szülési és fizetés nélküli gyermek-gondozási szabadság ideje alatt is fel lehet mondani. E kööttségek viszont nem vonatkoznak olyan esetben, amikor a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el feladatait. Itt azonban szükséges megjegyezni, hogy az új Ptk-t megelőző magyar társaságjogi törvény nem tette lehetővé az ügyvezetői feladatok személyes közreműködésként (mellékszolgáltatásként) történő ellátását, sőt kifejezetten tiltotta azt a Kft. esetében. Az új Ptk. e tekintetben hallgat. Mivel pedig e vonatkozásban is a diszpozitivitás érvényesül, ennél fogva ma fenn áll elvben az a lehetőség, hogy nem csak a Kft. ügyvezető, de valamennyi gazdasági társasági vezető tisztségviselője tagként személyes közreműködés keretében lássa el idevágó feladatait. Valószínűleg a gyakorlat azonban nem ebbe az irányba fog kialakulni, hanem vagy a tartós megbízási, vagy a munkaszerződés irányába. Mivel a megbízási jogviszonynál az Mt.-nek a vezető alkalmazottakra vonatkozó itt bemutatott kööttségei nem állnak fenn, a társaságnak inkább áll érdekében, hogy vezető tisztségviselőjét e jogviszony keretei között foglalkoztassa.

Önmagában elégtelen az Mt. 9. § (5) bekezdésében elhelyezett, a korábbi Mt.-vel egyező az az előírás, mely szerint a kollektív szerződés a vezető alkalmazottakra nem terjed ki. Ez a rendelkezés fenn áll a nyugat-európai államok munkajogában is. Azonban a nyugat-európai államokban, éppen úgy, mint az USA-ban a vezető alkalmazottaknak vannak szakszervezeteik és azok a munkáltatókkal és azok területi és országos szövetségeikkel vállalati, területi és országos ágazati, valamint általános kiterjedésű kollektív szerződéseket kötnek, amelyeket a vezető alkalmazottak érdekében a velük történő szerződés kötés, a vezetői szolgálati jogviszony fennállása, valamint a jogviszony megszüntetése során figyelembe kell venni.⁴⁴ Ilyenről a magyar munkajogban eddig szó sem volt és ma sincs, holott ezt több írásunkban már szóvá tettük, javasolva az ilyen kollektív szerződéses rendszer meghonosítását a vezető alkalmazottak érdekében. Gyakori ugyanis, hogy egy kezdődő gazdasági válság esetében már objektíve romlanak az egyes cégeknél a gazdasági eredmények, csökken a nyereség és mindezért a cégtulajdonos a vezetést okolja, holott a vezetés vétlen. Ilyen okokból fenn áll még a cégeken belül is az ott dolgozó vezető alkalmazottaknak az üzemi tanács (Üt.) jellegű érdekartikulációja is, ami az unikális üzemi tanácsok esetében, ahol az Üt. csak a beosztott munkavállalók képviselőiből áll és az tárgyal a munkáltatóval, ott a vezető alkalmazottaknak külön az Üt.-hez hasonló fóruma van, amely a tulajdonossal tárgyal. Ez a rendszer alakult ki a német és a latin ajkú államokban. Ezzel szemben a duális Üt.-ok esetében, ahol az Üt. szervezetén belül az egyik oldalt a munkavállalók által választott beosztott munkavállaló Üt.-tagok adják, míg a másik oldalt a munkáltató, vagyis a cégtulajdonos által delegált vezető alkalmazottak, ott ez az utóbbi rész képviseli a vezető alkalmazottak érdekeit a tulajdonossal szemben. Ez a rendszer terjedt el Belgiumban, Luxemburgban és a skandináv államokban.⁴⁵

⁴⁴ BIRK, ROLF i. m.: 215. pl. KAISER, DAGMAR i. m.: 53. p. (kifejezetten utal arra, hogy Németországban, az USA-val és Olaszországgal ellentétben a vezető alkalmazottaknak sem szakszervezeteik, sem kollektív szerződéseik nincsenek.

⁴⁵ BIRK, ROLF i. m.: 216. p. KAISER, DAGMAR i. m.: 53. p. (kifejezetten utal arra, hogy Németországban az üzemi tanácshoz hasonló érdekvédelmi szerve van a cégen belül dolgozó vezető alkalmazottaknak) PRUGBERGER TAMÁS i. m.: 352–355. pp.

Problémát jelent még a munkajogi jogviszonyban álló vezető alkalmazottak esetében az, ha a vezető alkalmazotti státuszuk megszűnik, mennyi ideig köti őket egyfelől a titoktartás, másfelől a volt cégével szembeni versenytilalom. Ez a kérdés abszolút nincsen rendezve. Ezért támpont csak az Mt. 228. §-ában szabályozott versenytilalmi megállapodás lehet, amely szerint a munkáltató bármely munkavállalójával köthet olyan megállapodást, mely szerint ellenérték megfizetése ellenében legfeljebb két évig nem fog olyan más cégnél hasonló munkakörben elhelyezkedni vagy hasonló tevékenységű vállalkozást elindítani vagy folytatni, amellyel volt munkáltatójának versenyhelyzetét veszélyeztetheti vagy gyengítheti. A 228. § (2) bekezdése értelmében azt, hogy az ellenérték megfelelő legyen, elsősorban a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára tekintettel kell megállapítani. Ez a szöveg azonban nincs tekintettel a betöltött munkakör jelentőségére, ami a vezető állásúaknál lenne irányadó szempont, ezért megítélésünk szerint, ezt is figyelembe kellene venni egy valamikori újraszövegezés során. A (2) bekezdés utolsó mondata szerint az ellenérték nem lehet kevesebb, mint az alapbér egyharmada. Ez azonban a vezetőknél a szorzószám figyelembevételével a jelenlegi hétszeres szorzószám szerint meghatározott hétszeres alapbér egyharmadánál nem lehet kevesebb. Ha kevesebb, akkor a szerződés semmis. Ha viszont ennél több, de a munkavállaló, témánk esetében pedig a vezető alkalmazott az ennél nagyobb összegű ellenértéket kevesli, és úgy érzi, hogy azt a munkáltató az eset összes körülményeit figyelembe véve rákényszerítette, akkor a megállapodást megtámadhatja. A megtámadásnál azonban az a probléma, hogy míg a korábbi Mt. – a Ptk. megtámadási szabályaira utalva – a versenykizárási megállapodást a kényszer, és/vagy a fenyegetettség megszűnésétől, vagy pedig a tévedés-megtévesztés felismerésétől számított egy éves elévülési időn belül lehetett megtámadni, az új Mt. hatályba lépésétől kezdve azonban annak csak a 8 §-a alapján. Ez viszont a megtámadásra objektív határidőként a megállapodás megkötésétől számított 6 hónapot jelöl meg. Ebből az következik, hogy ha a kényszer-fenyegetés megszűnésére, valamint a tévedés megtévesztés felismerésére nem e 6 hónapon belül kerül sor, sem a beosztott, sem a vezető állású munkavállaló nem tudja érvényesíteni elévülés miatt az igényét. Ugyanakkor mind a munkáltatónak, mind a munkavállalónak, jelen esetben a távozó vezető alkalmazottnak egyaránt meg van kötve a keze, ellentétben azzal a megoldással, ha vállalkozói vagy megbízási jogviszonyban látja el a vezető a feladatait, mert akkor a felek polgári jogi szerződés-szabadsága érvényesül. Hogy ebből szintén ne álljon elő diszkrépancia, indokolt lenne a vezető alkalmazottak esetében egyrészt a versenykizárási megállapodás maximális időtartamát a főszabály szerinti 2 év duplájában meghatározni, valamint minden munkavállalóra, beosztottra és vezetőre egyaránt a Ptk. előírásait kiterjeszteni, hasonlóképpen, mint az korábban volt.

JUDIT BARTA – TAMÁS PRUGBERGER

DIE „ZWEIFACHE RECHTSLAGE” DES IM ARBEITSVERHÄLNIS
STEHENDEM GESCHÄFTSFÜHRERS

(Zusammenfassung)

Eine der relevanten Neuheiten Des I'm Jahre 2013 verabschiedeten und am 15. März 2014 in Kraft getretenen neuen Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ist die Inkorporation Des bisher abgesonderten Gesellschaftsrechts. Die Integration Des Gesellschaftsrechts in den zivilrechtlichen Kodex benötigte einen Ansichtswchsel I'm Bereich Des Gesellschaftsrechts. Ihre typischen Manifestationen sind die ungewöhnliche Abstraktion, die Erscheinung von dispositiven Regeln, der neue Denkansatz I'm Bereich der Schadenshaftung und die zerbröckelten Rechtsnormen.

Die Geschäftsführung der Gesellschaft kann von der Person mit Führungsaufgaben – ihrer mit der Gesellschaft abgeschlossenen Vereinbarung entsprechend – in einem Auftragsverhältnis oder einem Arbeitsverhältnis ausgeübt werden.

Die Rechtslage Des I'm Arbeitsverhältnis stehenden Geschäftsführers ist speziell, weil neben den gesellschaftsrechtlichen Vorschriften die arbeitsrechtlichen Regeln auch anzuwenden sind.

Die einzelnen Regeln des ungarischen BGB und AGB überschneiden sich, deshalb ist es eine wichtige Frage, wessen Regeln vorrangig sind.

Es ist fraglich auch, wie die Entstehung und das Erlöschen des Rechtsverhältnisses des Geschäftsführers das Arbeitsverhältnis beeinflusst. Das Haftungssystem der zwei Gesetze konkurriert miteinander, diese Studie stellt vor, warum das BGB in diesem Bereich primär ist. Die Studie beschäftigt sich mit den Unvereinbarkeitsregeln auch.