

## A vezetők jogviszonyának megszüntetése

### *A vezető fogalma*

1. A vezető fogalmának meghatározásakor egyaránt figyelemmel kell lennünk a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény (Gt.) és a Munka Törvénykönyve (Mt.) rendelkezéseire. A két jogszabály nem azonos módon határozza meg a vezetők, illetve vezető tisztségviselők körét és ez a jogállásra vonatkozó szabályok alkalmazásakor nem kis nehézség elé állítja a jogalkalmazókat. Az eltérő szabályozás azonban nem önkényes, hiszen mindkét jogág a saját logikájával és szabályozási céljával összhangban határozza meg a kört, illetve a jogállással összefüggő rendelkezéseket.
2. A Gt. 30. § (3) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő jogviszonyára – ha a vezető tisztséget nem munkaviszony keretében látja el – a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályai (Ptk. 474–483. §) megfelelően irányadóak. Így ebből megítélésünk szerint, igaz csak közvetett módon, de levonható az a következtetés, hogy a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság között főszabályként munkaviszony jön létre.<sup>1</sup> Ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, az Mt. szabályai [188. § (1) bekezdés] szerint kétséget kizáróan vezető állásúnak minősül, tehát alkalmazni kell rá az Mt. Harmadik részének X. fejezetében foglalt különös szabályokat is. Arra nézve, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonya tekintetében melyik törvény rendelkezései „élveznek elsőbbséget”, nincs általános szabály. Az egyes jogintézmények alkalmazásakor esetenként kell elbírálni, hogy melyik törvényt kell az alkalmazás szempontjából általános, illetve különös szabálynak tekintenünk. Ezért tanulmányunkban ezt az elvet követve elemezzük a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetésével kapcsolatos egyes kérdéseket.

---

<sup>1</sup> E tekintetben a részvénytársaság mindenképp kivétel, amiről az 5.3. pontban írnak.

*A munkaviszony megszüntetése előtársaság esetén*

1. A gazdasági társaság a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály) ellenjegyzésének, illetve közokiratba foglalásának napjától a létrehozni kívánt gazdasági társaság előtársaságaként működhet. Abban az esetben azonban, ha a cégbejegyzési kérelmet elutasítják, a társaság további jogokat nem szerezhet, új kötelezettségeket nem vállalhat, és köteles működését megszüntetni. A kötelezettségvállalásból eredő tartozásokért a tagok (részvényesek) a gazdasági társaság megszűnése esetére irányadó szabályok szerint kötelesek helytállni. Ez a kötelezettség kiterjed a munkaviszony megszüntetésére is. Felmerül azonban a kérdés, hogy mi módon, miképpen kell a munkaviszonyok megszüntetésekor ez esetben eljárni?
2. Az új Gt. hatálybalépését megelőzően ilyen esetben a munkaszerződés érvénytelenné vált és az Mt idevágó szabályai [8–10. §] szerint kellett eljárni. A hatályos jog alapján azonban a munkaszerződés a bejegyzési kérelem elutasítása miatt nem válik érvénytelenné, hiszen az előtársaság által kötött szerződéseket a cégbíróság elutasító végzése önmagában még nem teszi érvénytelenné.
3. Amint említettük, a bejegyzés elutasítása esetén a társaságot meg kell szüntetni. Ez a munkaviszony tekintetében álláspontunk szerint két lehetséges megoldást vet fel: *Egyrészt* a határozatlan időre szóló munkaviszonyok tekintetében a bejegyzés elutasítása rendes felmondás indokát képezheti, tehát megalapozhat egy megszüntetésre irányuló munkáltatói intézkedést, természetesen az Mt-ben előírt jogkövetkezmények mellett. *Másrészt* alkalmazhatónak látjuk a munkaviszony jogutód nélküli megszűnése esetére irányadó szabályokat is, ami külön munkáltatói intézkedést nem igényel, a társaság megszűnésekor a munkaviszony is megszűnik [Mt. 86. § b) pont, 86/A. §].
4. A társaság vezető tisztségviselői munkaviszonyának megszüntetésekor azonban némiképp bonyolultabb a jogi helyzet. Rendes felmondás alkalmazására, mivel a munkaviszony csak határozott időre szólhat, nyilvánvalóan nincs lehetőség. A visszahívás esetén viszont tekintettel kell lennünk a 4. pontban kifejtettekre. Természetesen alkalmazható a határozott időtartamú munkaviszony megszüntetésének az Mt. 88. § (2) bekezdésében meghatározott módja is, de ésszerűnek nem igen tekinthető, hiszen a meghatározott idő végéig – eltérő kikötés hiányában legfeljebb egy évre – ki kell fizetni a vezető tisztségviselő átlagkeresetét. Úgy tűnik, a vezető tisztségviselő tekintetében is a legkézenfekvőbb, ha a jogutód nélküli megszűnés szabályait alkalmazzuk.

*A jogviszony-megszüntetés általános szabályai*

1. Az Mt. szerinti vezető munkavállalók (188., 188/A. §) határozatlan időtartamú munkaviszonyának megszüntetésére az általános szabályok (86., 87., 88. §), illetve a 190. § (2) bekezdésében foglalt eltérő rendelkezések az irányadók.
2. Az említett eltérő szabályok értelmében a határozatlan időtartamú munkaviszonyban álló és a 188. § értelmében vezetőnek minősülő munkavállaló munkaviszonyának megszüntetésére
  - a felmondás indokolására,
  - a felmondási tilalomra,
  - a felmondási időre vonatkozó rendelkezések hatálya nem terjed ki.

(A 188/A. § alapján meghatározott munkakörök betöltő vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésekor tehát a hivatkozott rendelkezések is irányadóak.)

3. A 2001. évi módosítást követően egyértelművé vált, hogy a – 193/A. §-ban foglaltaknak megfelelően – a 190. § (2) bekezdésétől a felek eltérhetnek, így munkaszerződésben lehetséges olyan kikötés, ami a mind az indokolási kötelezettségről, mind a felmondási időről, vagy akár a felmondási tilalomról rendelkezik.
4. Érdekes kérdésként vetődik fel, hogy mi a helyes jogi álláspont akkor, ha a munkáltató a vezető munkaviszonyának megszüntetésekor intézkedését megindokolja. A kialakult ítélkezési gyakorlat alapján az indokolást ilyen esetben a vezető munkavállaló bíróság előtt vitathatja és a közölt indok valóságát, okszerűségét a bíróságnak vizsgálnia kell. Megítélésünk szerint ekkor a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy a 190. § alapján erre nem volt kötelezett. A 193/A. § a 89. § (2) bekezdés alkalmazhatósága tekintetében ugyanis csak arról rendelkezik, hogy a munkáltató számára a törvény alapján nem kötelező a rendes felmondás indokolása. Ha azonban intézkedését önként, vagy a munkaszerződés rendelkezése alapján megindokolja, ezt csak az Mt. általános szabályaival összhangban teheti. A munkavállaló pedig, mivel egy valótlán, okszerűtlen indokolás érdekeit súlyosan sértheti, kérheti ennek felülvizsgálatát. Megjegyezzük, hogy a Legfelsőbb Bíróság a vezető munkaviszonyát megszüntető felmondás indokolásával összefüggésben kifejtette, hogy „a munkáltató vezetőjének helyzete sajátos bizalmi viszonyt feltételez a tulajdonosi és egyúttal a munkáltatói jogokat gyakorló testület és a vezető viszonyában. Ezt a viszonyt a tulajdonosok személyében bekövetkezett változás nem vitásan

érinthesi, ami a vezető munkaviszonyának megszüntetése szempontjából a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül.”<sup>2</sup>

5. Gyakran tapasztalható, hogy a felek a határozatlan időtartamra szóló munkaviszony keretében határozott időre állapotodnak meg vezetői munkakör ellátásában. Ilyen esetben a munkaviszony megszüntetésére a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésének a szabályai érvényesek. Kérdésként felmerülhet, hogy ebben az esetben alkalmazható-e a 190. § (2) bekezdésében foglalt eltérő szabályozás. Álláspontunk szerint a munkaszerződés módosításának időtartama alatt, tehát amíg a munkavállaló olyan munkakört lát el, ami a 188. § alapján vezetőállásúnak minősül, esetében az ilyen munkavállalókra vonatkozó szabályok szerint kell eljárni a munkaviszony megszüntetésekor is.

Lényegesen egyszerűbb a helyzet, ha a vezető határozott idejű munkaviszonyban áll, ez esetben ugyanis munkaviszonyának megszüntetésére az általános rendelkezések az irányadók (Mt. 88. §).

6. Lényeges különbség az általános szabályokhoz képest, hogy a vezető munkaviszonyának csőd-, vagy felszámolási eljárás során történő megszüntetésekor, a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi átlagkeresetet köteles előre megfizetni. A vezető részére az ezt meghaladóan járó díjazás a csőd-, vagy felszámolási eljárás befejezésekor, illetőleg a felszámolási zárómérleg, vagy a záró egyszerűsített mérleg jóváhagyása után válik esedékessé. A „munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás” minden olyan, a munkáltatót terhelő kifizetést magában foglal, amely a munkavállaló részére munkaviszony megszüntetésekor jár. Értelmszerűen idetartozik a felmondási időre járó átlagkereset, a végkielégítés, illetve a 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetéssel együtt járó díjazás is. Az ismertetett szabály egyébként csak a 188. § alapján vezetőnek minősülő munkavállalók tekintetében irányadó.

#### *A rendkívüli felmondás eltérő szabálya*

1. A vezetők munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetésekor két eltérő rendelkezést kell szem előtt tartani, de egyebekben az általános szabályok vonatkoznak rájuk.

*Egyrészt* a rendkívüli felmondás jogát a vezetővel szemben – a 96. § (4) bekezdésében foglaltaktól eltérően – legfeljebb az ennek alapjául szolgáló

<sup>2</sup> Legf. Bír. Mfv. II. 10.358/1998. BH. 1999/274.

ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható [Mt. 190. § (3) bekezdés].  
*Másrészt* – és ez a szabály különösképp a vezető tisztségviselők tekintetében fontos –, ha a rendkívüli felmondás jogát testület – például taggyűlés, közgyűlés, igazgatóság – jogosult gyakorolni, a szubjektív jogvesztő határidő számítása szempontjából meghatározó tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet – mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervezet – tájékoztatják [Mt. 96. § (4) bekezdés]. Ez értelemszerűen azt jelenti, hogy az egyes testületi tagok tudomása, illetve külön-külön tudomásszerzése a határidő kezdete szempontjából irreleváns. A határidő csak akkor kezdődhet el, ha a munkáltatói jogkört gyakorló testület, mint ilyen tekintetében állapítható meg a tudomásszerzés és a testület ennek alapján kerül döntési helyzetbe. Ebből következően tehát önmagában a testület összehívásáról szóló meghívóba foglalt és a napirendről szóló tájékoztatás nem ok határidő megkezdésére.

#### *A vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése*

1. A vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetésekor a nehézséget a Gt. és az Mt. szabályainak egyidejű alkalmazása okozza. Amint fentebb már kifejtettük: a vezető tisztségviselők jogviszonyára vonatkozó szabályok alkalmazásakor jogintézményenként kell vizsgálnunk – az általános és különös szabályok értelmezésére vonatkozó elv figyelembevételével –, hogy az adott helyzetben melyik törvény rendelkezései az irányadók. Nem kétséges, hogy ezt az elvet kell követnünk a jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok értelmezése során is.
2. A vezető tisztségviselő jogviszonyát a társaság legfőbb szerve visszahívással bármikor megszüntetheti [Gt. 24. § (2) bekezdés]. A kérdés az, hogy ennek a visszahívásnak milyen hatása van a vezető tisztségviselő munkaviszonyára? Az állandósult ítélkezési gyakorlat szerint a visszahívásra a Gt. szabályai az irányadók. Ha a visszahívással kapcsolatban jogvita indul, „mindenekelőtt azt kell tisztázni, hogy a vezető tisztségviselői és az egyéb, munkaviszony keretében ellátandó feladatokra nézve *egységes* vagy *külön-külön* jogviszonyt létesítettek-e a felek, és melyek az egyes jogviszonyt létesítő megállapodás feltételei”.
3. Ha a felek között kettős jogviszony jött létre, a visszahívás a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti. Ettől eltérően, ha a felek a munkaviszonyt a vezető tisztség ellátására létesítették, illetve a munkaszerződést ilyen értelemben módosították, a visszahívás a munkaviszonyt is megszünteti, de vizsgálni kell, hogy a visszahívás a munkajogi szabályoknak megfelel-e.

Azt, hogy miképp, milyen munkaviszony megszüntetési jogcím alapján kell a határozat jogszerűségét elbírálni, az intézkedés (visszahívás) tartalma alapján kell eldönteni.

4. Ha a határozat indokolást nem tartalmaz, ezt az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti munkaviszony megszüntetésnek kell tekintenünk. Ennek alapján a munkáltató a hátralévő időre járó – eltérő megállapodás hiányában – legfeljebb egy évre járó átlagkereset megfizetésére köteles.
5. Ha a társaság a visszahívást megindokolja, a rendkívüli felmondásra irányadó előírásokat – indokolás tartalma, jogvesztő határidő stb. – kell vizsgálni.<sup>3</sup>
6. „Ha a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek, a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket.” Lényeges tehát, hogy ilyen esetben csak a vagyoni igények érvényesíthetők, a munkaviszony helyreállítása nem követelhető.
7. Az ítélkezési gyakorlat szerint a rendkívüli felmondás jogellenessége esetén a vezető tisztségviselő választhat, hogy a 100. §-ban, vagy 88. § (2) bekezdésében foglaltak alapján érvényesíti-e vagyoni követeléseit.

#### *Egyéb megszűnési módok*

1. A Gt. 30. § a) pontja alapján megszűnik a vezető tisztségviselői megbízás ennek időtartama lejártával. Ha a felek között a vezető tisztség ellátására egységes jogviszony jött létre, a megállapodásban meghatározott idő lejárt, vagy feltétel beállta a közöttük fennálló jogviszonyt, így a munkaviszonyt is megszünteti.
2. A Gt. 30. § c) pontja alapján a törvényben szabályozott kizáró ok beállta is a jogviszony megszűnését eredményezi. Ez azoknak a 23. §-ban, illetve más jogszabályban megfogalmazott tiltó körülményeknek a bekövetkezését jelenti, amelyek kizárják, hogy az érintett személy vezető tisztségviselő lehessen. Ebben az esetben a törvény erejénél fogva szűnik meg a vezető tisztségviselő jogviszonya, a társaság részéről külön intézkedésre szükség sincsen. Így például bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztésre elítélt személynek gazdasági társaságban betöltött ügyvezetői

---

<sup>3</sup> Legf. Bír. Mfv. II. 10. 193/1995. BH. 1995/738., Legf. Bír. M. törv. I. 10.973/1991. BH. 1993/203., Legf. Bír. Mfv. I. 10.321/1994. BH. 1995/253., Legf. Bír. Mfv. I. 11.026/199. BH. 1996/669. Ebből következően vitathatónak és a bírói gyakorlattal összhangban nem állónak látjuk FABÓK ANDRÁS álláspontját, miszerint a visszahívás rendes felmondásnak kell tekintenünk. *Gazdaság és Jog*, 1999. február, 21. p.

megbízataa az ítélet jogerőre emelkedésével, minden külön eljárás nélkül, automatikusan megszűnik.<sup>4</sup>

3. A 30. § (1) bekezdés d) pontja alapján a jogviszonyt maga a vezető tisztségviselő is megszüntetheti *lemondással*. A lemondás olyan egyoldalú célzott jognyilatkozat, ami a közléssel hatályosul, a másik fél általi külön elfogadására a joghatás kiváltásához, azaz a jogviszony megszűnéséhez nincs szükség. Az ítélkezési gyakorlat szerint érvényességéhez a társaság hozzájárulása nem szükséges.
4. A lemondás joga a Gt. szerint nincs határidőhöz kötve, tehát a vezető tisztségviselő tisztségéről bármikor lemondhat. Abban az esetben azonban, ha a gazdasági társaság működőképessége megkívánja, a lemondás csak annak bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a gazdasági társaság legfőbb szerve az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már ezt megelőzően gondoskodott. A lemondás hatályossá válásáig a vezető tisztségviselő a halaszthatatlan döntések meghozatalában, illetve az ilyen intézkedések megtételében köteles részt venni.
5. A *munkaviszonyban álló* vezető tisztségviselő lemondása esetén – feltéve, ha ez a munkaviszony megszüntetésére is irányul – az idézett Gt. szabály alkalmazásakor számos munkajogi problémával kell szembenéznünk. Önmagában a szóhasználatbeli különbség, azaz az, hogy a Gt. a tisztségviselő részéről történő megszüntető jognyilatkozatot lemondásnak, míg az Mt. felmondásnak nevezi, gondot önmagában nem okozhat. Az azonban már kétség kívül értelmezési és jogalkalmazási nehézséget jelent, hogy az Mt. nem engedi meg a határozott idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését, erre csak rendkívüli felmondással van mód [Mt. 88. § (1) bekezdés]. E szabályozásnak lényeges sajátossága, hogy a rendkívüli felmondást indokolni kell, és a törvényi szabálynak nem megfelelő rendkívüli felmondás jogellenes, ami a munkavállaló kártérítési kötelezettségével jár [Mt. 101. §, illetve 193. § (4) bekezdés]. Ezen túlmenően lényeges kérdés az is, hogy az Mt. szerint a rendkívüli felmondás azonnali hatályú. (Bár tény, hogy a bírói gyakorlat – különösképp a munkakör jellegére tekintettel – megengedi a nem azonnali hatályú rendkívüli felmondást is, de a rendkívüli felmondás természetéből eredően a határidő semmiképp sem lehet különösebben hosszabb tartamú.)
6. Ezen túl ki kell térnünk arra kérdésre is, hogy a munkakör a munkaszerződés mellőzhetetlen tartalmi eleme, tehát e nélkül munkaviszonyról nem beszélhetünk. Ezért abban az esetben, ha a vezető tisztség ellátására *egységes* jogviszony jött létre, a vezető tisztségről való lemondás kizárólag a jogviszony megszüntetésével együtt lehetséges. (Ide nem értendő

---

<sup>4</sup> Legf. Bír. Cgf. II. 31.492/1995. BH. 1997/352.

természetesen az az eset, ha a felek közösen módosítják a munkakör tekintetében a munkaszerződést.)

Az előbbieken körülírt problémát megítélésünk szerint az Mt. és Gt. kollíziójának feloldásakor már hivatkozott értelmezési elv alkalmazásával kell megoldanunk. Ezzel összhangban tehát, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, esetében a jogviszony megszüntetésére nem a Gt., hanem az Mt. 88. §-ának (1) bekezdése az irányadó. Ezzel összhangban pedig – a rendkívüli felmondást kivéve – nincs mód a határozott idejű munkaviszony lejárat előtti egyoldalú *jogszerű* megszüntetésére

#### *A megszüntetéssel kapcsolatos igények érvényesítése*

1. A Gt. 47. § alapján a gazdasági társaság bármely tagja (részvényese), vezető tisztségviselője, illetve a felügyelő bizottság bármely tagja a társaság legfőbb szerve által hozott határozatok bírósági felülvizsgálatát kérheti arra hivatkozással, hogy a határozat jogszabály rendelkezéseibe, avagy a társasági szerződésbe (alapító okiratba, alapszabályba) ütközik.
2. A keresetet a jogsértő társasági határozatról való tudomásszerzéstől számított harminc napon belül a gazdasági társaság ellen kell megindítani. A határozat meghozatalától számított kilencvennapos jogvesztő határidő elteltével a határozatot akkor sem lehet megtámadni, ha a perlésre jogosulttal azt nem közölték, illetve arról addig nem szerzett tudomást. A keresetindításnak a határozat végrehajtására halasztó hatálya nincs, de a bíróság a határozat végrehajtását felfüggesztheti, ami ellen fellebbezésnek nincs helye.
3. Ha a bíróság megállapítja, hogy a határozat jogsértő, hatályon kívül helyezi. A hivatkozott rendelkezés alapján értelemszerűen kérhető a vezető tisztségviselő jogviszonyának megszüntetésére (visszahívására) vonatkozó határozat bírósági felülvizsgálata is. Ha a bíróság az erre vonatkozó társasági határozatot megsemmisíti, ez értelemszerűen kihat a munkaviszonyra is. Ilyen esetben a vezető tisztségviselő munkaviszonya is helyre áll, az elmaradt időre – a munkajogi szabályok alapján – kérheti a kiesett bérének megtérítését.
4. Lényeges, hogy a társasági határozat megtámadásával kapcsolatos perben a munkaviszonnyal összefüggő kérdések nem bírálhatók el, hiszen a társasági határozat felülbírlására jogosult bíróságnak nincsen hatásköre munkaügyi vitában való eljárásra. Így tehát, ha a vezető tisztségviselő a visszahívásra vonatkozó határozat felülvizsgálatát a munkajogi szabályok alapján is kívánja, ennek érdekében a munkaügyi bírósághoz is keresetet kell benyújtania. A munkaügyi perre természetesen nem tartozik a társasági határozat felülvizsgálata és esetleges hatályon kívül helyezése, ezért ha



egyidejűleg mindkét bíróság előtt folyamatban van a visszahívásra vonatkozó határozat felülvizsgálata, a munkaügyi pert a társasági határozat felülvizsgálatáig fel kell függeszteni. Ha a határozatot a bíróság megsemmisíti, de időközben a vezető tisztség ellátására megszabott határidő lejárt, a vezető tisztségviselő a munkaügyi perben érvényesítheti a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igényeit, de munkaviszonya helyreállítását ilyen esetben sem kérheti.

5. Ha a társasági határozat megsemmisítésére nem kerül sor, a kereset alapján a bíróságnak abban a kérdésben kell döntenie, hogy a jogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban történt-e, és nemleges esetben – a megszüntetés hatályának érintése nélkül – az anyagi következmények szempontjából e törvény mely rendelkezéseit kell alkalmazni.<sup>5</sup>

LAJOS PÁL

TERMINATION OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS OF  
EXECUTIVE EMPLOYEES

(Summary)

The simultaneous application of the Labor Code and the Corporate Code in the case of termination of employment relationships of employees in executive positions gives rise to difficulties in legal practice, as well as in legal doctrine. There is no general rule on which code precedes the other, so these difficulties have to be overcome on a case by case basis. The article analyses the termination of employment relationships in the case of executives of corporations not regulated by the Corporate Code and executives who are in an employment relationship according to the Labor Code.

---

<sup>5</sup> Legf. Bír. Mfv. I. 10.087/1995. BH. 1997/260.