

BOBVOS PÁL

A szövetkezet vezető tisztségviselőinek jogállásáról és felelősségéről

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényhez (a továbbiakban: Sztv.) fűzött indokolás szerint „a szabályozás világossá teszi a szövetkezetek és a gazdasági társaságok közötti alapvető különbséget, azt, hogy a szövetkezet nem egy speciális gazdasági társaság”, mégis – különösen a választott témánk szempontjából – az állapítható meg, hogy a törvényen átütnek a gazdasági társaságokról szóló, és sajnos nem is a legújabb, szabályozásban ismert megoldások. Áttekintve a szövetkezeti jognak a felelősségről szóló irodalmát rögzíthetjük, hogy a szövetkezet vezető tisztségviselőinek jogi helyzete, annak megítélése az utóbbi időben nem állt „a kutatásra érdemes” témák középpontjában, de nem segítette munkánkat a bírói gyakorlat sem, a szövetkezeti vezető tisztségviselők felelősségének kérdése nem kapott nyilvánosságot. Részben ez, részben a kártérítési felelősségen keresztül a polgári joghoz – *melynek a jubiláns jeles művelője* – való kapcsolódás lehetősége indokolta témaválasztásunkat.

A vezető tisztségviselő fogalma

A magyarországi szövetkezetek dualista rendszert követve alakíthatják ki ügyviteli, illetve irányító és felügyelő szerveiket. Ebben rendszerben az igazgatóság, mint irányító szerv, a felügyelő bizottság, mint ellenőrző szerv működik.

A szövetkezet ügyvezetését igazgatóság látja el, amely az alapszabályban meghatározott létszámú, de legalább három természetes személy tagból áll. Ötven főnél kisebb létszámú szövetkezetben az alapszabály az igazgatóság helyett ügyvezető elnöki tisztséget rendszeresíthet. Az ügyvezető elnök az igazgatóság hatáskörében jár el (Sztv. 35. §). A szövetkezet vezető tisztségviselői: az igazgatóság elnöke és tagjai, illetőleg az ügyvezető elnök (Sztv. 29. §). Az igazgatóság elnökét (aki egyben a szövetkezet elnöke) és tagjait a közgyűlés az alapszabály rendelkezése szerint határozott időre – de legfeljebb öt évre – választja (Sztv. 35. §).

Az általános szabály szerint vezető tisztségviselőnek csak az olyan nagykorú természetes személy választható, aki tagja a szövetkezetnek, ideértve a jogi

személy, illetőleg jogi személyiség nélküli gazdasági társasági tagokat a szövetkezetnél képviselő természetes személyeket is. A szövetkezeti tagi minőség alól kivételt tehet az alapszabály abban az esetben, ha a szövetkezet fő tevékenysége különleges szakértelmet feltételező irányítást igényel, azaz vezető tisztségviselővé választható olyan személy is, aki nem tagja a szövetkezetnek.

Ezzel szemben nem lehet vezető tisztségviselővé választani azt a személyt:

- akit a bíróság cselekvőképességet korlátozó vagy kizáró gondnokság alá helyezett;
- akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, mindaddig, amíg a büntetett előélethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesült;
- akit valamely foglalkozástól jogerős ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt, az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató szövetkezetnél;
- aki olyan szövetkezetben vagy gazdasági társaságnál, amelyet a cégjegyzékből megszüntetési eljárás során töröltek, a törlést megelőző két éven belül vezető tisztségviselő volt, a törlést követő két évig;
- aki olyan szövetkezetben vagy gazdasági társaságnál, amelyet felszámolási eljárás folytán megszüntettek, a felszámolást megelőző két évben vezető tisztségviselő volt, a felszámolás befejezésétől számított két évig;
- aki az alapszabályban előírt szakmai követelményeknek nem felel meg (Sztv. 30. §).

A választás elfogadása és a képviseleti jog

A vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy által való elfogadással jön létre. A vezető tisztségviselő a szövetkezet belső működése körében a szövetkezettel, illetve annak szerveivel, valamint más tisztségviselőivel kapcsolatos feladatait csak személyesen láthatja el, képviseletnek nincs helye [Sztv. 29. § (1) bek.].

A vezető tisztségviselő megválasztása és a megbízás elfogadására vonatkozó nyilatkozat, amely az ügyvezetésre és a képviseletre vonatkozó jogosultságot keletkezteti, önmagában még nem határozza meg teljes körűen a vezető tisztségviselő jogállását. Igaz ugyan, hogy „a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy által való elfogadással jön létre” [Sztv. 29. § (3) bek.], de az elfogadás ténye önmagában nem tölti meg tartalommal a megbízási jogviszonyt, abból nem minden esetben következik a megbízás teljesítésének módja sem.

Megbízási jogviszony, vagy munkaviszony

A vezető tisztségviselői megbízás teljesítési módjának meghatározásánál a Sztv. 56. §-ának azokat a rendelkezéseit kell figyelembe venni, hogy: „a tagok személyes közreműködésének módozatait az alapszabály a szövetkezet sajátosságainak megfelelően határozza meg; [...] a személyes közreműködés történhet [...] egyéb tevékenységgel; [...] az alapszabály a személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat”. E szabályok szerint tehát a megbízás teljesítése, mint a tag személyes közreműködése történhet munkaszerződés vagy megbízási szerződés alapján is, az előbbire a Munka Törvénykönyve, az utóbbira a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Természetesen abban az esetben, ha a megválasztott vezető tisztségviselő nem szövetkezeti tag, a megbízás csak munkaszerződés alapján teljesíthető. Ellenben ha a vezető tisztségviselői feladatokat a szövetkezet jogi személy tagja látja el, ebben az esetben a vezető tisztségviselőkre vonatkozó személyi előírásokat a jogi személy képviselőjére kell alkalmazni. Ő viszont feladatát csak megbízás keretében láthatja el.

A vezető tisztségviselő mindkét jogviszony (megbízási jogviszony, illetve munkaviszony) szerint:

- a szövetkezet érdekeinek megfelelően, a közgyűlés utasításai (határozatai) szerint köteles teljesíteni a megbízást;
- díjazásra vagy munkabérré jogosult, kivéve a megbízási jogviszonynak azt a speciális esetet, ha a megbízott az ügy ellátását ingyenesen vállalta.

Az ingyenesen teljesített megbízás is a felek szerződésén alapul, de a Ptk. 201. §-a és 478. §-a szerinti „egyenértékűség elvét” figyelembe véve kérdésessé tehető a vezető tisztségviselői megbízás teljesítésének ingyenessége, tekintettel arra, hogy olyan körülmények között, mikor a vezető tisztségviselőt kártérítési felelősség terheli, az ingyenesség nem feltétlenül indokolható. Ugyanakkor ismert, illetve a gyakorlatban többször előfordul, hogy a vezető tisztségviselők részére a szövetkezet közgyűlése nem állapít meg díjazást.

A két jogviszony (megbízási jogviszony, illetve munkaviszony) közötti lényeges különbség az, hogy

- megbízási jogviszonynál a közgyűlésnek nincs munkáltatói joga, ugyanakkor a munkaviszonynál „az igazgatóság elnöke és tagjai (az ügyvezető elnök) tekintetében a munkáltatói jogokat a közgyűlés gyakorolja” (Sztv. 35. §);
- a munkaviszonyból származó jogviták elbírálása a munkaügyi bíróság, míg a megbízási jogviszonyból származó jogviták elbírálása az általános hatáskörű helyi bíróság hatáskörébe tartozik [BH1992. 736].

Ügyvezetés és hatáskör

A Sztv. az ügyvezetés tartalmi elemeit külön nem rögzíti, de meghatározza, hogy „az igazgatóság hatáskörébe tartozik a döntés mindazokban az ügyekben, amelyeket törvény vagy az alapszabály nem utal a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság hatáskörébe”, és előírja azt is, hogy az igazgatóság hatáskörét az alapszabály tartalmazza. Arról is rendelkezik, hogy „az igazgatóság gondoskodik [...] a közgyűlési döntések előkészítéséről és végrehajtásáról” (Sztv. 36. §).

A Sztv. miniszteri indokolása sem utal az „ügyvezetés” tartalmi elemeire. Álláspontunk szerint azonban segítségül hívható a gazdasági társaságokról szóló törvény miniszteri indokolása, amely szerint: „a törvény a gazdasági társaságok nem stratégiai jellegű irányítását ügyvezetés néven fogja össze, azonban az ezzel kapcsolatos gyakorlati bizonytalanságok miatt világossá teszi, hogy ügyvezetésen a társasági jogban nemcsak az operatív menedzsment értenődő; [...] nem azonosítható a társaság napi, operatív irányításával összefüggő feladatok teljesítésével, hanem ennél a szélesebb kategória [...] a törvény] ide sorol minden olyan döntést, amely törvény vagy a társasági szerződés rendelkezése alapján nem tartozik valamely más társasági szervnek a hatáskörébe, [...] a törvény biztosította keretek között az egyes gazdasági társaságok a konkrét körülményeket, szükségleteket figyelembe véve töltik ki az „ügyvezetés” fogalmát valóságos tartalommal”.

Amennyiben e fenti indokolást a szövetkezet igazgatósága hatáskörére nézve is elfogadjuk, úgy már következtetni lehet az ügyvezetés, mint tevékenység (feladat) tartalmára, eszerint az ügyvezetés a szövetkezet képvisellete és a munkafolyamatok irányítása, vezetése, a „napi” ügyek intézése mellett, a más szerv hatáskörébe nem tartozó döntések meghozatalára való jogosultságot, s egyben kötelezettséget is jelent. Lényeges viszont, hogy a hatáskör nem szűkíthető le a döntések meghozatalára. A hatáskör és a feladat összetartozó fogalmak ugyan, de annyiban mégis eltérők lehetnek, hogy az igazgatóság hatáskörébe tartozó ügyek nem minden esetben jelennek meg tevékenység jellegű feladatként.

Képvisellet és hatáskör

A vezető tisztségviselő megválasztásával és a megbízás elfogadásával elsődlegesen a szövetkezet képviselletére szerez jogosultságot, a képviselleti joga a törvény erejénél fogva önálló. A cégjegyzési jog a képvisellet írásbeli formája. Ezzel a két mondattal lezárható lenne a fenti alcím, ha a szabályozást nem követné a következő mondat: „az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés határozata korlátozhatja az igazgatóság képviselleti jogát” [Sztv. 41. § (3) bek.].

A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Cgt.) 8. §-a a cégjegyzési és a képviselleti jog

kapcsolatát úgy szabályozza, hogy „a cégjegyzési jog a cég írásbeli képviseletére, a cég nevében történő aláírásra való jogosultság” és „a szervezeti képviselet, valamint a cégjegyzés módja csak azonos lehet”.

A korlátozást a Sztv. és a Cgt. is lehetővé teszi, rögzítve azonban hogy, e korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan, amiből pedig az is következik, hogy a korlátozás a cégjegyzékbe nem jegyezhető be.

Jogosan vetődik fel tehát, hogy a Sztv. 41. § (3) bekezdése milyen képviseleti korlátozást jelenthet. Egyértelmű választ e kérdésre nem lehet ugyan adni, de olyan korlátozásra, amely az igazgatósági tagok önálló képviseleti jogát esetenként együttes képviseleti joggá alakítaná, a Cgt. cogens szabálya („ugyanaz a személy csak egyféle módon – vagy önállóan, vagy mással együttesen – jegyezheti a céget”) szerint nincs lehetőség.

Testületi vagy egyéni képviseleti jogosultság

A vezető tisztségviselőket terhelő egyetemleges felelősség megállapításánál lehet jelentősége – a képviseleti jog korlátozhatósága mellett – annak, hogy a képviselet joga a testületet- vagy a vezető tisztségviselőt illeti meg, illetve annak, hogy milyen körülmények esetén lehet szó egyéni-, illetve testületi képviseletről. A Sztv. e kérdéskört úgy szabályozza, hogy

- a szövetkezet [...] ügyvezetését és képviseletét az igazgatóság végzi;
- az igazgatóság jogait és feladatait testületként gyakorolja;
- szövetkezetet az igazgatóság elnöke (igazgatóság hiányában: az ügyvezető elnök), valamint az igazgatóság tagjai képviselik harmadik személyekkel szemben, továbbá bíróságok és más hatóságok előtt;
- az igazgatóság elnökének (ügyvezető elnökének) és az igazgatóság tagjának cégjegyzési joga önálló.

Ha figyelembe vesszük a Cgt.-nek azokat a rendelkezéseit, hogy „a cégjegyzési jog a cég írásbeli képviseletére, a cég nevében történő aláírásra való jogosultság” és „a szervezeti képviselet, valamint a cégjegyzés módja csak azonos lehet”, belátható, hogy az igazgatóság, mint testület képviseleti jogosultsága a Sztv. erre irányuló rendelkezése ellenére sem értelmezhető. A testületi képviseletre egy módon lenne lehetőség, akkor, ha a Sztv. az igazgatóság elnökének (ügyvezető elnökének) és az igazgatóság tagjának együttes cégjegyzési jogát írná elő. Tekintettel azonban arra, hogy a törvény nem így rendelkezik, és az alapszabályban sem lehet a törvény rendelkezésétől eltérő képviseleti szabályt meghatározni, jogosan vetődik fel a kérdés: adott esetben hogyan kell, vagy lehet értelmezni az önálló képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselők egyetemleges felelősségét?

A vezető tisztségviselők a képviseleti jogosultságukat a hatáskörükbe tartozó ügyek ellátása során gyakorolhatják. A Sztv. rendelkezése szerint az alapsza-

bályban kell elkülönülten meghatározni és rögzíteni mind a közgyűlés, mind az igazgatóság hatáskörét. A kérdés az: eleget lehet-e tenni ennek a jogszabályi kötelezettségnek. Az igazgatóság hatáskörébe tartozó ügyeket felsorolni nem lehet, de álláspontunk szerint erre nincs is szükség, ez az alábbi dedukció alapján könnyen belátható: ti. ha a szövetkezeti alapszabály külön rögzíti a közgyűlés hatáskörét, és rögzítheti a felügyelő bizottság hatáskörét is, így a törvényi rendelkezésnél egzaktabban, azaz úgy, hogy „az igazgatóság hatáskörébe tartozik a döntés mindazokban az ügyekben, amelyeket törvény vagy az alapszabály nem utal a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság hatáskörébe” a szövetkezet alapszabálya sem tud az igazgatóság részére feladat és hatáskört meghatározni (Sztv. 36. §).

Testületi vagy egyéni feladat

A törvényi szabályozás szerint az igazgatóság a jogait és feladatait testületként gyakorolja. Ha viszont figyelembe vesszük azt a tényt, hogy a testületi jog lényegében kimerül a döntések meghozatalában, mert egyéb feladatokat, mint például a képviseleti jogot már nem lehet testületként gyakorolni, e tényből egyenesen következik a vezető tisztségviselők (az igazgatóság tagjai) egymás közötti feladat- és hatáskör megosztásának igénye. A Sztv. szerint:

- az igazgatóság az ügyrendjét maga állapítja meg, de a törvény határozza meg határozatképességet, a döntés- és az igazgatóság összehívásának rendjét;
- az igazgatóság köteles szabályzatot elfogadni a munkáltatói jogok gyakorlásáról.

Az igazgatóság ügyrendjére és a munkáltatói jogok gyakorlására vonatkozó szabályzat alapján lehet az egyes vezető tisztségviselők elkülönült feladat- és hatáskörére következtetni. Ez elsősorban a vezető tisztségviselő jogállása szempontjából jelentős, ugyanis a megbízási- vagy a munkaszerződésben a vezető tisztségviselő és nem az igazgatóság számára kell feladatot meghatározni.

A vezető tisztségviselők felelősségi viszonyai szempontjából a szabályzatok elfogadása azért bír különös jelentőséggel, mert az testületi döntést jelent, s ebből következően, a szabályzatok szerinti feladat- és hatáskör megosztottságra történő hivatkozás, adott esetben nem jelenthet mentességet az egyetemleges felelősség alól.

Felelősség

A vezető tisztségviselők felelősségét a Sztv. 33. § (1) bekezdése szabályozza akként, hogy „a vezető tisztségviselők az ilyen tisztséget betöltő személyektől

általában elvárható gondossággal, a szövetkezet érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni feladataikat. A jogszabályok, az alapszabály, a közgyűlés által hozott határozatok, illetőleg kötelességeik vétkes megszegésével a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint egyetemlegesen felelnek a szövetkezettel szemben, akkor is, ha a szövetkezettel munkaviszonyban állnak.”

A már kifejtettekből, továbbá a fenti szakaszból következik, hogy a vezető tisztségviselő szövetkezettel szembeni felelőssége szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség, függetlenül attól, hogy a vezető tisztségviselő megbízás, vagy munkaszerződés alapján látja el a tisztséget. A két jogállás megkülönböztető többleteleme az, hogy ez utóbbi esetben polgári jogi megbízás (azaz a megválasztás és a tisztség elfogadása) munkaszerződéssel egészül ki. A polgári jogi felelősség megalapozásának minimumfeltétele, azaz a megbízás és annak elfogadása mindkét esetben fennáll, ebből pedig az következik, hogy az Sztv. 33. §-a szövetkezeti jogi felelősséget fogalmaz meg ugyan, erre azonban a polgári jogi felelősség szabályait rendeli alkalmazni. Polgári jogi felelősségen kárfelelősséget, azaz a szövetkezetnek okozott kárért való felelősséget kell értenünk.

A polgári jogi kártérítési felelősségnek négy alapvető feltétele van: jogellenesség, felróhatóság, kár, okozati összefüggés a kár és a felróható tevékenység (mulasztás) között. A feltételek közül a jogellenesség, a kár, az okozati összefüggés a kártérítési felelősség szükségképpen elemei, hiszen bármelyik típusú kártérítési felelősség alapjai. Ezzel szemben a felróhatóság csak rendszerinti elem, hiszen van vétkesség nélküli kártérítés is (Ptk-kommentár).

„A felróhatóság [...] a polgári jogi felelősség szabályaiból általánosított fogalom, amely a tv egyik szakaszához sem kapcsolódik; [...] a felróhatóság általános esete: a „vétkesség” melyet a Ptk. 339. § (1) bekezdése „az adott helyzetben általában elvárható” magatartásként fogalmaz meg; [...] a felróhatóság feltételezi a jogellenességet: csak jogellenes magatartás lehet felróható” (Polgári Törvénykönyv magyarázata 1537–1547. p. és LB Pf I. 20475/1961.).

A szövetkezeti törvény a vezető tisztségviselők felelőssége szabályozásánál vétkességi felelősséget rögzít, illetve a vezető tisztségviselők esetében a Ptk. 339. § (1) bekezdése szerinti általános elvárhatósági mércét magasabbra teszi.

Általános felelősségi alakzat

Az általános felelősségi alakzat a Ptk. 339. § (1) bekezdése, amely a törvényhelyhez fűzött kommentár szerint azt jelenti, hogy mindenki köteles a kárt megtéríteni, ha azt jogellenesen okozta, és nem tudja bizonyítani, hogy úgy járt el, ahogy az, az adott helyzetben általában elvárható. Az elvárhatóság kérdésének elbírálásánál abból kell kiindulni, hogy mindenkinek úgy kell eljárnia, hogy a kár bekövetkezése megelőzhető legyen. A törvényben az általában kitétel azt jelenti, hogy a törvény nem egyéni adottságok alapján írja elő a normát, hanem

úgynevezett objektív zsinórmértéket alkalmaz. Az adott helyzetben kitétel, pedig azt jelenti, hogy a törvény egyediesíti is a társadalmi mércét, és azt vizsgálja, hogy az adott helyzetben a konkrét tényállás mellett mi tekintendő elvárhatónak.

A Ptk. kártérítés címén elsődlegesen az eredeti állapot helyreállítását rendeli, másodsorban a kár megtérítését, amelyre kétféle módon kerülhet sor: pénzben vagy természetben való megtérítéssel.

A kártérítési felelősséget megalapozó okozati összefüggés akkor állapítható meg, ha: a magatartás nélkül a kár nem következett volna be; a károkozó magatartása kártérítési szankció alkalmazásával befolyásolható.

Abból, hogy a vezető tisztségviselők a polgári jog szabályai szerint felelnek következik, hogy – eltérő rendelkezés hiányában – a Ptk.-ban írt valamennyi kártérítési szabálynak alkalmazásra, illetve érvényesülésre kell kerülnie. A Sztv. azon szabályozásából, amely szerint a vezető tisztségviselő „a jogszabályok, az alapszabály, a közgyűlés által hozott határozatok, illetőleg kötelességeik vétkes megszegésével a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint egyetemlegesen felelnek...” következik: a szövetkezeti törvény tiltja, hogy a felelősség kérdésekben a polgári jog általános szabályaitól eltérően állapodhassanak meg a felek. Ezzel a szövetkezeti törvény behozza a polgári kötelmi jogban érvényesülő diszpozivitást, vagyis a felelősség korlátozhatósága, kizárhatósága tekintetében is a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő.

Fokozott gondosságot rögzítő felelősségi alakzat

A polgári jog általános szabályai szerint akkor mentesül a vezető a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az, az adott helyzetben általában elvárható. Az általános elvárhatóság a szövetkezeti törvényben meghatározott, a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott fokozott gondosságot jelenti. Az ilyen tisztséget betöltő személyek kártérítési felelőssége az általánosnál szigorúbb. A vezető tisztséget betöltő személyektől fokozott gondosságot kell elvárni, és nem elégséges az általában elvárható gondosság. A vezető tisztségviselő magatartása már akkor is jogellenes, ha nem felel meg a vezető tisztségviselőtől elvárható fokozott gondosság követelményének.

A generálklauzula alkalmazása legalább két okból gondos mérlegelést igényel, egyfelől azért mert a vezető tisztségviselők valamennyi feladatának rögzítése nem lehetséges, másfelől azért, mert a fokozott gondosság és a gazdasági döntésekkel szükségképpen együtt járó kockázat határait nagyon nehéz meghatározni.

Az egyetemleges felelősség kérdése érdeksérelem esetén

A Sztv. 33. § (1) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő felelőssége egyetemleges.

- „A jogszabályok, az alapszabály, a közgyűlés által hozott határozatok, illetőleg kötelességeik vétkes megszegésével a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint egyetemlegesen felelnek a szövetkezettel szemben, akkor is, ha a szövetkezettel munkaviszonyban állnak.”, továbbá
- „A szövetkezet fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet bekövetkeztét követően a vezető tisztségviselők ügyvezetési feladataikat a szövetkezet hitelezői érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Külön törvény e követelmény vétkes megszegése esetére, ha a szövetkezet fizetéseképtelenné vált, előírhatja a vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét.”

A Sztv. e helyen két felelősségi viszonyt határoz meg.

- Az egyik a szövetkezet érdekeinek elsődlegességére vonatkozik úgy, hogy ha ezt az érdeket a vezető tisztségviselők jogszabállyal, alapszabállyal, közgyűlési határozattal ellentétesen, a kötelességeik vétkes megszegésével megsértik, az okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint egyetemlegesen felelnek a szövetkezettel szemben.
- A másik a szövetkezet hitelezői érdekeinek elsődlegességére vonatkozik úgy, hogy a helytállási kötelezettséget külön törvény állapítja meg. Kérdés viszont, hogy a hitelezői érdekek sérülése esetén is egyetemleges-e a felelősség?

A választ a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (a továbbiakban: Csődtv.) 33/A. §-a adja meg:

- „A hitelező vagy a felszámoló a felszámolási eljárás ideje alatt keresettel kérheti a bíróságtól [...] annak megállapítását, hogy azok, akik a gazdálkodó szervezet vezetői voltak a felszámolás kezdő időpontját megelőző három évben, a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét követően ügyvezetési feladataikat nem a hitelezők érdekeinek elsődlegessége alapján látták el [...], és ezáltal a társasági vagy a keresetben meghatározott mértékben csökkent. [...] Ha többen közösen okoztak kárt, felelősségük egyetemleges.”
- „Mentesül a felelősség alól az (1) bekezdésben említett vezető, ha bizonyítja, hogy a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét követően az adott helyzetben elvárható valamennyi intézkedést megtette a hitelezői veszteségek csökkentése érdekében.”

Lényeges viszont az, hogy „a vezető tisztségviselők felelősségét a törvény úgy állapítja meg, hogy egyben kifejezésre juttatja e felelősségi forma „rendkívüli” jellegét, így azt, hogy marasztalásra csak abban az esetben kerülhet sor, ha a felszámolás után ki nem elégített hitelezői követelések maradnak fenn” (2006. évi VI. törvény indokolása).

Megállapítható tehát, hogy a Sztv. e helyen, és a külön törvény is egyetemleges felelősséget állapít meg a károkozással járó érdeksérelem esetére, de mindkét törvény lehetőséget biztosít az egyetemleges felelősség alóli mentességre. Érdeemes azonban külön is megvizsgálni az egyetemleges felelősség alóli mentesség lehetőségeit. A Sztv. 33. § (2) bekezdése ugyanis két cselekményt, a határozat elleni szavazást, vagy az intézkedés elleni bejelentett tiltakozást állítja mentességi feltételeként. „Nem terheli az (1) bekezdés szerinti felelősség azt a vezető tisztségviselőt, aki a határozat ellen szavazott, vagy az intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelő bizottságnak bejelentette.”

A határozat elleni szavazás, mint mentességi feltétel viszonylag könnyen belátható és összhangban áll az igazgatóság döntési hatáskörével: „az igazgatóság hatáskörébe tartozik a döntés mindazokban az ügyekben, amelyeket törvény vagy az alapszabály nem utal a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság hatáskörébe” [Szt. 36. § (2) bek.].

Az intézkedés elleni tiltakozás és annak bejelentése, mint mentességi feltétel önmagában a Sztv. alapján értelmezhetetlen. A jogalkotó nyilván abból indult ki, hogy az igazgatóság mint testület jár el, ezért a döntésben résztvevő és a kárt okozó határozatot megszavazó valamennyi igazgatósági tag egyformán vétkes és így mint közös károkozónak a felelősségük egyetemleges. Ha azonban testületi határozat, illetve annak végrehajtása okoz kárt, álláspontunk szerint nem lehetséges az, hogy a határozat mellett voksoló vezető tisztségviselő később az adott határozat elleni tiltakozással mentesüljön a felelősség alól.

Nem könnyű a szabályozást értelmezni akkor sem, ha az intézkedés elleni tiltakozás és annak bejelentése, mint mentességi feltétel a Csódtv.-hez kapcsolódik. Belátható, hogy szinte lehetetlen követni az egyes vezető tisztségviselők által hozott intézkedéseket. Példaként megemlíthető a képviseleti jog gyakorlása, amikor kérdéses, hogy az önálló képviseleti joggal rendelkező egyik vezető tisztségviselő intézkedéséről (adott esetben egy károkozással járó kötelezettségvállalásról) a többi mikor és hogyan szerezhet tudomást, illetve kérdéses az is, hogy az intézkedés (a kötelezettségvállalás) ellen mikor, illetve meddig tiltakozhat. Határidőt erre a törvény nem állapít meg.

Itt érdemes megemlíteni, hogy az Sztv. ezen szabályozása az 1988. évi VI. törvény (régi Gt.) szabályozásával azonos, ez a szabályozás azonban nem vált be és nyilván ezért került sor a normaszöveg megváltoztatására. Az új Gt. (2006. évi IV. törvény) szerint „mentesül a felelősség alól az az igazgatósági tag, aki a döntésben nem vett részt vagy a határozat ellen szavazott és ezt a tényt a határozat meghozatalától számított 15 napon belül írásban a felügyelő bizottság tudomására hozta”. A felelősség alóli mentesülés elvi alapja világos, hiszen az ilyen

igazgatósági tagoknál hiányzik a felróhatóság, a vétkesség. A jogalkotó a Gt.-nél csak a határozat ellen szavazó igazgatósági tagtól kívánja meg, hogy ezt a körülményt a felügyelő bizottság tudomására hozza, ezzel szemben a Sztv. nem a határozat ellen szavazótól, hanem az intézkedés ellen tiltakozó vezető tisztségviselőtől kívánja meg, hogy a tiltakozását a felügyelő bizottság tudomására hozza.

Álláspontunk szerint a szövetkezeti törvény szövege is változtatásra szorul.

Az egyetemleges felelősség kérdése a képviseleti joghoz kapcsolódóan

A Sztv. nem csak érdeksérelem esetén rendelkezik az egyetemleges felelősségről, hanem az igazgatóság képviseleti jogának korlátozásával összefüggésben is: „az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés határozata korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát, a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan. A korlátozás megsértéséből eredő károkért az igazgatóság tagjai a szövetkezettel szemben egyetemlegesen felelnek” (Sztv. 41. §).

A képviseleti jogosultság elemzésénél már utaltam arra, hogy nem értelmezhető a vezető tisztségviselő Sztv. 41. § (2) bekezdésében meghatározott önálló képviseleti jogosultságának korlátozása úgy, hogy a közgyűlés annak a testületnek (az igazgatóságnak) a képviseleti jogát korlátozhatja, melynek testületként nincs képviseleti jogosultsága. A Sztv. 35. § (1) bekezdése ugyanis azzal, hogy „a szövetkezet ügyvezetését és képviseletét az alapszabályban meghatározott létszámú, de legalább háromtagú igazgatóság végzi” nem rendelkezik az igazgatóság képviseleti jogosultságáról, csak tényleges tartalom nélkül utal rá. Ezen okfejtés alapján a korlátozást megsérteni nem lehet, ebből következően egyetemleges felelősség sem állhat fenn.

Természetesen elképzelhető olyan eset, hogy a közgyűlési határozat csak egyes vezető tisztségviselők képviseleti jogát korlátozza. Ekkor viszont a korlátozás nem az igazgatóságra vonatkozik, és jogosan vetődik fel a kérdés, hogyan állhat fenn a korlátozás megsértése miatti egyetemleges felelősség annál a vezető tisztségviselőnél, akinek a képviseleti jogát nem korlátozták.

Mindezen aggályok mellett a Sztv. egy esetben lehetőséget biztosít az igazgatóság és ennek keretében valamennyi vezető tisztségviselő képviseleti jogának korlátozására. A Sztv. 31. § (3) bekezdése ugyanis arról rendelkezik, hogy „a közgyűlés az igazgatóság működésének felfüggesztése esetén kijelölheti a felügyelő bizottság egyik tagját arra, hogy ellássa az igazgatóság ügyvezetési feladatait. Az igazgatóság hatáskörében eljáró felügyelő bizottsági tag ezen időszakban a felügyelő bizottság munkájában nem vehet részt.”

A képviseleti jog korlátozhatóságának és a korlátozás megsértéséhez kapcsolódó egyetemleges felelősség értelmezési nehézsége a jogi szabályozás hiányosságaiból adódik. A Sztv. 35. §-a ugyanis az igazgatóság hatásköröként külön nevesíti az ügyvezetést és a képviseletet. Ugyanakkor a Sztv. 31. § (3) be-

kezdése nem az igazgatóság teljes hatásköréről, hanem csak az ügyvezetési feladatok ellátásáról rendelkezik, s így az e szabály alapján kijelölt felügyelő bizottsági tag a szövetkezet képviselőjére nem jogosult. Természetesen nincs akadálya annak, hogy a közgyűlési határozat – a vezető tisztségviselők képviselői jogának felfüggesztésével együtt – képviselői jogosultságot állapítson meg a kijelölt személynek, bár kérdéses lehet, hogy mi történik a szövetkezettel az alatt az idő alatt, míg a képviselői jogot a cégnyilvántartásba bejegyzik. Figyelembe véve azonban azt, hogy az igazgatóság működésének felfüggesztése idején az igazgatóság és az igazgatóság tagjai hatáskörükben nem járhatnak el, ez egyúttal a vezető tisztségviselők számára megállapított hatáskörök gyakorlásának felfüggesztését is jelenti, azaz korlátozott a vezető tisztségviselők képviselői jogosultsága is. Ebben a vonatkozásban a korlátozás már értelmezhető, de tekintetbe véve azt a tényt, hogy az igazgatóság testületként már nem működik, a korlátozás testületi megsértése és ezzel együtt egyetemleges felelősség megállapítása nem lehetséges.

Vezető tisztségviselő egyéni felelőssége

A Sztv. az egyetemleges felelősség mellett, amely mint a kifejtettekből következik, nem testületi, hanem egyéni felelősség, külön is rendelkezik a vezető tisztségviselők egyes felelősségi kérdéseiről, például az összeférhetlenség- és annak jogkövetkezménye szabályozásával:

- A szövetkezet igazgatóságának elnöke és tagja, illetőleg az ügyvezető elnök nem lehet egyidejűleg a felügyelő bizottság tagja [Sztv. 31. § (1) bek].
- Nem lehetnek egyidejűleg a szövetkezet igazgatóságának és felügyelő bizottságának tagjai azok, akik egymásnak a Ptk. 685. § b) pontja szerinti közeli hozzátartozói [Sztv. 31. § (2) bek.].
- Az alapszabály az összeférhetlenség további eseteit is meghatározhatja [Sztv. 31. § (4) bek.].
- A szövetkezet vezető tisztségviselője nem lehet vezető tisztségviselő a szövetkezettel azonos főtevékenységet végző gazdasági társaságban, szövetkezetben. Az alapszabály ettől eltérhet (Sztv. 32. §).
- Megszűnik a vezető tisztségviselő megbízatása akkor is, ha az összeférhetlenséget vagy kizáró okot annak felmerülésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg [Sztv. 34. § (2) bek].

Az összeférhetlenségi szabályok szerinti felelősséget a Sztv. nem kártérítési felelősségként határozza meg, hanem a vezető tisztségviselő és a szövetkezet között létrejött polgári jogi viszony (a megbízási jogviszony vagy a munkaviszony) megszűnése eseteként.

A felelősség érvényesítésének érdekes alakzatát alkalmazhatja az a szövetkezet, amelyben a vezető tisztséget a tisztségviselő munkaviszony keretében látja el. A Munka Törvénykönyve szerint ugyanis

- a vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet;
- nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben;
- nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket; továbbá
- köteles bejelenteni, ha a közeli hozzátartozója [139. § (2) bekezdés] tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál. Ha a vezető a tilalmakat megszegi, a munkáltató
- kártérítést követelhet, vagy
- kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy
- a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze (Mt. 191. §).

E szabályozás érdekessége az, hogy míg a Sztv. a tisztségviselővel szemben a polgári jogi kártérítési felelősségről rendelkezik, ebben az esetben a kártérítés helyett más követelés érvényesíthető. Ugyanakkor a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselőnél ez a lehetőség nem áll fenn.

A kártérítési felelősség mellett szélesebb értelemben a vezető tisztségviselő szövetkezeti jogi felelősségének, felelősségre vonásának a megnyilvánulási formája, a visszahívási jog gyakorlása is. A Sztv. 34. § (1) bekezdése d) pontjának az a szabálya, hogy a vezető tisztségviselők bármikor visszahívhatók, nem csak időbeli korlátlanúságot jelent, hanem azt is, hogy a visszahívásra bármely okból indokolás nélkül is sor kerülhet. Megjegyzendő, hogy mind a kártérítési felelősség, mind a visszahívás, természetes személyhez kötött és nem testületi felelősség. Tehát nem az igazgatóság, mint testület hívható vissza, hanem csak annak tagjai.

A felelősség érvényesítése

A vezető tisztségviselő lényegében kétféle módon okozhat kárt a szövetkezetnek: vagy közvetlenül, vagy pedig közvetve általa, hogy a harmadik személy-

nek okozott kárért a szövetkezet által kifizetett kártérítés a szövetkezet káraként jelentkezik.

A vezető tisztségviselő harmadik személyek felé az ügykörében eső tevékenységgel okozott kárért közvetlenül nem felel. A vezető tisztségviselő a szövetkezet képviselője, képviselőként eljárva harmadik személyekkel szerződve a szövetkezet részére szerez jogokat és kötelezettségeket. A Ptk. 219. §-ának (1)–(2) bekezdése értelmében képviselő útján is lehet szerződést kötni, a képviselő cselekménye által a képviselt válik jogosítottá, illetőleg kötelezetté. Képviselőnek az minősül, akinek törvényen, hatósági rendelkezésen, alapszabályon vagy meghatalmazáson alapuló képviseleti joga van.

A szövetkezeti törvény szerint a képviseleti jogkör korlátozása harmadik személyekkel szemben hatálytalan, ebből pedig az következik, hogy az általa kötött ügylet érvényes lesz, amelyért a szövetkezetnek helyt kell állnia, akkor is ha az hátrányos a szövetkezetre nézve. Amennyiben a vezető tisztségviselő rossz döntése következtében a szövetkezetnek kára keletkezik és fennállnak a felelősségre vonhatóság feltételei, úgy a tisztségviselő felelőssége a szövetkezettel szemben megáll, ez azonban nem teszi a tisztségviselő által megkötött szerződést hatálytalanná.

Abból a szempontból, hogy harmadik személyek felé a vezető tisztségviselő vagy a szövetkezet fog-e felelni, alapvető elhatároló ismérv lehet az, hogy a vezető tisztségviselő saját nevében, vagy a szövetkezet képviselőjeként járt-e el. Ha a szövetkezet képviselője az ügykörébe tartozó tevékenységek során nem a saját nevében, hanem a szövetkezet nevében jár el, úgy vele szemben a Ptk. 339. §-ának (1) bekezdése alapján még jogellenes és felróható károkozó magatartás esetén sem lehet igényt érvényesíteni.

Mint arra már többször utaltunk, a vezető tisztségviselők felelőssége a szövetkezettel szemben áll fenn, így tehát ezt a felelősséget a szövetkezet jogosult érvényesíteni. A Sztv. 20. § (2) bekezdés g) pontja alapján a szövetkezet vezető tisztségviselője elleni kárigény érvényesítése kizárólagos közgyűlési hatáskör. Az persze, hogy a szövetkezet érvényesít-e kárigényt a károkozó vezető tisztségviselőkkel szemben, az a szövetkezet közgyűlése döntésén múlik. A tagoknak a szövetkezet belső működés rendjén kell azt elérnie, hogy a szövetkezet az igényérvényesítés mellett döntsön. A szövetkezeti törvény a kisebbség számára, kisebbségi jogként igényérvényesítési lehetőséget nem biztosít. A tagok legalább tíz százalékának írásbeli indítványára ugyan bármely ügyet napirendre kell venni, amennyiben azonban a szövetkezet legfőbb szerve elveti az indítványt, úgy a kisebbségben maradtak követelésüket a szövetkezet nevében bírósági keresettel maguk nem érvényesíthetik. Elfogadott indokolás szerint erre azért nincs lehetőség, mert a tagnak, mint a szövetkezet résztulajdonosának a vezető tisztségviselő csak közvetve, a szövetkezetnek okozott káron keresztül okoz kárt, ezért a tag is csak közvetve a szövetkezeten keresztül érvényesíthet kárigényt.

PÁL BOBVOS

ABOUT THE LEGAL STATUS AND LIABILITY OF THE CO-
OPERATIVE'S EXECUTIVE OFFICERS

(Summary)

In the Hungarian law the executive officers of the co-operative are the president and members of the management. Their office come into being by election or by acceptance of their assignment. The office may be occupied on the basis of agency contract (Civil Code contains the related rules) or employment relationship (Labor Code contains the related rules).

The executive officers have to carry out their job by increased degree of attention. In that case, if the laws, bylaws or adopted rulings of the general meeting is offended during their activity and as a result they cause any harm to the co-operatives, they are responsible for it upon the regulation of civil law. This rule can be applied even in that case if they are in employment relationship with the co-operative. Their liability is joint and several liability.

The paper presents, if the rules of joint and several liability of civil law can be implemented in the practice of co-operative law, and if so, in which way.