

Bagdi Katalin
Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

A XXXI. OTDK Állam- és Jogtudományi Szekciójának helyezett pályamunkája.

A munkajog és a társasági jog határán

–

Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre?¹

I. Bevezető gondolatok

A történelem során a jogalkotó egyre több életviszonyra kiterjesztette a jog hatályát, s a rendelkezések számának nagy mértékű növekedése következtében a jogtudomány az azonos életviszonyokat szabályozó normákat külön kategóriákba sorolta – így jöttek létre olyan jogágak, mint pl. a polgári jog, büntetőjog, társasági jog, vagy éppen a munkajog. A jogszabályok ilyen módon történő kategorizálása viszont nem jelenti azt, hogy a való életben is ennyire élesen elkülönülnek a különböző életviszonyok – gyakran olyan komplex helyzetek adódnak, hogy egy-egy eset megoldásához több jogág szabályait is igénybe kell vennünk, s egymással összhangban értelmezve kell rátalálnunk a válaszra.

Ennek megfelelően majdhogynem törvényszerű, hogy a munkajogi, polgári jogi és társasági jogi, illetve ez utóbbihoz szorosan kapcsolódva a cégjogi normák egymással keverednek a gyakorlatban, mivel a gazdasági társaságok nagy részénél a tagok nem vagy csak alig vesznek részt személyesen a társaság tevékenységében, s így a gazdasági társaság a működéséhez munkaerőt kell, hogy beszerezzen a munkaerőpiacról. A munkaszerződések megkötésével pedig maga is munkáltatóvá, ezzel együtt pedig a munkajog alanyává válik, s így több társasági jogi szabályt a munkajogi rendelkezésekkel együtt kell alkalmazni. Ez leginkább a társaság vezetése kapcsán nyilvánul meg, amikor az ügyvezetési feladatokat ellátó vezető tisztségviselőt munkaviszony keretében foglalkoztatják.

Tekintettel arra, hogy a gazdasági életben a munkáltatók jelentős része valamilyen gazdasági társaság formájában működik, nagy jelentősége van annak, hogy a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.), valamint a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) rendelkezései egymással összhangban legyenek, s a jelenleg fennálló ellentmondásokat a jogalkotó minél hamarabb kiküszöbölje.

A jelen dolgozat azokról a vezető tisztségviselőkről szól, akik a társaság vezetésével kapcsolatos feladataikat munkaviszony keretében látják el, s így mindkét kódex rendelkezéseit alkalmazni kell rájuk. Ennek során igyekszek rávilágítani, mely ponton ütközik

¹ Konzulens: Dr. Nadas György, egyetemi docens

a két jogterület, illetve megoldást keresek a két törvény rendelkezései közti ellentmondások feloldására. Ehhez először szükségesnek tartom a munkajog és a társasági jog céljai közti eltérések, valamint a vezetők munkajogi és társasági jogi fogalmának tisztázását, ugyanis csak ezek ismeretében érthetjük meg, miért is olyan nehéz a szabályok összehangolása. Le kell azonban szögezni, hogy a jelen dolgozat keretei között nincs lehetőség a téma kimerítő elemzésére, így csupán néhány kiemelkedően jelentős, a gyakorlatban rendszeresen felmerülő problémát vizsgálom meg.

II. A munkajog és a társasági jog célja

A társasági jog és munkajog rendelkezései közt feszülő ellentmondások eredendően a két jogterület által betöltött funkciók különbözőségéből fakadnak. A társasági jog a vállalkozások sikerességét igyekszik elősegíteni úgy, hogy ezzel párhuzamosan biztosítsa a tisztességes versenyt, a hitelezők méltányos érdekeit és a közérdeket, s mindeközben megakadályozza, hogy valamely vállalkozás gazdasági erőfölényre tegyen szert.² Tehát alapvetően a vállalkozások egymás közti kapcsolatait, valamint a társaság és tagjai, illetve hitelezői közti viszonyokat szabályozza. A munkajog ezzel szemben a munkáltató szerepét is betöltő vállalkozás, valamint a vele szemben alárendelt helyzetben lévő munkavállaló közti kapcsolatokat igyekszik a szabályozása hatókörébe vonni. Mivel a munkáltató a gazdasági versenyben a vállalkozás szabadságának szellemében profitszerzésre törekszik, akár az alá-fölérendeltségi viszonyban hátrányosabb helyzetet betöltő munkavállaló rovására is, a munkajogi szabályok elsődleges célja a munkavállaló védelmének biztosítása a munkáltatóval szemben – természetesen a vezető állású munkavállalók esetében ez alól van kivétel, mivel a munkáltató vezetőjeként kevésbé vannak kiszolgáltatott helyzetben.

A két kódex tehát más-más értéket kíván védelemben részesíteni, s az ezek között húzódozó ellentmondás feloldása különösen nehéz feladat, mivel a jogalkotó szerint egyik érték sem élvez prioritást a másikkal szemben: az Alaptörvény szerint ugyanis „Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik”,³ amelyek egymást erősítve és feltételezve járulnak hozzá a nemzet felemelkedéséhez,⁴ s itt szeretném kiemelni az „egymást erősítve és feltételezve” kitélt.

A fentiekből fakadóan két alapelv ütközése is megfigyelhető. A Gt. szerint a vezető állású munkavállaló a feladatai végzése során éppen úgy a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles eljárni, mint a vezető tisztségviselő.⁵ Ez a szabály a társaság munkavállalójára – mint harmadik személyre – állapít meg kötelezettséget, ám társasági jogi alapelvet fogalmaz meg. A jelenlegi szabályozás keretei között nem volt szükség a rendelkezés Gt.-be iktatására, mivel az Mt. is tartalmaz egy ehhez hasonló alapelvet, mégpedig a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét.⁶ Így a társasági szabály semmilyen extra védelmet nem jelent a munkajogi szabályokhoz képest, s éppen ezért akár el is hagyható. Alapesetben tehát a két alapelv nem kerül ellentmondásba, sőt, tulajdonképpen ugyanazt a kötelezettséget fogalmazzák meg, csak az egyik társasági jogi, a másik munkajogi oldalról. Probléma akkor keletkezik, amikor a gazdasági társaság fizetésképtelenséggel fenyegető helyzetbe kerül: a vezető tisztségviselőknél a fenti szabály átfordul, s a hitelezők érdekeinek elsődlegessége

² A Gt. preambuluma

³ Alaptörvény, Alapvetés M. cikk

⁴ T/2627 törvényjavaslat Magyarország Alaptörvényéről. Részletes indokolás az Alapvetés L. cikkéhez (Az Alaptörvény végső formájában az L. cikkből M. cikk lett)

⁵ Gt. 8. § (2) bek.

⁶ Mt. 8. § (1) bek.

alapján kell a tevékenységüket folytatniuk.⁷ Ellenkező esetben szigorú helytállási kötelezettség terheli őket a hitelezők irányában. De mi történjen a vezető állású munkavállalókkal? A munkajog ugyanis nem tartalmaz ilyen rendelkezést, mivel a munkavállaló mindig és minden körülmények között a munkáltató érdekeinek megfelelően köteles eljárni, bizonyos esetekben még a munkaviszony megszüntetése után is (pl. üzleti titok megtartása). Akkor is, ha a munkáltató fizetéképtelen helyzetbe kerül. Amennyiben tehát a vezető tisztségviselő az ügyvezetési feladatokat munkaviszony keretében látja el, azaz vezető állású munkavállaló is egyben, úgy a hitelezőket, valamint a munkáltatót védő rendelkezések ellentmondásba kerülnek, s olyan konfliktushelyzet jön létre, amely nehezen kezelhető, pl. egy esetleges kártérítési perben – már amennyiben egyáltalán van megoldás a felmerülő problémára a szabályozás jelen formájában.

III. Az ügyvezetés

A munkáltató szervezeti formája „a vezetők jogállására is kiható lényeges körülmény”,⁸ és tekintettel arra, hogy a munkáltatók jelentős része valamilyen gazdasági társaság formájában működik, mindenképpen szót kell ejtenünk az ügyvezetésről, amely a legfontosabb szerepet játssza munkajogi szempontból a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályok kapcsán.

A gazdasági társaság működése szempontjából alapvető, stratégiai kérdéseket minden esetben a legfőbb szerv fogja meghozni.⁹ Minden egyéb kérdésben viszont az egy vagy több vezető tisztségviselőből álló testület jogosult dönteni.¹⁰ Az ügyvezetés tulajdonképpen a testület által végzett, célhoz kötött tevékenység, amelyben minden egyes feladat elvégzése egy bizonyos célt hivatott szolgálni: legyen az akár profitszerzés, akár a társaság jogszerű, folyamatos működésének biztosítása. Egy komplex döntési folyamatról van szó, amely több szakaszra osztható: a célok meghatározására, a tervezésre, a döntésre, a döntés megvalósításának operatív irányítására (vagyis a vezetésre) és végül a folyamat lezárásaként az ellenőrzésre.¹¹

A gazdasági társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselők végzik – hogy hányan, az a társaság méretének függvénye –, és viselik az e körben végzett tevékenységükért a felelősséget. A feladataikat nem lehet taxatív felsorolni, de elmondható, hogy a legfőbb szerv hatáskörébe nem tartozó, ún. „maradék” hatáskörök¹² illetik meg a vezető tisztségviselőt, mivel az ügyvezetés egy olyan tevékenység, amely „a társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek törvény vagy a társasági szerződés alapján nem tartoznak a társaság legfőbb szervének vagy más társasági szervnek a hatáskörébe”.¹³ Továbbá amennyiben jogszabály a társaság számára valamilyen kötelezettséget ír elő, s nem határozza meg azt az alanyt, akinek a teljesítésről gondoskodnia kell, akkor szintén a vezető tisztségviselő hatáskörébe tartozó feladatról van szó. Az ügyvezetést végzők és a legfőbb szerv között nincs alá-fölérendeltségi viszony, mivel a vezető tisztségviselők a feladatukat önállóan látják el, amely során csak a jogszabályoknak, a

⁷ Gt. 30. § (3) bek.

⁸ Pál Lajos (szerk.): Vezetők kézikönyve. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 207. o.

⁹ Gt. 19. § (3) bek.

¹⁰ Gt. 21. § (1) bek.

¹¹ A jó menedzsment titka. <http://munkaadoilevelek.hu/1998/05/a-jo-menedzsment-titka/> (2012. március 30.)

¹² A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 325. o.

¹³ Gt. 21. § (1) bek.

társasági szerződésnek, valamint a társaság legfőbb szerve határozatainak vannak alávetve. Ez utóbbi eset sem jelenti azt, hogy a legfőbb szervnek a vezető tisztségviselők alá lennének vetve, mivel ezek a határozatok csak a legfőbb szerv hatáskörébe tartozó kérdéseket rendezhetik (amibe az ügyvezetés nem tartozik bele), illetve a vezető tisztségviselők ügyvezetésbe tartozó hatáskörét csak akkor és annyiban vonhatja el, amennyiben azt a törvény vagy a társasági szerződés megengedi.¹⁴ Ezen túlmenően pedig a vezetők nem utasíthatók a társaság tagjai által,¹⁵ mivel a társaság, mint a tagok összességét megtestesítő alakulat érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek feladataikat elvégezni,¹⁶ azaz a társaság nevében járnak el, nem pedig a társaság egyes tagjainak megbízottjaként.

Egy gazdasági társaság esetében el kell különítenünk egymástól az irányítási és a vezetési feladatokat. Mindkét tevékenység az adott szervezet, társaság eredményes működtetésére irányul ugyan, de a valóságban az irányítás és a vezetés alá-fölérendeltségi viszonyban áll egymással: előbbi az irányított szervezeten kívül – vagyis afölött – áll, míg utóbbi a szervezet csúcán helyezkedik el, de annak részeként funkcionál. A vezetés hozza meg a mindennapi működéshez szükséges döntéseket, ezért ezt operatív irányításnak is nevezzük, mivel az irányítás körébe tartozó feladatokat lát el, de az adott szervezeten belül. A gazdasági társaságoknál az ügyvezetés hozza meg ezeket a mindennapi működéshez szükséges döntéseket is. A társaság tulajdonosait illetik meg az irányítás révén bizonyos jogosítványok, s az ügyvezetés az általuk kiadott feladatokat hajtja végre, amely során a szervezeten belül elfoglalt pozíciójából fakadóan jelentős önállósággal bír. Ennek ellenére azonban mégis egyfajta végrehajtói szerepe van, s a kitűzött célok megvalósítása során a tulajdonosok akaratának megfelelően kell eljárnia a vezető tisztségviselőnek.

Az ügyvezetés a végrehajtói szerepe ellenére a tulajdonosokat tömörítő legfőbb szervtől elkülönülve működik, s éppen ezért – ahogy fentebb is láthattuk, s ahogy a neve is sugallja – alapvetően vezetési feladatokat lát el, s többek között a társaság mindennapi ügyeinek ellátását végzik, amely révén biztosított a társaság folyamatos működése. Erre azért van szükség, mert ha a legfőbb szervnek kellene a mindennapi működést érintő kérdésekben döntenie, működésképtelenné válnának azok a társaságok, amelyeknél magas létszámú a tagság, s az ügydöntő szerv összehívása és a szavazás módja szigorú, formalizált eljáráshoz van kötve. Másrészt viszont nem azonosítható kizárólag a társaság napi, operatív irányításával összefüggő feladatok teljesítésével.¹⁷ Ugyanis az állandósult vezetői tevékenységen, azaz a mindennapos menedzsmenti feladatok ellátásán kívül az ügyvezetés feladatai közé tartozik a társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala is, amelyek törvény vagy a társasági szerződés alapján nem tartoznak a társaság legfőbb szervének vagy más társasági szervnek a hatáskörébe. Továbbá ha kizárólag a mindennapi feladatok ellátását takarná az ügyvezetés, akkor például egy nemzetközi szintéren működő részvénytársaság vezető tisztségviselője esetén problémák merülnének fel, mivel a Gt. úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselő a feladatát személyesen köteles ellátni¹⁸ – márpedig egy hatalmas társaság esetén ez lehetetlen, s nyilván a napi működési feladatok elvégzését másra kell átruházni, mint például a cégvezetőre, aki viszont nem vezető tisztségviselő. Azt az álláspontot kell tehát elfogadnunk, hogy az ügyvezetés tulajdonképpen az elvi irányítási döntések összességét jelenti, amelytől meg kell különböztetnünk a napi, operatív menedzsmenttevékenységet, s e kettőt sokszor más-más személy látja el. Ez persze nem

¹⁴ Gt. 22. § (6) bek.

¹⁵ Gt. 22. § (4) bek. 1. fordulat

¹⁶ Gt. 30. § (2) bek.

¹⁷ Pál Lajos (szerk.): Vezetők kézikönyve. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 20. o.

¹⁸ Gt. 22. § (1) bek.

jelenti, hogy a vezető tisztségviselő adott esetben ne láthatná el mindkét tevékenységet, de nem szabad összemosnunk őket.¹⁹

IV. Vezető állású munkavállaló

A vezető állású munkavállaló pozíciójának különlegességét az adja, hogy bár – nevéből következően is – munkavállaló elsősorban, egyben ő a munkáltatói jogok gyakorlója, illetve kötelezettségek teljesítője is.²⁰ Erre tekintettel nagyobb önállósággal bír a munkavégzés során, mint bármely másik munkavállaló. Természetesen a munkáltató a vezetővel szemben is rendelkezik az utasítás jogával, ám ezzel viszonylag ritkán él, hiszen pontosan azért alkalmazza a vezető állású munkavállalót, hogy az helyette, az ő nevében, és legfőképpen önállóan hozza meg a szükséges munkajogi, illetve gazdasági döntéseket, amely megfelelő szaktudást is feltételez a munkavállaló oldaláról, s ennek köszönhetően szélesebb diszkrecionális jogkörrel bír a rá bízott feladatok körében.

Az eddigiekből következik, hogy egy szimpla munkavállalóhoz képest eltérő szabályokat kell alkalmazni a vezető állású munkavállalóra, ami azt jelenti, hogy egy atipikus munkaviszonyról van szó, s éppen ezért kerültek elhelyezésre a rá vonatkozó speciális rendelkezések az Mt.-ben „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” című külön fejezetben.²¹ Ezek a szabályok az általános rendelkezésekkel a rész-egész viszonyában állnak, mivel ez utóbbiakat rendeli alkalmazni a törvény azokra az esetekre, amelyek nem kerültek rendezésre a különös szabályok körében. Ezek a szabályok azonban koránt sem kőgensek, éppen ellenkezőleg, a teljes diszpozitivitás jellemzi a vezetőkre vonatkozó szabályokat. Ezért aztán a vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezéseknek inkább csak egyfajta ajánlás jellege van, s a vezető munkaviszonyára vonatkozó szabályok legfőbb forrása a munkaszerződés lesz,²² amelyben a felek szabadon állapodhatnak meg majd minden kérdésben.

Az Mt. a vezetőknek alapvetően két kategóriáját különbözteti meg: az első vonalbeli és a „második vonalbeli”²³ vezetőket.

IV.1. Első vonalbeli vezetők

Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője (1.), valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (2.).²⁴

IV.1.1. A munkáltató vezetője

Szűkebb értelemben a munkáltató vezetőjének tekinthető a munkaszervezet élén álló személy. Hogy ez személy szerint pontosan ki lesz, a munkáltató (gazdasági társaság) szervezeti és működési szabályzata alapján állapítható meg. Tágabb értelemben viszont a munkajogi

¹⁹ A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 327. o.

²⁰ Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez, Complex Jogtár (2012.

augusztus 31.)

²¹ Mt. XV. fejezet

²² Kártyás Gábor: A vezető állású munkavállalók. <http://azujmunkatorvenykonyve.hu/kartyas-gabor-blogazujmt/a-vezeto-allasu-munkavallalok/> (2012. október 15.)

²³ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. 20. o. In Gazdaság és Jog, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

²⁴ Mt. 208. § (1) bek.

feladatok – mint a munkaszervezet irányítása és ehhez kapcsolódóan a munkáltatói jogok gyakorlása – mellett olyan társasági jogi kérdésekben is ő dönt, mint a társaság üzemvitelének irányítása, a társaság képviselete harmadik személyek irányában, illetve szerződések kötése ilyen harmadik személyekkel.²⁵ Eszerint az értelmezés szerint az ügyvezetés körébe tartozó feladatokat lát el, ami azt jelenti, hogy nem csak vezető állású munkavállalónak minősül, de egyben ő lesz a társaság vezető tisztségviselője is. Arra is van lehetőség, hogy a vezető tisztségviselő feladatait munkaviszony keretében lássa el, s így az ügyvezetési feladatok jellegénél fogva vezető állású munkavállalónak fog minősülni – a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló feladatai ugyanis jelentős részben átfedik egymást.

A vezető állású munkavállaló definiálásakor felmerül egy fontos kérdés: vajon kizárólag a munkáltató szervezetének csúcsán lévő munkavállaló tekinthető vezetőnek, vagy egy-egy nagyobb szervezeti egység vezetői is? A magyar jog ebben a kérdésben – a nyugat-európai jogrendszerekkel szemben – a szűkebb értelmezést követi, és így nem tekinti vezető állású munkavállalónak a vállalaton belüli szervezeti egységet vezető munkavállalót. A nyugat-európai felfogásnak talán az a magyarázata, hogy az ottani nagyvállalatok jól körülhatárolható feladatokat végző, külön részlegekre vannak osztva: a központi ügyintézés helye főosztályokra, osztályokra, csoportokra, a termelő-kereskedelmi tevékenységet végző egységek pedig üzemekre, üzmrészlegekre, kirendeltségekre és telepekre.²⁶ Úgy kell elképzelni a vállalatot, mint egy piramist:²⁷ a csúcstól lefelé haladva minden egyes szinten szűkebb hatáskörrel rendelkező vezető található, s a vezetőknek egy hierarchikus láncolata alakul ki. Az alacsonyabb szinten lévő vezető tekintetében a felettes vezető fogja gyakorolni a munkáltatói jogokat, mint például az utasítási jogot. A szervezeti egységek vezetői pedig a saját részlegükön dolgozók vonatkozásában fogják gyakorolni közvetlenül a munkáltatói jogok egy részét. Ezért is tekinti a nyugati szabályozás ezeket a munkavállalókat vezető állásúnak, amely láthatóan a nagyvállalati struktúrát veszi alapul, míg a hazai jogalkotó – mind a régi, mind az új Mt. megalkotásakor – a kis- és középvállalkozásokat. Ezeknél a társaságoknál a méretükből adódóan általában nem szükséges belső részlegek kialakítása, illetve alsóbb szintű vezetők alkalmazása, s éppen ezért nem is ezen társaságok, hanem a nagyvállalatok vonatkozásában hiányzik az Mt. speciális szabályainak az alsóbb szintű vezetőkre való kiterjesztése.

IV.1.2. A vezető helyettese

Szintén az első vonalbeli vezetők közé tartozik a vezető helyettese, akire nézve definíciót a régi Mt. egyáltalán nem tartalmazott, értelmezése a bírói gyakorlatra hárult, amely szerint a munkavállaló akkor is a vezető helyettesének tekintendő, ha annak csupán egyes jogait gyakorolja, s ehhez még csak az sem szükséges, hogy erre azért kerüljön sor, mert a vezető akadályoztatva van, vagy távol van a munkahelyétől. Egy nagyvállalat vezetésekor nem várható el, hogy a vezető egy személyben lásson el minden egyes feladatot az ügyvezetéssel kapcsolatban, hiszen ez lehetetlen volna, nem lehet ott egyszerre a vállalat székhelyén, továbbá annak valamennyi telephelyén, fióktelepén. Erre vannak helyettesei, akik részére meghatározott jogosítványokat átenged, s utasítja, illetve ellenőrzi őket. Ez volt a gyakorlat eddig, ezt azonban megváltoztatta az új Mt., amely a korábbiakkal ellentétben már ad egyfajta

²⁵ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. 19. o. In Gazdaság és Jog, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

²⁶ Prugberger Tamás: Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyv javaslatában. 21. o. In Gazdaság és Jog, XIX. évfolyam, 2011. december, 18-22. o.

²⁷ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény), Competitio Könyvek 5., Debrecen, 2006, 85. o.

meghatározást a helyettes fogalmára: a vezető közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Ez azt jelenti, hogy a helyettesé váláshoz szükségszerű, hogy a helyettesítés szervezetszerű legyen, vagyis a vezető távolléte, illetve más akadályoztatása esetén a vezető jogkörében járhatson el.²⁸

Itt szükséges egyébként megjegyezni, hogy a helyettes és valamennyi munkavállaló kapcsán a vezető gyakorolja a munkáltatói jogokat, s éppen ezért „vezető beosztású munkavállalók”-nak²⁹ nevezik a helyetteseket, valamint a későbbiekben ismertetett vezetővé minősített munkavállalót – minden más munkavállaló hozzájuk képest beosztott munkavállaló. A vezetővel szemben a munkáltatói jogkör gyakorlására a tulajdonos, illetve a társaság tulajdonosaiból álló legfőbb szerv jogosult, képviselője útján – aki akár egy, a vezetési feladatokat munkaviszonyban ellátó vezető tisztségviselő mellett megbízási jogviszonyban dolgozó, másik vezető tisztségviselő is lehet.³⁰

Annak ellenére, hogy a gazdasági társaságoknál általában a munkáltató belső szabályzata rendelkezik azokról a munkakörökről, amelyek betöltői a vezető helyettesének minősülnek,³¹ önmagában az a körülmény, hogy „a munkavállaló munkaköri megnevezése a belső szervezet tagolódása alapján vezető, [...] nem jelenti a [...] vezető állásúvá minősítést”.³² Valójában az egyes személyek által ellátott munkakör tartalmának van jelentősége annak meghatározásakor, hogy a helyettesnek nevezett munkavállaló valóban helyettes-e. Ebben a tekintetben azt kell megvizsgálni, hogy a munkavállaló feladat- és hatásköre lehetővé teszi-e számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, illetve hogy a munkáltató irányításában döntő szerepe van-e.³³ Nem bír viszont jelentőséggel, hogy a társaságot esetleg nem a vezető állású munkavállaló képviseli, hisz semmi nem tiltja, hogy rajta kívül más vezető tisztségviselője is legyen a társaságnak, aki esetleg e képviseleti jogot gyakorolja. Elvileg az sem befolyásolja a helyettesi minőséget, ha döntéseit csak egy másik szakmai vezetővel vagy a társaság egyik vezető tisztségviselőjével együttesen hozhatja meg, amely egyfajta tulajdonosi kontrollt jelent felette.³⁴ A társasági jogi szabályok megalkotása során ugyanis a jogalkotó nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a tulajdonosok kontrollja, ellenőrzése alatt maradjon minden olyan tevékenység, amelyet az ügyvezetésre bízott a legfőbb döntéshozó szerv.

A munkavállaló munkakörének vizsgálata során a ténylegesen gyakorolt jogokat kell figyelembe venni. Ez azért is fontos, mert bár a helyettes a vezetővel azonos jogállást élvez, ez nem jelenti, hogy a munkáltató szervezeti hierarchiájában automatikusan a vezetővel azonos feladat- és hatáskörrel rendelkezne.³⁵ A vezető helyettesének jogosítványait a munkaszerződése, illetve ennek keretében a vezető utasításaiban foglaltak határozzák meg. Amennyiben pedig vezető tisztségviselő is, nem lehet figyelmen kívül hagyni a társasági szerződés vonatkozó rendelkezéseit, illetve a legfőbb szerv e körben hozott határozatait sem. Végző soron persze ebben az esetben is a ténylegesen gyakorolt jogokat kell megvizsgálni, amelyek adott esetben eltérhetnek a munkaszerződésben foglaltaktól.

²⁸ Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC, Budapest, 2012, 343. o.

²⁹ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. 19. o. In Gazdaság és Jog, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

³⁰ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 61. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

³¹ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 60. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

³² BH2006.300

³³ EBH2011.2346.

³⁴ EBH2011.2346.

³⁵ BH2005.76.

IV.2. Második vonalbeli vezetők

A második vonalbeli vezetők közé soroljuk azokat a munkavállalókat, akik eredetileg nem töltöttek be vezetői státuszt, azonban olyan kulcspozícióban vannak, ami indokoltá teszi a vezetővé minősítést, illetve a vezetőkre vonatkozó speciális szabályok kiterjesztését ezekre a munkavállalókra. Ennek szigorú feltételeket szab az Mt., s a korábbi szabályok kiegészítésre, illetve módosításra kerültek az új kódexben: a „munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbéré eléri a kötelező legkisebb munkabér [...] hétszeresét”.³⁶

A korábbi szabályozás értelmében a vezetővé minősítéshez elég volt a tulajdonos vagy a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv egyoldalú jognyilatkozata, míg az új Mt. már a munkaszerződésre, vagyis a felek konszenzusára bízta a minősítést. Valószínűleg a szabályozás szemléletváltásának, a munkajogi szabályok magánjogi irányba történő elmozdulásának tudható be, hogy immár a munkaszerződésnek van meghatározó szerepe a tulajdonosi döntés helyett, ami egyben a munkáltatói visszaéléseknek is korlátot szab. Annak megállapítása, hogy a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt-e be a munkavállaló, az eset összes körülményét vizsgálni kell. Ezek a munkavállalók nem állnak ugyan a munkáltató szervezetének tetején, mégis olyan tudással, információval rendelkeznek, amelynek birtokában jelentősen befolyásolhatják a munkáltató (gazdasági társaság) működését, illetve sikerét a gazdasági versenyben.

A munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű munkakörrel van szó, ha a munkáltató szervezeti és működési szabályzata szerint a munkáltatói szervezet magas fokán álló, munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személy a munkavállaló, továbbá ha olyan szakértelemmel rendelkezik, amely miatt a munkáltató szervezetében kulcspozíciót tölt be.

A vezetők munkaviszonyának fontos differentia specificája az egyszerű munkavállalókhöz képest, hogy a köztük, illetve a munkáltató, valamint a tulajdonos közti kapcsolat bizalmi viszony is, mivel a vezető „tevékenysége kulcsfontosságú a munkáltató eredményes gazdálkodása szempontjából”.³⁷ Ennek az az oka, hogy a munkáltató, illetve a társaság tulajdonosai a társaság működését szinte teljes mértékben a vezetőre bízzák, aki gyakorlatilag minden kérdésben önállóan, saját belátása szerint dönt – kivéve azokat, amelyekben a döntési jogosultságot a tulajdonosok, illetve a munkáltató fenntartotta magának. Fokozottan bizalmi jellegű a munkakör ebben a vonatkozásban, ha az azt betöltő „munkavállaló – az átlagoshoz képest – jóval több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően vagy jelentős anyagi eszközöket kezel”,³⁸ s „amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel”.³⁹

A fenti két vagylagos feltételhez csatlakozik még egy konjunktív feltétel, aminek minden esetben teljesülnie kell, ha egy munkavállalót vezetővé kívánnak minősíteni: alapbéré el kell, hogy érje a kötelező legkisebb munkabér (havi 93.000,- Ft⁴⁰) hétszeresét, vagyis a bruttó 651.000,- Ft-ot. Emlékezzünk vissza, hogy a vezető fogalmát a jogalkotó a kis- és

³⁶ Mt. 208. § (2) bek.

³⁷ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Részletes indoklás a 208. §-hoz

³⁸ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Részletes indoklás a 208. §-hoz

³⁹ T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről. Részletes indoklás a 208. §-hoz.

⁴⁰ 298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról 2. § (1) bek.

középvállalkozásokra alapozta. A vezetővé minősítés előbbi feltételének meghatározásakor viszont éppen ellenkezőleg, a nagyvállalatok átlagos bérszintjét vehette alapul, ugyanis a kis- és középvállalkozások esetén még a tényleges vezetők munkabére sem feltétlen éri el ezt a szintet. Egyébiránt túlságosan relatív, hogy ez a bérszint magas-e vagy alacsony. „A cél az lenne, hogy a szervezetben csak néhány, valóban kiemelt jelentőségű munkakört betöltő munkavállaló lehessen minősített vezető. Ha azonban az adott munkáltatónál általában is magasak a fizetések, ez nem jelent érdemi korlátot, illetve ellenkezőleg, bizonyos régiókban, ágazatokban az is elképzelhető, hogy a munkáltatónál egyetlen munkavállaló fizetése sincs e mérce felett.”⁴¹ Éppen ezért a minimálbér hétszeresét elérő alaphír nem tekinthető objektív mérceinek, mivel az egyes társaságok mérete és az ennek függvényében alakuló munkabérek is szubjektívek aszerint, hogy mennyit képes, illetve hajlandó a munkáltató fizetni egy-egy munkavállalójának.

További változást jelent, hogy korábban a vezetővé minősítés nem jelentette automatikusan valamennyi, az első vonalbeli vezetőkre vonatkozó szabály alkalmazását. Kizárólag a munkáltatói rendkívüli felmondás, az összeférhetetlenségi szabályok, a munkaidő és pihenőidő, valamint a kártérítési felelősség tekintetében kellett a munkavállalóra a speciális szabályokat alkalmazni. A régi Mt. tételesen felsorolta azokat a törvényhelyeket, amelyek alkalmazandók voltak az átminősített munkavállalóra. Az új Mt. ezzel szemben már általánossá teszi a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását, s tulajdonképpen elmosza a határt a vezető és a vezetővé minősített munkavállaló között, ami az utóbbi munkavállalói körre nézve hátrányos.

V. A cégvezető kettős jogállása

A vezető állású munkavállalóvá minősítés érdekes társasági jogi vetülete a cégvezető, aki munkavállaló, és a társaság legfőbb szerve általi kinevezését követően a vezető tisztségviselők rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését – mivel a legfőbb szerv éppen a vezető tisztségviselők tevékenységének segítése érdekében döntött a kinevezéséről.⁴² Saját hatáskörében jogosult a cégjegyzésre, valamint a társaság belső szabályzataiban foglalt keretek között önálló döntések meghozatalára. Általános képviseleti jog illeti meg, vagyis jogosult a társaság üzletvitelére (pl. szerződéskötés, kötelezettségvállalás a társaság nevében), illetve ő képviseli a társaságot a bíróság és más hatóságok előtt.⁴³ A képviseleti jogánál fogva jogosult lesz a munkáltatói jogok gyakorlására (később látni fogjuk, hogy miért), s többek között ezért sem ruházhatja át más munkavállalóra a képviseleti jogát. A cégvezetőre alkalmazni kell a vezető tisztségviselő személyére irányadó szabályokat, s meg kell felelnie a vezető tisztségviselők elé állított követelményeknek, ő maga azonban nem minősül vezető tisztségviselőnek.⁴⁴

A nevéből is következik, hogy bár a vezető tisztségviselő utasításai alapján, de vezeti a társaságot, s a szervezeti hierarchiában alatta álló munkavállalók tekintetében gyakorolhatja a munkáltatói jogokat. Kinevezésével ugyanis a legfőbb szerv a vezető tisztségviselő hatáskörének egy részét a cégvezetőre ruházza, mint például az általános képviseleti jogot, ami a társaságnak a munkavállalókkal szembeni képviseletére is kiterjed. Mivel pedig alapvetően a vezető tisztségviselő a munkáltatói jogkör gyakorlója a társaságnál, jogköre egy

⁴¹ Kártyás Gábor: A vezető állású munkavállalók. <http://azujmunkatorvenykonyve.hu/kartyas-gabor-blogazujmt/a-vezeto-allasu-munkavallalok/> (2012. október 15.)

⁴² Gt. 32. § (1) bek.

⁴³ Gt. 32. § (4) bek.

⁴⁴ BH2003.331.

részének átruházásával automatikusan együtt jár, hogy az annak részét képező munkáltatói jogkörök egy része is átszáll a cégvezetőre. A kinevezésére egyébként inkább nagyobb, esetleg nemzetközi társaságok esetében kerül sor, ahol a vezető tisztségviselők nem tudnak folyamatosan a társaság működésének színhelyén tartózkodni, s helyettük a cégvezető fogja folyamatosan ellátni a társaság ügyvitelét.

A vezetési jogkörére és a munkáltatói jogkör gyakorlására tekintettel az nyilvánvaló, hogy vezető állású munkavállalóról van szó. De vajon melyik vezetői körbe sorolható be? Erre vonatkozóan két ellentétes álláspont van.

Fabók András szerint semmiképpen sem lesz a törvény erejénél fogva munkajogi értelemben vett vezető, s ennek egyik legfőbb oka a vezető tisztségviselőt megillető utasítási jogban keresendő. A cégvezető ugyanis feladatát minden esetben a vezető tisztségviselő utasításainak megfelelően köteles ellátni, s éppen ezért a társaság vezetéséért való felelősség nem száll át a cégvezetőre, még akkor sem, ha a vezető tisztségviselő jogköreinek egy részével viszont ez történik. A felelősséget ugyanis az viseli, aki a döntést meghozza – a jelen esetben ez a vezető tisztségviselő lesz. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok terjednének ki rá a törvény erejénél fogva, ha a fentebb taglalt utasítási jog nem állna fenn. Természetesen a vezetővé minősítés lehetősége még mindig adott, mivel annak ellenére, hogy nem teljes mértékben önállóan jár el, tevékenysége befolyásolja a munkáltató működését.⁴⁵

Ezzel az állásponttal ellentétes véleményt formál a PappTekla-Rúzs Molnár Krisztina szerzőpáros, akik szerint a cégvezető – bár semmiképpen sem a munkaszervezet élén álló csúcspanaszvezető –, lehet a vezető helyettese. A cégvezető felett gyakorolt utasítási jogot eltérően értelmezik: az utasítások végrehajtása a vezető állású munkavállalót is kötelezi, hiszen felette is gyakorolja valaki a munkáltatói jogkört, amelynek egyik fő eleme éppen az utasítási jog, és ezért nem kizárt, hogy a cégvezetőt már eleve az Mt. szerinti vezetőnek tekintsük, anélkül, hogy átminősítésére szükség lenne. Az utasítási jog jellege, tartalma ugyanis eltér a vezető esetében, mivel döntéseik meghozatala során nagyobb mozgásteret kapnak, nincsenek állandó ellenőrzés alatt, s nem egyeztetik minden egyes érdemi döntésüket a fölöttük munkáltatói jogokat gyakorló szervvel vagy személlyel – ahogy a cégvezető sem.⁴⁶ A tulajdonosi szerv utasíthatja a vezető tisztségviselőt, s a vezető tisztségviselőt a cégvezetővel szemben megillető utasítási jog nem különbözik ettől, ugyanolyan megítélés alá esik.

A kérdés tehát nem az, vezetővé minősíthető-e a cégvezető, hanem az, hogy a törvény erejénél fogva vezető állású munkavállalónak számít-e, vagy szükséges az azzá minősítése. Ennek igen nagy gyakorlati jelentősége van, mivel ha a munkavállaló nem vezető a törvény erejénél fogva munkajogilag, s a munkaszerződésben a felek elmulasztják az átminősítést, akkor nem alkalmazhatóak rá a vezető állású munkavállalóra vonatkozó speciális szabályok. Az eddigiek alapján a Papp-Rúzs szerzőpáros álláspontját kell helyesnek elfogadnunk, s azon

belül is a cégvezetőt a vezető helyettesének kell tekinteni. Tekintettel arra, hogy olyan munkavállaló, aki munkáltatói jogokat gyakorolhat, illetve a társaság szervezetének vagy valamely egységének a csúcsa közelében helyezkedik el, s irányítja annak működését, a cégvezető egyértelműen vezető állású munkavállaló lesz. Már csak azért is, mert az előzőekből következően olyan pozíciót tölt be, amely a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű. Ezen túl pedig a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőt – mint vezető állású munkavállalót – megillető jogkört gyakorolhatja, s ő a vezető utáni második személy a ranglétrán – ahogy a vezető helyettese. Mivel ily módon a cégvezetőre, aki

⁴⁵ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. 22. o. In Gazdaság és Jog, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

⁴⁶ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 61. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

munkavállaló, alkalmazni kell a társasági jogi szabályokat (meg kell felelnie a vezető tisztségviselővé válás követelményeinek, mint például az összeférhetetlenségi szabályoknak), s ennek következtében egy jogviszonyon belül kell megfelelnie a Gt. és az Mt. szabályainak is, kettős jogállású személyről van szó.

VI. A képviseleti jog és a munkáltatói jogkör gyakorlása közti kapcsolat

2012. július 1. napjáig a Gt. expressis verbis kimondta, hogy a gazdasági társaság munkavállalói felett a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő gyakorolja, ám ezt a szabályt a jogalkotó hatályon kívül helyezte azzal a céllal, hogy a társaság saját maga jelölhesse ki a munkáltatói jogkör gyakorlóját, anélkül, hogy ebben a törvény indokolatlanul korlátozná.⁴⁷ Csakhogy a hatályon kívül helyezett rendelkezés egyúttal biztosította a társaság számára azt a lehetőséget, hogy a társasági szerződésben eltérően rendelkezessen a munkáltatói jogkör gyakorlójának személyéről, tehát nem volt korlátozva – egyébként a gyakorlatban általában azért is a vezető tisztségviselő gyakorolja a munkáltatói jogokat, mert az egész társaság működésére meghatározó döntéseket hoz, beleértve akár munkavállalók felvételét vagy az egészséges és biztonságos munkafeltételek biztosítását. Éppen ezért valószínűleg a törvényszöveg változása ellenére továbbra is elsősorban a vezető tisztségviselők fogják gyakorolni ezt a jogkört.

A munkáltatói jogkör gyakorlása egyébként nem is az ügyvezetési feladatok közé tartozik, hanem inkább egyfajta képviseleti probléma, mivel a munkáltató kétséget kizáróan maga a társaság lesz, s a kérdés csupán az, hogy ki fogja képviselni e minőségében.⁴⁸ A társaság – lévén jogi személy, nem pedig természetes személy – rászorul arra, hogy a szükséges nyilatkozatokat valaki megtegye helyette, képviselje a jogviszonyokban, tartozzanak azok társasági jogi, munkajogi vagy egyéb területre. A Gt. szerint pedig a gazdasági társaságot törvényes képviselőként a vezető tisztségviselők képviselik harmadik személyekkel szemben.⁴⁹ Márpedig a munkavállalók ebben a viszonylatban igenis harmadik személynek számítanak, hisz a munkáltatótól elkülönülő jogalanyok. A társaság belső ügyének a tagok, a társaság szervei és a társaság közti viszonyok tekintendők, amelybe nyilvánvalóan nem tartoznak bele a munkavállalók. A vezető tisztségviselő tehát a Gt. felhatalmazása alapján képviseli a társaságot a munkavállalókkal szemben, vagyis a munkáltató (a társaság) képviseletében a rá bízott területen gondoskodik a munka, valamint a munkavédelem megszervezéséről, a munka és a gazdaságvitel folyamatosságáról⁵⁰ – összességében pedig gyakorolja a társaságot, mint munkáltatót megillető jogokat: önállóan jogosult dönteni munkavállalók felvételéről, a társasági szerződés és a törvény keretei között azok bérezéséről, a felmondásról és az azonnali hatályú felmondásról, a munkarend megszervezéséről stb.

A júliusi törvénymódosítás ellenére tehát a képviseleti jog révén továbbra is a vezető tisztségviselőt kell a munkáltatói jogkör gyakorlójának tekintenünk – amennyiben a társasági szerződés nem rendelkezik eltérően. Vannak azonban olyan nagy méretű társaságok,

⁴⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló T/7415 törvényjavaslatának indokolása a 2012. évi LXXXVI. törvény 60. §-hoz

⁴⁸ A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 360. o.

⁴⁹ Gt. 29. § (1) bek.

⁵⁰ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon. 211. o. In Jogtudományi Közöny, LIV. évfolyam, 1999. május, 207-216. o.

amelyeknek egymástól elkülönülő, sokszor bonyolult szervezeti felépítése van, s amelyeknél ily módon nem egyértelmű a fentebb leírtak nyomán sem, hogy a vezető tisztségviselők között miként oszlanak meg a munkáltatói jogok és kötelezettségek. Ebben az esetben az a helyes eljárás, ha a létesítő okiratban feltüntetik, hogy ezek szabályozását a társaság szervezeti és működési szabályzatában rendezik, amelyet nyilván a legfőbb szerv fog jóváhagyni.⁵¹ Ilyen szabályozás hiányában a cégjegyzékben a társaság képviselőjeként feltüntetett személyt kell a munkáltatói jogkör gyakorlójának tekinteni. Ennek fényében érthető, hogy miért is vezető állású munkavállaló a cégvezető: képviseleti joga van, a képviseleti jog pedig magában foglalja a munkáltatói jogkör gyakorlását is, ráadásul a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőt segíti a munkájában, azaz a szervezeti hierarchiában a vezető után a második személynek tekinthető.

VII. A jogviszony létrehozása

A megfelelő személy kiválasztása általában az illető képességeinek és képzettségének a vizsgálatával történik, ám kérdés, hogy a munkáltatón, illetve a gazdasági társaságon túl maga a törvény állapít-e meg olyan követelményeket ebből a szempontból, amelyeknek meg kell felelnie a vezető tisztségviselőnek és a vezető állású munkavállalónak. A Gt. nem állít semmilyen feltételt a képzettség tekintetében, de a felelősségi szabályok értelmében úgy kell a vezető tisztségviselőnek eljárnia, ahogy az ilyen tisztséget betöltő személytől az adott helyzetben általában elvárható – az „ilyen tisztséget” kitétel pedig implikálja, hogy valamiféle képzettséggel, vagy azzal egyenértékű tudással, valamint képességgel mégiscsak rendelkeznie kell ahhoz, hogy a feladatai ellátása során úgy tudjon eljárni, ahogy az a vezető pozíciót betöltő személyektől általában elvárható. Az Mt. már említést tesz a képzettségi követelményekről, s eszerint a munkavállaló köteles munkáját az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,⁵² továbbá „a munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal”.⁵³

VII.1. Megbízás vagy munkaviszony?

A Gt. két lehetőséget kínál arra vonatkozóan, hogy milyen típusú jogviszonyt hozhatnak létre a felek a vezető tisztségviselői feladatok ellátására:⁵⁴ az egyik a megbízási jogviszony, ami egy sajátos társasági jogi jogviszony ebben a kontextusban, s a Gt., illetve a Ptk. szabályait kell rá alkalmazni; a másik a munkaviszony, amelyre nyilvánvalóan az Mt. szabályai az irányadók, ezeket azonban a társasági jog szabályaival összhangban kell értelmezni.

A társasági jog szerint mindkét lehetőség főszabály, így ebből, valamint a szerződési szabadság elvéből fakadóan a felekre van bízva, hogy milyen jogviszonyt létesítenek. Mivel azonban a megbízót nem terhelik olyan súlyos kötelezettségek, mint munkaviszony esetén a munkáltatót (pl. társadalombiztosítási járulék fizetés), sok esetben e pluszterhek elkerülése végett kötnek munkaszerződés helyett megbízási szerződést. Éppen ezért az a tény, hogy a törvény megengedi a típusválasztást, nem jelenti, hogy akkor is megbízási jogviszonyt lehetne

⁵¹ A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 409. o.

⁵² Mt. 52. § (1) c) pont

⁵³ 1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről 50. §

⁵⁴ Gt. 22. § (2) bek.

létrehozni, ha egyébként a munkaviszonyra jellemző elemek dominálnak, hiszen még „a felek egyező akarata sem vonhatja ki a munkajog hatálya alól a munkavégzést”.⁵⁵ A jelenlegi Mt. már nem rendelkezik arról, van-e lehetősége a feleknek a munkavégzés alapjául szolgáló szerződés típusának a megválasztására, de a szerződési szabadság elvéből ez automatikusan következik – amennyiben az így megválasztott szerződési típus nem eredményezi a szerződés alapján munkát végző személy jogos érdekeinek védelmét biztosító rendelkezések érvényesülésének korlátozását, illetve csorbitását.⁵⁶ Le kell azonban szögeznünk, hogy ebben az esetben a Gt. fenti rendelkezése miatt a felek szerződési szabadsága a megbízás és a munkaviszony közötti választásra korlátozódik.

Ha kétséges, hogy munkaviszonyról vagy megbízásról van-e szó, az eset összes körülményeinek értékelésével lehet eldönteni a kérdést, amely során figyelembe kell venni a felek szerződéskötést megelőző tárgyalásait, a szerződés megkötésekor és a munkavégzés során tett jognyilatkozatait, a tényleges munkavégzés jellegét, valamint a feleket megillető jogokat és az őket terhelő kötelezettségeket, továbbá a munkaviszony elsődleges és másodlagos minősítő jegyeit.⁵⁷

A Gt. szövegéből nem tűnik ki egyértelműen, hogy a feleknek munkaviszonyt kell létrehozniuk, mivel csak annyit mond, hogy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni.⁵⁸ Ez azt is jelenthetné, hogy egy sajátos társasági jogviszony jön létre, amelyre a munkajogi rendelkezéseket kell alkalmazni anélkül, hogy munkaszerződést kötnének a felek – tehát nem munkaviszonyról lenne szó. Azonban az Mt. kimondja, hogy a felek kötelesek munkaszerződést kötni, s mint munkajogi szabályt, ezt is alkalmazni kell a vezető tisztségviselő viszonylatában. Tehát végső soron mégis létre kell, hogy jöjjön a munkaviszony, ami egy sajátos társasági jogi aspektussal bír: a Gt. vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseit is alkalmazni kell. A felek szerződési szabadságából fakadóan a gazdasági társaságban történő munkavégzésre az alábbi jogviszonybeli konstellációk képzelhetők el a vezető tisztségviselő, illetve a vezető állású munkavállaló vonatkozásában:⁵⁹

1. A vezető állású munkavállaló feladatát munkaviszony keretében láthatja el, de ekkor nem feltétlenül tekinthető vezető tisztségviselőnek (pl. a cégvezető).
2. A vezető tisztségviselő állhat sajátos társasági jogi jogviszonyban, amelyre a megbízás szabályait kell alkalmazni.
3. A vezető tisztségviselő az ügyvezetési feladatok megbízási jogviszonyban történő ellátása mellett egyéb, nem az ügyvezetés körébe tartozó feladatokat elvégzésére állhat munkaviszonyban is, de nem lesz vezető állású munkavállaló.
4. A vezető tisztségviselő a vezető tisztséggel összefüggő feladatok ellátására állhat munkaviszonyban.

Annak tehát nincs akadálya, hogy a vezető tisztségviselő kettős jogviszonyban álljon a társasággal: a vezető tisztséggel együtt járó feladatokat megbízási jogviszonyban, munkaviszony keretében pedig más munkakörbe tartozó feladatokat végezhet. Ilyenkor a két jogviszonyt, és az azokból fakadó jogokat és kötelezettségeket külön-külön kell megítélni minden esetben. Amikor azonban az ügyvezetésbe tartozó feladatokat munkaviszony keretében látja el, álláspontom szerint egy jogviszony jön létre, amelynek az a jellegzetessége, hogy két pozíciót egyesít: a vezető tisztségviselőét és a vezető állású munkavállalóét. Ezért

⁵⁵ 7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról II.2. pont

⁵⁶ Mt. 75/A. § (1) bek.

⁵⁷ MK 170.

⁵⁸ Gt. 22. § (2) bek.

⁵⁹ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 64. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

kettős jogállású személynek nevezzük azokat, akikre a Gt. és Mt. rendelkezéseit egyszerre, egymással összhangban kell alkalmazni.

Bármelyik jogviszony létesítési formációt választja is a társaság (munkáltató) a fentiek közül, minden esetben be kell tartani a törvény által előírt érvényességi kellékeket, ami azt jelenti, hogy kettős jogállású személy esetén nem elég az Mt. által támasztott formai követelményeknek eleget tenni, hanem a munkaszerződés további érvényességi kellékeiként vizsgálni kell, hogy ezek a társasági jogi követelmények teljesültek-e. Mind a munkajog, mind a társasági jog tartalmaz bizonyos követelményeket, illetve kizáró okokat, amely utóbbiak közül bármelyik fennállása megakadályozza a jogviszony létesítését, illetve a fennálló jogviszony megszűnését eredményezi. A kizáró okok tekintetében inkább a Gt. tartalmaz szigorúbb szabályokat, éppen ezért ezeket kell figyelembe venni, ami egyúttal azt is jelenti, hogy amennyiben a munkaszerződés egyéb, munkajogi érvényességi hibában szenved, úgy az nincs kihatással a vezető tisztségviselővé választásra⁶⁰ – ha munkaviszony nem is, de megbízási jogviszony létrejön. Ellenben ha munkaszerződés vizsgálatakor arra jutunk, hogy egy vagy több társasági jogi követelmény nem teljesült, illetve a vezető tisztségviselővel szemben kizáró ok áll fenn, úgy a munkaszerződés érvénytelenségére vonatkozó szabályok szerint kell eljárni a továbbiakban.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő szerződése tulajdonképpen az angolszász jogból ismert menedzserszerződéshez hasonlít. Csakhogy az amerikai jogban, attól függően, hogy mely szerződés elemei dominánsak, a megbízási, valamint a vállalkozási szerződés egy speciális válfajaként kezelik, s a tartalmát a folyamatos megbízásra vonatkozó rendelkezéseknek megfelelően állapítják meg.⁶¹ Ezzel szemben a magyar szabályozás szerint a „Vezető tisztségviselővel kötött atipikus munkaszerződés, melynek alapján a menedzser fő feladata a szervezet hatékony és zavarmentes működésének biztosítása, a minél nagyobb versenyképesség elérése.”⁶² Tehát a munkajogi szabályokat kell alkalmazni a menedzserszerződés megkötése során. Mivel azonban a hatályos Mt. a vezetők tekintetében egyetlen kógens szabály kivételével⁶³ diszpozitív rendelkezéseket tartalmaz, gyakorlatilag a törvény bármely rendelkezésétől eltérhetnek a felek a munkaszerződésben.

A felek szabadon, részletesen szabályozhatják a vezető kötelezettségeit, vagy meghatározhatják például, hogy milyen kérdések esetén forduljon a vezető a legfőbb szervhez, esetleg a felügyelő bizottsághoz, vagy meghatározhatják a Gt.-ben szabályozott felmentvény előterjesztésének szabályait. Mivel az Mt. gyakorlatilag minden kérdés eldöntését a felekre bízta, valamint a vezetők által betöltött pozíció és elvégzett feladatok jellegére tekintettel „célszerű a vezető állású vagy a vezetőnek minősített munkavállalókkal menedzserszerződéseket kötni, vagy a meglévő munkaszerződések felülvizsgálatát kezdeményezni, hiszen ez mindkét oldal érdekét szolgálja”,⁶⁴ s ez tulajdonképpen a menedzserszerződések „reneszánszát”⁶⁵ fogja jelenteni.

⁶⁰ Pál Lajos (szerk.): Vezetők kézikönyve. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 224. o.

⁶¹ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény), Competitio Könyvek 5., Debrecen, 2006, 493. o.

⁶² Czank Bernadett: Milyen juttatások illetik a közalkalmazotti vezetőket? – Ki nevez a végén avagy menedzserek pedig vannak. Jogi Fórum, 2009.09.28. <http://www.jogiforum.hu/hirek/21707> (2012. október 15.)

⁶³ Mt. 209. § (2) bek.

⁶⁴ Rácz Zoltán „A menedzserszerződések reneszánszát hozhatja az új Munka Törvénykönyve” címmel jelentetett meg cikket. <http://www.hatalyonkivul.hu/a-menedzserszerzodesek-reneszanszat-hozhatja-az-jmunka-torvenykonyve> (2012. október 10.)

⁶⁵ Rácz Zoltán „A menedzserszerződések reneszánszát hozhatja az új Munka Törvénykönyve” címmel jelentetett meg cikket. <http://www.hatalyonkivul.hu/a-menedzserszerzodesek-reneszanszat-hozhatja-az-jmunka-torvenykonyve> (2012. október 10.)

VII.2. Formai követelmények

A munkaviszony és a társasági jogviszony létrehozásának alaki feltételei a két jogterület eltérő sajátosságaiból fakadóan némileg különböznek egymástól. Ahogy arról már korábban volt szó, ha a társaság munkaviszony keretében kívánja foglalkoztatni a vezető tisztségviselőt, akkor mindenképpen munkaszerződést kell kötniük, mégpedig az írásbeliség követelményének megfelelően.⁶⁶ Azért fontos ezt kihangsúlyozni, mert a megbízásra hasonlító sui generis társasági jogviszony esetén nem kell, hogy a felek külön szerződést kössenek, mivel a jogviszony létrehozásához elég külön-külön két egyoldalú jognyilatkozat: a társaság részéről a vezető megválasztásáról szóló legfőbb szervi határozat, a leendő vezető tisztségviselő részéről pedig egy elfogadó nyilatkozat, ami tulajdonképpen a társasági jognyilatkozatra vonatkozó egyetértését jelenti.⁶⁷ Tehát valójában itt is szükséges a felek konszenzusa a jogviszony létrejöttéhez, de ebben az esetben az ezt tartalmazó okiratok nem egy dokumentumban szerepelnek. Valójában ilyenkor is szerződés jön létre, még ha nem is a klasszikus formában,⁶⁸ s a jognyilatkozatokat a feleknek írásba kell foglalnia, amit nem csak maga a Gt. követel meg, hanem a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Ctv.) is, mivel a társasági szerződés a vezető tisztségviselő kinevezésével módosításra kerül, s ennek a cégjegyzékbe való bejegyzéséhez a szükséges iratokat be kell nyújtani a cégbíróságnak, köztük a következőket:⁶⁹

- a legfőbb szerv ülésén készült jegyzőkönyvet, benne a vezető tisztségviselővé választásról szóló legfőbb szervi határozatot,
- a társasági szerződés változásokkal egybefoglalt egységes szerkezetét, valamint
- a vezető tisztségviselő nyilatkozatát arra vonatkozóan, hogy a megbízatást elfogadja, és hogy nem áll a Gt. 23. §-ban foglalt kizáró ok hatálya alatt.

Ezen iratok kötelező tartalmi elemeire nézve nincs külön megkötés az írásbeliségen kívül. Ezzel szemben a munkaszerződésben két kötelező elemről, a munkaköréről és az alapberről mindenképpen rendelkeznie kell a feleknek,⁷⁰ ellenkező esetben a szerződés érvénytelen lesz – de ahogy korábban már említésre került, ez nincs hatással a megbízás érvényességére.

Felmerül a kérdés, hogy amennyiben a korábban említett társasági okiratok tartalmazzák a munkaszerződés kötelező elemeit, akkor szükség van-e külön megkötni a munkaszerződést is, vagy elegendő a fenti iratok tartalmára támaszkodni. A gyakorlatban ugyanis sokszor külön munkaszerződés kötésére nem kerül sor. Amennyiben a társasági határozatból a társaság részéről „világosan és félreérthetetlenül kitűnik a munkaviszony-létesítési szándék, a tisztség ellátásához kapcsolódó díjazás és ehhez csatolják a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatát is, [...] ez a gyakorlat jogszerűnek tekinthető és megfelel a munkaszerződés megkötésére megszabott követelményeknek”.⁷¹ Jelenleg ugyanis nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely megkövetelné, hogy a szerződéses nyilatkozatokat egy okirat tartalmazza. Ezt támasztja alá a bírói gyakorlat is, amely szerint „önmagában a

⁶⁶ Mt. 42. § (1) bek., 44. §

⁶⁷ Gt. 24. § (1)-(2) bek.

⁶⁸ A Gt. kommentárja ezt úgy fogalmazza meg, hogy „...a vezető tisztségviselői tisztség betöltése nem egyoldalú jogügylet alapján, hanem egy sajátos, a megbízáshoz közelítő szerződés (társasági jogi jogviszony) alapján történik. Ebből következik, hogy a vezetői tisztséget az érintett személynek el kell fogadnia. A választás és az elfogadás együttes eredményeként jön létre tehát a tisztség...” Kommentár a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényhez. Complex Jogtár (2012. május 15.)

⁶⁹ Ctv. 1. sz. melléklet I. pont

⁷⁰ Mt. 45. § (1) bek.

⁷¹ Pál Lajos (szerk.): Vezetők kézikönyve. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 232. o.

munkaszerződés mint okirat hiányában nem következnek, hogy a felek között nem jöhetett létre munkaviszony”.⁷² Ezen túl pedig a munkaviszony kizárólag törvény rendelkezése alapján a munkáltató egyoldalú jogi aktusával (pl. kinevezéssel, választással) is létesülhet, aminek érvényességi kelléke a munkavállaló elfogadó nyilatkozata, aláírása.⁷³

VIII. A jogviszony tartama

Az ellátandó feladatok köre, jellege nem csak a megkötni kívánt szerződés formájára, de annak tartamára is befolyással van. A munkajogi szabályozás fő célja a tartós munkaviszonyok létrehozása, amit az is jól mutat, hogy ha a munkaszerződésben a felek nem rendelkeznek a munkaviszony tartamáról, úgy azt határozatlan időre létrejöttek kell tekinteni⁷⁴ – ezáltal biztosítja a munkajog a munkavállalók hosszú távú megélhetését, egyben pedig ez az alárendelt helyzetben lévő munkavállalók védelmének egyik eszköze is.

A vezető állású munkavállalók számára azonban az Mt. alacsonyabb védelmi szintet biztosít, mivel nincsenek a beosztott munkavállalóhoz hasonló kiszolgáltatott helyzetben, s éppen ezért az ő esetükben a határozott tartamú munkaviszonyra kevésbé szigorú szabályok vonatkoznak: a határozott idő maximum öt éves tartamától a vezető munkaszerződése szabadon eltérhet, s bármilyen más időtartamot rögzíthet – természetesen úgy, hogy az a vezető jogos érdekét ne sértse.

A társasági jog lehetőséget biztosít mind határozott, mind határozatlan tartamú jogviszony létesítésére, ám ez utóbbinak elengedhetetlen feltétele, hogy ezt a tényt a társasági szerződésben rögzítsék, ellenkező esetben ugyanis határozott tartamúnak kell tekinteni a jogviszonyt. A Gt. szerint a határozott tartamú jogviszony hossza maximum öt év lehet,⁷⁵ ennek meghosszabbítására viszont van lehetőség, a vezető tisztségviselő újraválasztása formájában, s ezzel öt évnél hosszabb is lehet a határozott tartam. Nem szükséges vizsgálni, hogy ez sérti-e a vezető tisztségviselő jogos érdekét, mivel itt a felek pozíciója között nincs alá-fölérendeltség, ami miatt magasabb fokú védelemben kellene részesíteni a vezető tisztségviselőt a társasággal szemben.

Mivel a társasági határozatban szereplő megbízást követően munkaszerződést is kell a feleknek kötnie, felmerül a kérdés, hogy a jogviszony tartamára vonatkozóan rendelkezhetnek-e eltérően. Létezik olyan szakmai álláspont, amely szerint a többről a kevesebbre következtetés logikája alapján ha a vezető tisztség határozatlan idejű, akár határozott tartamú munkaszerződést is köthetnek, mivel a vezető állású munkavállalók esetében a határozott idő korlátlanul meghosszabbítható,⁷⁶ míg ha határozott időre szól a vezető tisztség ellátása, nem lehet határozatlan idejű munkaviszonyt kötni.

Álláspontom szerint viszont rossz ez a fajta megközelítés, mert két, egymástól elkülönülő jogviszonyként értékeli a vezető tisztség munkaviszony keretében történő ellátását: egy megbízási jogviszony és egy munkaviszony egymás mellett létezéséként, amelyek ugyanannak a feladatnak az ellátására jönnek létre, ugyanazon személy esetében. Csakhogy ez nem lehetséges, mivel a Gt. világosan kimondja, hogy a vezető tisztségviselőre a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. A törvény a „vagy” szócskával jelzi, hogy a feleknek választania kell a két

⁷² BH1997.152.

⁷³ Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez

⁷⁴ Mt. 45. § (2) bek.

⁷⁵ Gt. 24. § (1) bek.

⁷⁶ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 65. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

alternatíva közül, nincs lehetőség egyszerre megbízási szerződést és munkaszerződést is kötni ugyanannak a munkának az elvégzésére. Tény, hogy a munkaszerződés alapjául a legfőbb szervi határozat és az arra adott elfogadó nyilatkozat szolgál, ám ha ezek tartalmazzák a munkaszerződés kötelező elemeit, valamint a felek szándékát a munkaviszony létesítése iránt, akkor ez a két jognyilatkozat együttesen munkaszerződésnek fog minősülni – ahogy arról korábban már volt szó. Kettős jogviszonynak számít, ha a megbízási szerződés alapján dolgozó vezető tisztségviselő egyébként még a vezetési feladatoktól különböző, más munkakört munkaviszony keretében lát el. Csakhogy ilyenkor a jogviszonyokat külön-külön kell értékelni. Ha a vezető tisztségviselő a vezetés körébe tartozó feladatait munkaviszonyban látja el, akkor egy kettős jogállású személyt kapunk, akire ugyan két eltérő jogterület szabályait kell egyszerre alkalmazni, mégis egy jogviszonyon belül kell ezt megtenni. Ilyen kettős jogállású személy például a cégvezető is, aki csak munkavállaló lehet, ergo munkaviszonyban áll, viszont nem vezető tisztségviselő – így nincs megbízási jogviszonyban a társasággal. Tehát egy jogviszonyt létesített a társasággal, de kettős jogállású, mert a munkajogi szabályok mellett a társaság érdekei megkövetelik, hogy a Gt. rendelkezéseit is alkalmazza rá. Az eddigiekből következik, hogy a munkaszerződés tartamának és tartalmának a társasági határozatban foglaltakat kell követnie.

Komoly probléma akkor adódhat, ha sem a munkaszerződés, sem a társasági határozat nem rendezi a munkaviszony tartamának kérdését. Ezen a téren ugyanis a jogalkotó gondolkodásmódja eltér a két kódex esetén: az Mt. határozatlan, míg a Gt. határozott tartamúnak tekinti a létrehozott jogviszonyt. Fabók András szerint ez nem jelent problémát, ugyanis a vezető tisztségviselői megbízási eljárás esetén – amely a határozott idő elteltével a kötelelem automatikus megszűnését eredményezi – lehetőség van a munkaviszony felmondás vagy azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére.⁷⁷ Ez az értelmezés azonban szintén abból indul ki, hogy két jogviszonyt hoznak létre a felek, amely értelmezést a magam részéről nem tartok helyesnek.

A válasz abban a megállapításban rejlik, hogy „a vezető tisztségviselő ellátása egy társasági jogi célt valósít meg, amely cél elérhető [...] egy munkajogi [...] szerződés eszközén keresztül”.⁷⁸ Ez azt jelenti, hogy a társasági jogi célok az elsődlegesek, amelyek megvalósítására a munkajog a saját eszközeivel törekszik. Ebben az esetben tehát a társasági jogi rendelkezés lesz az erősebb, mivel „a vezető tisztségviselő ellátására létesített munkaviszony tekintetében a Gt.-ben foglalt rendelkezéseket kell olyan különös szabályoknak tekintenünk, amelyeket a munkaviszony vonatkozásában is alkalmazni kell”.⁷⁹ A társasági határozat és a munkaszerződés hallgatása esetén a munkaviszony határozott tartamra jön létre, mivel a társasági jog a határozott tartamú jogviszonyt preferálja, ha a társaság tagjai nem rendelkeznek másképp a társasági szerződésben. A határozott időtartam ugyanis kifejezi a tagoknak a vezető tisztségviselő felett gyakorolt ellenőrzési jogát is. Amennyiben egy társaság méretéből fakadóan a tagok nem tudják állandó jelleggel ellenőrizni a vezető tisztségviselőt, és nem következik be valamilyen nyilvánvaló és jelentős hiba sem, akkor a tagok nem fogják megkérdőjelezni a vezető tisztségviselő alkalmasságát. A tagok számára ugyanis a megbízási eljárás és az újraválasztás lehetőségének vizsgálatakor áll rendelkezésére valamennyi adat a vezető tisztségviselő működésével kapcsolatban, s

⁷⁷ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. 20. o. In *Gazdaság és Jog*, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

⁷⁸ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 65-66. o. In *Jogtudományi Közlemények*, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

⁷⁹ Pál Lajos (szerk.): *Vezetők kézikönyve*. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 233. o.

leginkább ekkor tudnak megfontolt döntést hozni a vezető teljesítményéről, illetve hogy a továbbiakban is igényt tartanak-e a szolgálataira.⁸⁰

IX. A vezető tisztségviselők és vezető állású munkavállalók felelősségi szabályai

IX.1. Kárfelelősség

A jelenleg hatályos Mt. több változást is hozott a vezetők felelőssége körében, amelyek munkajogi szempontból egyértelműen negatívumként értékelendők, pl. eltűntek a különbségek a vezetők és a beosztott munkavállalók, illetve az első és második vonalbeli vezetők között; az összeférhetetlenségi szabályok megsértése esetére már nem állapít meg a törvény speciális felelősségi szabályokat. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők helyzetét tekintve viszont akár pozitív változásnak is tekinthetők ezek, mivel immár viszonylag egységes szabályok vonatkoznak a vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre.

A Gt. a polgári jogi felelősségi szabályt veszi alapul, azzal a különbséggel, hogy az átlagemberhez képest magasabb a felelősség szintje: a vezető tisztségviselő a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személytől általában elvárható gondossággal köteles végezni, ami egyébként kiegészül még a társaság érdekei elsődlegességének követelményével is⁸¹ – akárcsak a vezető állású munkavállalónál a Gt. korábban említett rendelkezése folytán. A vezető tisztségviselő egy szigorúbb felelősségi szint szerint felel, mivel nem mentheti ki magát egyéni képességeinek a hiányára hivatkozva, ha egyébként az adott helyzetben általában elvárható az egyéni képességeket meghaladó magatartás.⁸² Amennyiben pedig munkaviszonyban áll, az Mt. értelmében a munkaviszonyból származó (vagyis az ügyvezetésbe tartozó feladatok elvégzéséhez kapcsolódó) kötelezettségének megszegésével okozott kárért felel, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.⁸³ Az általában elvárhatóság a vezető állású munkavállalóknál is egy magasabb felelősségi szintet jelent, mivel az „adott helyzet” vizsgálata során a bíróság esetről esetre határozza meg, hogy mit is jelent ez a fogalom, s ennek révén mi is az általában elvárható magatartás,⁸⁴ a károkozóhoz (vezetőhöz) hasonló helyzetben lévőtől.

A jelenleg hatályos szabályok értelmében a vezető állású munkavállaló és a vezető tisztségviselő is a teljes kárért felel, akár szándékos, akár gondatlan magatartása eredményeként következett be a kár. Az előbbi azért, mert az Mt. szerint a szándékos károkozás esetén mind a vezető, mind a beosztott munkavállaló a teljes kárt köteles megtéríteni, gondatlan károkozás esetére pedig a vezetőkre megállapított speciális szabály kimondja, hogy a vezető azt is tartozik teljes mértékben megtéríteni, amennyiben nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható,⁸⁵ az utóbbi pedig azért, mert a polgári jogi szabályok – mint a társasági jog háttérszabályai – úgy rendelkeznek, hogy a teljes kárt köteles a károkozó megtéríteni. Egyébként pedig a polgári jogi felelősségi szabályok nem vizsgálják a vétkességet, sem a felelősség, sem a kártérítés mértékének megállapításánál. Indokolt volna a vezető állású munkavállalókra vonatkozóan újra a polgári jogi szabályokat alkalmazni,

⁸⁰ A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 341. o.

⁸¹ Gt. 30. § (2) bek.

⁸² A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 366. o.

⁸³ Mt. 179. § (1) bek.

⁸⁴ Marencsák i.m.

⁸⁵ Mt. 209. § (4) bek.

ugyanis ha mind a gondatlan, mind a szándékos károkozás esetén a teljes kárt köteles a vezető állású munkavállaló megtéríteni, akkor nincs is értelme a vétkesség fokát vizsgálni.

Nem felel a vezető tisztségviselő, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható,⁸⁶ de a bírói gyakorlat ad eligazítást, hogy mi az általában elvárható magatartás, és hogy egy hibás üzleti döntés mikor tekinthető felelősség-keletkeztető tényállásnak. Amennyiben egy üzleti döntés utóbb hátrányosnak bizonyult, s a döntésből a társaságot kár éri, ez nem alapozza meg automatikusan a vezető felelősségét.⁸⁷ Egy rossz üzleti döntés, habár a társaságnak (munkáltatónak) vitathatatlanul kárt okoz, egyéb tényállási elem hiányában nem tekinthető jogellenes magatartásnak,⁸⁸ ha a vezető egyébként úgy járt el, ahogy az adott helyzetben az ilyen tisztséget betöltőtől általában elvárható, illetve ha a munkaviszonyból származó kötelezettségét nem szegte meg. Nem felel a vezető, ha például kellően tájékozódott a döntés meghozatala előtt. A társaság, illetve munkáltató nevében folytatott üzleti tevékenységnek ráadásul immanens eleme a kockázat, s a társaság akkor is veszteséget szenvedhet, ha a döntés meghozatalakor a vezető úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, vagy akár még ennél is nagyobb gondossággal. Amennyiben a felelősségi szabályra alapozva minden üzleti döntésből eredő veszteséget, kárt a vezetőre terhelni, akkor olyan pszichológiai gát alakulna ki bennük, amely a kreativitás, innováció ellen dolgozik és ez a vállalat profitabilitására is kihathat⁸⁹ – ugyanis innentől kezdve minden erejükkel azon lennének, hogy a veszteséget elkerüljék. Márpedig a kockázatmentes vagy kis kockázattal járó üzleti döntés csak minimális hasznot ígér, s a jelentősebb bevétellel kecsegtető, de nagyobb kockázattal is járó üzleti lehetőségeket nem használják ki.⁹⁰ Ez pedig hosszabb távon nem szolgálja a társaság, illetve a munkáltató érdekeit.

A vezetők felelősségét egyébként is korlátozza az Mt. előreláthatósági szabálya, amelynek értelmében ha a kockázatvállalás ésszerűnek tekinthető, a döntés megfelelően előkészített volt, a káresemény bekövetkezte pedig minden elvárható kérdés vizsgálata után sem látható előre, akkor a vezető állású munkavállaló felelőssége nem állapítható meg. Ritka eset, de előfordulhat, hogy a vezető tisztségviselő előre tájékoztatja a társaságot egy lehetséges üzlet negatív következményeiről, illetve a fennálló kételyeiről annak sikerességét illetően, s ennek ellenére a legfőbb szerv mégis utasítja az üzlet megkötésére – ilyenkor mentesül a felelősség alól, mivel ebben a vonatkozásban csupán végrehajtói feladatot látott el, s ez a Ptk. szerinti mentesítő körülmény,⁹¹ mivel a károsult beleegyezésével okozott kár sajátos, társasági jogi megnyilvánulásaként fogható fel. Egyébként sem valósul meg ilyenkor a társaság legfőbb szerve határozatának megsértése, mint felelősség-keletkeztető tényállási elem.⁹² A munkajogi szabályok is hasonlóak ezen a téren, ugyanis a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárért felel, márpedig a munkáltató utasításának teljesítése az egyik legfőbb kötelezettsége – amennyiben azt nem teljesíti, éppen hogy azért tartozik felelősséggel adott esetben.

⁸⁶ Ptk. 339. § (1) bek.

⁸⁷ Marencsák Zsolt a polgári jogi kárfelelősség kapcsán megjegyzi, hogy a felelősség megállapításához szükségszerű a jogellenes magatartás, a kár vagy más hátrány bekövetkezte, tovább az okozati összefüggés megléte, s a felróhatóság már „csak” eshetőleges tényező a felelősség megállapításánál. Marencsák Zsolt: A munkavállaló általános kártérítési felelőssége, különös tekintettel az új Munka Törvénykönyve javaslatában előirányzott változtatásokra. <http://jesz.ajk.elte.hu/marencsak48.html> (2012. szeptember 20.)

⁸⁸ BH2004.372

⁸⁹ Rácz Zoltán „A menedzserszerződések reneszánszát hozhatja az új Munka Törvénykönyve” címmel jelentetett meg cikket. <http://www.hatalyonkivul.hu/a-menedzserszerzodesek-reneszanszat-hozhatja-az-jmunka-torvenykonyve> (2012. október 10.)

⁹⁰ A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (lektor: Dr. Sárközy Tamás). Complex, Budapest, 2007, 368. o.

⁹¹ Ptk. 342. § (2) bek.

⁹² Gt. 30. § (2) bek., 2. fordulat

A vezető állású munkavállaló csak a munkaviszonyból származó kötelezettségei megszegésével okozott kárért felel. A vezető tisztségviselő viszont a jogszabályok, a társasági szerződés, valamint a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségei megszegésével okozott kárért, ami egy bővebb kört jelöl meg a munkajogi szabályhoz képest. Ebben a vonatkozásban indokolt lenne a két szabályt összhangba hozni, hogy a vezető ne legyen bizonytalanságban, pontosan milyen kárért is kell felelnie.

IX.2. Felmentvény

Amennyiben a társasági szerződésben a tagok rendelkeznek róla, akkor lehetőség van arra, hogy a legfőbb szerv évente értékelje a vezető tisztségviselő előző üzleti évben végzett munkáját, s ha a rendelkezésre álló adatok alapján a tagok úgy látják, hogy a vezető tisztségviselő e feladatkörében a társasági szerződésnek és a társaság akaratának megfelelően, valamint a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva járt el, akkor a felmentvény megadásával lemondanak a felelősségre vonás jogáról a továbbiakban ezen üzleti év vonatkozásában.⁹³ Természetesen amennyiben a felmentvény megadásának alapjául szolgáló információkról kiderül, hogy valótlanok vagy hiányosak voltak, úgy annak hatálytalanságát kérhetik a tagok a bíróságtól, s a kártérítési igény ismét érvényesíthető lesz.

Ez egyébként azért is fontos a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében, mert így nem kell bizonytalanságban élnie a döntései következményeit illetően. A kárigények érvényesítésére nyitva álló határidő ugyanis a munkajogban három év, a polgári jogban pedig öt év. Márpedig ezek igen hosszú időintervallumok, ráadásul az egyes üzleti döntések hatásai sokszor csak hosszú távon, több év után mutatkoznak meg – éppen ezért a kár is később következhet be. Csakhogy önmagában a kár bekövetkezése, ahogy azt korábban láthattuk, nem feltétlen jelenti a vezető felelősségének megalapozását. Éppen ezért mindkét fél számára előnyösebb, ha évről-évre megvizsgálják, hogy a vezető úgy járt-e el, ahogy az az adott helyzetben az ilyen tisztséget betöltőktől általában elvárható, illetve szem előtt tartotta-e a társaság érdekeinek elsődlegességét, mivel később, egy esetleg több év múlva kezdődő kártérítési perben már nem feltétlen fognak a szükséges információk a felek rendelkezésére állni ahhoz, hogy kétséget kizáróan meg tudják állapítani a károkozás körülményeit.

Úgy gondolom, hogy a munkajogtól sem feltétlen áll távol ez a típusú megoldás. A jogról – ez esetben a kártérítési igény érvényesítésének jogáról – való lemondásról van itt szó tulajdonképpen, munkáltatói oldalon. A jog megnyílásának pillanatától lehet a jogról való lemondás eszközével élni. És bár a kártérítés a kár bekövetkeztének pillanatától kezdve esedékes, lehetőség van a megtérítési igényről való lemondásra az előrelátható károk tekintetében. Amennyiben pedig a kár nem előrelátható, úgy az egyébként is mentesítő körülmény. Éppen ezért amennyiben a társasági szerződés rendelkezése alapján a felek évente élnek a felmentvény lehetőségével, úgy az alkalmazható a munkajogi szabályokkal összhangban, s ez mindkét fél előnyére is válik.

X. Gazdasági jellegű korlátozások a jogviszonyban

Vannak a jogviszony létrejöttét, illetve fennállását befolyásoló tényezők. Ilyenek pl. az ún. kizáró okok, amelyek megakadályozzák a jogviszony létrehozását, illetve a már fennálló jogviszonyt ipso iure megszüntetik. Ezeknél nem kerülnek ellentmondásba a munkajogi és

⁹³ Gt. 30. § (5) bek.

társasági jogi szabályok. Annál inkább a gazdasági jellegű korlátozásoknál, amelyek fennállása nem akadályozza meg jogviszony létrehozását, illetve nem szünteti meg azt, mivel nem a tisztség betöltését magát teszik lehetetlenné, hanem ahogy a nevükből is következik, csupán korlátozzák a vezető tisztségviselőt, illetve a vezető állású munkavállalót, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége, valamint a társaság és az ügyvezetést ellátó személyek közötti érdekkonfliktusok elkerülése, továbbá a munkáltató érdekeinek védelme érdekében.⁹⁴

Két jól elkülöníthető csoportra oszthatók ezek a gazdasági jellegű korlátozások.⁹⁵ Az első csoportban a tisztséget betöltő személyére vonatkozó összeférhetlenségi szabályok találhatók, amelyek alapvetően a vezető állású munkavállaló, illetve vezető tisztségviselő személyére vonatkoznak, s ezzel a nem kívánatos személyi érdekeltégi és rokoni befolyásoltság lehetőségét kívánják kizárni vagy a társaság (munkáltató) kontrollja alá helyezni. A második csoportba pedig a tisztség ellátásának módjára vonatkozó versenytilalmi szabályok tartoznak, amelyek célja pedig annak megakadályozása, hogy a vezető tisztességtelen versenyt támaszthasson a saját társaságával szemben.⁹⁶

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő a Gt. és az Mt. összeférhetlenségre és versenytilalomra vonatkozó rendelkezéseit is köteles megtartani,⁹⁷ s a két törvény szövege közötti eltérés esetén a szigorúbb szabályokat kell érvényre juttatni, mivel ez szolgálja a munkáltató és a társaság érdekeit, a munkavállaló, illetve vezető tisztségviselő jogos érdekeit pedig nem sérti a szigorúbb szabályok alkalmazása. A munkajogi szabályozás általában a „gazdaságilag gyengébb”⁹⁸ helyzetben lévő munkavállalót igyekszik védelemben részesíteni, ez azonban a versenytilalmi és összeférhetlenségi szabályoknál éppen fordítva van: a „gazdaságilag erősebb”⁹⁹ munkáltató érdekeit tartja szem előtt a törvény. A piacgazdaságban a szabad versenynek ugyanis csak az önálló tevékenységet végző vállalkozások közötti viszonyokban kell megvalósulnia. A munkavállaló pedig azzal, hogy munkaviszonyban áll egy adott munkáltatónál (a piac egyik szereplőjénél), amelynek keretében saját munkaerejét és tudását bocsátja a munkáltató rendelkezésére, a munkaviszony fennállásának időtartamára lemond az önálló gazdasági tevékenység lehetőségéről, s munkajogi függőségbe kerül, ún. „függőmunkát”¹⁰⁰ végez. Éppen ezért nem érvényesülhet a szabad verseny a munka világában – ellentétben a vállalkozások egymás közti viszonyaival.

Amennyiben egy magatartás nem vonható teljes mértékben egyik vagy másik összeférhetlenségi, illetve versenytilalmi szabály hatálya alá, az alapelvekhez kell visszanyúlnunk, mivel ezek körében mindkét törvény tartalmaz egy generálklauzulát: a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné; a vezető tisztségviselő pedig eljárása során tekintettel kell legyen a társaság érdekeinek elsődlegességére.¹⁰¹ Mivel a két rendelkezés alapvetően ugyanazt jelenti, így ebben a tekintetben nincs ellentmondás a két

⁹⁴ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 67. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

⁹⁵ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. 68. o. In Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

⁹⁶ Rác Zoltán: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok. Jogi Iránytű, 2011/4. sz. (http://www.mtaius.hu/iranytu/6_racz_zoltan.pdf) (2012. október 10.)

⁹⁷ Pál Lajos (szerk.): Vezetők kézikönyve. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 236. o.

⁹⁸ Versenytilalom a munkajogban. <http://munkaugylevek.hu/2003/10/versenytilalom-a-munkajogban/> (2012. október 15.)

⁹⁹ Versenytilalom a munkajogban. <http://munkaugylevek.hu/2003/10/versenytilalom-a-munkajogban/> (2012. október 15.)

¹⁰⁰ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény), Competitio Könyvek 5., Debrecen, 2006, 25.o.

¹⁰¹ Mt. 8. § (1) bek. és Gt. 30. § (2) bek.

szabályozás között. Fontos, hogy törvény vagy a munkáltató, illetve a társaság legfőbb szerve felmentést adhat az összeférhetlenségi és versenytilalmi szabályok betartása alól. Mivel ez azonban általában nem szolgálja a társaság, illetve a munkáltató érdekeit, nem jellemző.

Az Mt.-ben és a Gt.-ben gyakorlatilag ugyanazok az összeférhetlenségi és versenytilalmi szabályok találhatók meg:

- Melléktevékenységek korlátozása
- Részesedésszerzés korlátozása
- Ügyletkötés korlátozása
- Hozzá tartozókra vonatkozó korlátozások

Ezek azonban részletszabályaikban eltérnek egymástól, s néhány esetben a két kódex rendelkezéseinek ütközését eredményezi ez. A következőkben néhány jelentősebb problémakört említek e szabályok köréből, amelyek a két törvény eltérő fogalomhasználatából erednek.

X.1. Tevékenységi körök összehasonlítása

Az összeférhetlenség fennállásának megállapításánál szükség van a tevékenységi körök összehasonlítására, s ennek során a cégjegyzéket kell irányadónak tekinteni, amely a kívülállók számára közhitelesen tanúsítja, hogy a társaság milyen körben vesz részt a gazdasági életben. Nem bír jelentőséggel, hogy az adott időpontban a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e, mivel amennyiben egy tevékenységi kör szerepel a társasági szerződésben, a társaság bármikor dönthet úgy, hogy megkezdi az adott tevékenységet, s bármikor dönthet annak abbahagyása mellett is. „Ha ugyanis a lehetséges intézkedés megtétele érdekében a munkáltatónak esetenként kellene vizsgálnia, hogy az adott gazdasági társaság, amelyben a munkavállalója részt vesz, végez-e ilyen tevékenységet, kötött-e ilyen ügyleteket, az összeférhetlenségi szabályok valójában nem érvényesülhetnek.”¹⁰² Az összeférhetlenség vizsgálatakor ezért egybe kell vetni a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi kört a munkáltató tevékenységével.

A fő problémát ebben az esetben a tevékenység-főtevékenység fogalompár jelenti, mivel az Mt. az előbbi, a Gt. az utóbbi fogalmat használja. Pl. a részesedésszerzés korlátozásánál a társasági jogi szabályok szerint a vezető nem szerezhethet részesedést a gazdasági társaságéval azonos tevékenységet főtevékenységként megjelölő, más gazdálkodó szervezetben,¹⁰³ míg a munkajogi rendelkezés szerint a vezető nem szerezhethet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző más gazdálkodó szervezetben.¹⁰⁴ Az eltérés abból fakad, hogy korábban a társasági szerződésben csak a főtevékenységet kellett feltüntetni, egyéb tevékenység folytatását elég volt az adóhatóság felé jelezni. 2012. március 3. napjával azonban módosításra került a rendelkezés,¹⁰⁵ s immár valamennyi tevékenységi körnek szerepelnie kell, amire tekintettel szükséges lenne a Gt.-ben található összeférhetlenségi szabályok szövegében a „főtevékenység” szót „tevékenység”-re változtatni. Ez már csak azért is indokolt volna, mert a szabály könnyen kijátszható a tevékenységi körök megváltoztatásával, míg ha a tilalom valamennyi tevékenységre kiterjed – amelyeket most már egytől-egyig fel kell tüntetni a társasági szerződésben –, akkor erre nincs lehetőség. Ezen túl az ellentmondást viszont feloldja az a társasági jogi szabály, amely szerint

¹⁰² EBH1999.134

¹⁰³ Gt. 25. § (1) bek.

¹⁰⁴ Mt. 211. § (2) a) pont

¹⁰⁵ Gt. 12. § (1) c) pont

a gazdasági társaság legfőbb szerve bármikor dönthet úgy, hogy a tilalmakat a társasági szerződésben szereplő valamennyi tevékenységre kiterjeszti,¹⁰⁶ s így módon az Mt. és a Gt. szabályai összhangba kerülnek.

X.2. A (közeli) hozzátartozó definíciója

A másik fogalmi problémát a hozzátartozó, illetve közeli hozzátartozó definíciója jelenti, amelyeket eltérően használ a két kódex. A Gt. értelmében a vezető tisztségviselő közeli hozzátartozója, valamint élettársa nem lehet a felügyelőbizottság tagja ugyanannál a társaságnál, mint amelyiknél a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban áll,¹⁰⁷ mivel a felügyelőbizottság az ügyvezetés működését ellenőrzi, éppen ezért annak függetlennek kell lennie a vezető tisztségviselőktől. Ez az összeférhetlenségi ok tehát csupán egy társaság viszonylatában áll fenn. Ezzel szemben a vezető állású munkavállaló az Mt. rendelkezése értelmében „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”.¹⁰⁸ A munkavállalót tehát itt csak egy bejelentési kötelezettség terheli, amelynek célja a munkáltató informálása egy olyan körülményről, amely jelentősen befolyásolhatja a vezető lojalitását. Ezt követően már a munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik, hogy ennek ellenére továbbra is fenntartja-e a munkaviszonyt, vagy megszünteti azt, pl. azonnali hatályú felmondással.

Az Mt. a hozzátartozó, a Gt. pedig a Ptk. szerinti közeli hozzátartozó fogalmát használja, amelyek eltérő személyi kört ölelnek fel.¹⁰⁹ A helyzetet az is bonyolítja, hogy a Ptk. – és így a Gt. – különbséget tesz hozzátartozó és közeli hozzátartozó között, míg az Mt. csak a hozzátartozó fogalmát ismeri.

| Gt. | Mt. |
|--|--|
| •Házastárs | •Házastárs |
| •Egyeneságbeli rokon | •Egyeneságbeli rokon |
| •Élettárs | •Élettárs |
| •Testvér | •Testvér |
| •Örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek | •Örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek |
| •Örökbefogadó, mostoha és nevelőszülő | •Örökbefogadó, mostoha és nevelőszülő |
| •Házastárs egyeneságbeli rokona | •Bejegyzett élettárs |

A Ptk. értelmező rendelkezése ugyan az élettársat nem tekinti közeli hozzátartozónak (csak tágabb értelemben vett hozzátartozónak), de a Gt. az összeférhetlenségi szabályt a közeli hozzátartozók mellett az élettársra is alkalmazni rendeli, ezért szerepel a táblázatban. De látható, hogy így is van eltérés a két törvény által használt fogalom között, s még csak azt sem állíthatjuk, hogy az egyik tágabb lenne a másiknál – az egyező személyi körön túl az Mt. egy,

¹⁰⁶ Gt. 25. § (3) bek.

¹⁰⁷ Gt. 25. § (4) bek.

¹⁰⁸ Mt. 211. § (2) c) pont

¹⁰⁹ A Gt. a közeli hozzátartozó fogalmánál a Ptk. értelmező rendelkezéseire utal vissza, míg az Mt. kifejezetten sajátos, munkajogi fogalmat használ, amelyet az értelmező rendelkezésekben tölt meg tartalommal.

a Gt. (Ptk.) pedig egy másik személyt helyezett el a fogalom-meghatározásban (Mt.: házastárs egyeneságbeli rokona; Gt.: bejegyzett élettárs).

Ez komoly problémát okozhat a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőnél, mivel nincs olyan szempont, amely alapján megnyugtatóan ki lehetne jelenteni, mely törvény hozzátartozói fogalmát kell használni, mivel az átfedések ellenére nem egyezik a két személyi kör.¹¹⁰

Miután az új Mt. esetében a jogalkotó a magánjogiasítás jegyében több helyen is a Ptk.-t rendeli háttérjogszabályként alkalmazni, érthetetlen, hogy miért tartotta meg azt a megoldást a korábbi szabályozásból, hogy önálló hozzátartozói fogalmat alkot ahelyett, hogy a Gt.-hez hasonlóan visszautalna a Ptk. vonatkozó rendelkezésére. Márpedig így feloldhatatlan ellentét keletkezik a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőnél, mivel nem lehet tudni, hogy pontosan milyen hozzátartozói, személyi kör esetén áll fenn összeférhetlenség. A legegyszerűbb és legjobb megoldás az volna, ha az Mt. külön munkajogi fogalom megadása helyett a Ptk. megfelelő szabályára utalna vissza. Ennek hiányában egyelőre a helyes megoldás a gyakorlatban az, ha mindkét rendelkezést szem előtt tartja a vezető tisztségviselő, s így a lehető legtágabb személyi kör tekintetében igyekszik az összeférhetlenségi szabályt megtartani. Ez azonban a bizonytalanságot nem oldja fel, ami méltánytalan a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselővel szemben.

XI. A jogviszony megszüntetése

Talán ez az a pont, ahol a leginkább eltér egymástól a társasági jog és a munkajog, és ahol a legtöbb kérdés merül fel azzal kapcsolatban, hogy mégis melyik törvény szabályai alkalmazandók. Rengeteg befolyásoló tényező van (pl. a jogviszony időtartama), amelyek figyelmen kívül hagyása könnyen a jogviszony megszüntetésének jogellenességét vonja maga után, s kártérítési igényt alapozhat meg a felek részéről. Mivel a jelen dolgozat a vezető tisztséget munkaviszony keretében ellátó személyekre vonatkozó szabályokat vizsgálja, ennek megfelelően kettős jogállású személyeket alapul véve fogom sorra venni a jogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályokat, mégpedig a jogviszony munkáltató (társaság) általi megszüntetésének esetét, mivel ennek jogszerűségével kapcsolatban merül fel kétely leggyakrabban.

Szükségesnek tartom előre leszögezni, hogy amennyiben a felek nyilatkozatai megfelelnek a munkajogi szabályoknak, úgy azzal a jogviszonyt jogszerűen szüntetik meg. A jogviszony megszüntetésére irányuló nyilatkozatoknak formai szempontból mindenképpen meg kell felelniük a munkajogi szabályoknak.

XI.1. Visszahívás

Amennyiben a gazdasági társaság meg kíván válni a vezető tisztségviselőtől, úgy egy eszköz áll a rendelkezésére: a visszahívás, ami a társaság nevében, annak megfelelő szerve által, indokolási kötelezettség nélkül tett egyoldalú nyilatkozat, amelyben kifejeződik a jogviszony

¹¹⁰ Mt. 294. § (1) bek. b) hozzátartozó: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér, valamint az élettárs; Ptk. 685. § b) pont közeli hozzátartozók: a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyeneságbeli rokon az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; hozzátartozó továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, bejegyzett élettársa, a jegyes, a házastárs, a bejegyzett élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa.

megszüntetésének szándéka. Két okból nem terheli a társaságot indokolási kötelezettség: egyrészt a társaság és a vezető tisztségviselő között nincs hierarchia, mint a munkáltató-munkavállaló relációban, így nem is szükséges a munkavállalókéhoz hasonló védelemben részesíteni a vezető tisztségviselőt; másrészt a társaság és a vezető tisztségviselő közt olyan jelentőséggel bír a bizalmi elem, hogy pusztán a vezetőbe vetett bizalom megrendülése esetére lehetőséget kell biztosítani a társaságnak a vezető elmozdítására. Ennyiben ez a jogintézmény hasonlóságot mutat a munkajog által szabályozott felmondással, amelyet a vezető állású munkavállaló estében a munkáltató nem köteles megindokolni,¹¹¹ és amit szintén jellemzően bizalomvesztéskor szoktak alkalmazni. Amennyiben viszont mégis tartalmaz indokolást a felmondás, úgy annak meg kell felelnie a vele szemben támasztott követelményeknek (valóságosság, világosság, okszerűség),¹¹² s ha ezeket a munkáltató nem teljesíti, úgy a munkavállaló a felmondás jogellenességének megállapítása iránt pert indíthat a munkaügyi bíróságon. A visszahívással szemben viszont csak formai kifogások támaszthatók, mivel annak tartalmára nézve a törvény nem ír elő semmilyen követelményt. Az írásba foglalás mindkét intézmény esetén kötelező – a visszahívás esetén ez azonban nem csak a Gt. ilyen irányú rendelkezéséből következik, hanem a cégeljárás szabályaiból is: a változásbejegyzési eljárásban ugyanis be kell adni a változásról szóló legfőbb szerve határozatot tartalmazó jegyzőkönyvet, illetve a társasági szerződés módosításokkal egybefoglalt egységes szerkezetét. Éppen úgy, mint a vezető tisztségviselő megválasztásakor.

A visszahívás a felmondással ellentétben nem címzett jognyilatkozat, így annak közlésére nézve nincs kötelező törvényi előírás. Ezért aztán a visszahívást tartalmazó, szabályszerűen meghozott társasági határozat megszünteti a jogviszonyt a vezető tisztségviselővel történő közlés elmaradása esetén is. Ekkor azonban a visszahívás bejegyzésének időpontjától kezdve a vezető tisztségviselő – amennyiben arról máshonnan sem szerezhetett tudomást – jóhiszemű álképviselőként fog eljárni. Kérdés, hogy ilyenkor érvényesek-e azok az aktusok, amelyeket a munkáltatói jogok gyakorlása során hoz meg. A munkajogi szabályok szerint ugyanis amennyiben nem az arra jogosított személy gyakorolja a munkáltatói jogokat, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró jogosultságára, illetve ha a jogkör gyakorlója utólag a jognyilatkozatot jóváhagyta.¹¹³ Természetesen az ilyen jellegű problémák elkerülése végett mégiscsak érdemes tájékoztatni idejében a visszahívás tényéről a vezető tisztségviselőt.

A valódi – és problémákat okozó – különbség abban rejlik, hogy a visszahívás azonnali hatályú, míg a felmondás épp ellenkezőleg, felmondási időt biztosít a munkavállalónak arra, hogy új állást találjon magának, s ez alatt az idő alatt a megélhetése is biztosított legyen a felmondási idő alatt kapott munkabér és végkielégítés segítségével. Amint azonban arról már volt szó, a vezető állású munkavállalók védelme alacsonyabb szintű a beosztott munkavállalókéhoz képest, s éppen ez az a személyi kör, amely szakmai tudásának köszönhetően relatíve hamar talál új munkahelyet. Tehát sem a visszahívást, sem a felmondást nem kell megindokolni, csakhogy az előbbi azonnali hatályú, az utóbbi viszont nem – a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére ugyanis az azonnali hatályú felmondást kell alkalmazni, amit viszont már indokolni kell. Ebből a szempontból úgy tűnhet, hogy a visszahívás tulajdonképpen a felmondásnak és az azonnali hatályú felmondásnak a társaság számára előnyös jegyeit egyesíti: indokolás nélkül, azonnali hatállyal szünteti meg a jogviszonyt. Ez esetben, ha a társaság vissza kívánja hívni a munkaviszonyban foglalkoztatott vezető tisztségviselőt, akkor a visszahívás vajon felmondásnak vagy azonnali hatályú

¹¹¹ Mt. 210. § (1) b) pont

¹¹² MK 95. sz. állásfoglalás

¹¹³ Mt. 20. § (3) bek.

felmondásnak minősül? Ez azért lényeges kérdés, mert ha a munkaviszony megszüntetése kapcsán alkalmazandó szigorú formai követelmények nem teljesülnek, a felmondás jogellenessége iránt bírósághoz lehet fordulni.

Ha abból a tényből indulunk ki, hogy a visszahívás azonnali hatállyal szünteti meg a jogviszonyt, akkor azonnali hatályú felmondásnak kell tekintenünk. Az indokolási kötelezettség hiánya miatt viszont felmondásként kell értékelnünk a visszahívást, mivel az ez irányú kötelezettség a vezető állású munkavállalók munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a munkáltatót sem terheli. Ráadásul amennyiben azonnali hatályú felmondásnak tekintenénk, akkor a felmondás, mint munkajogi intézmény értelmét vesztené, nem volna lehetősége a munkáltatónak arra, hogy a felmondás jogával éljen, csak az azonnali hatályú felmondással. Márpedig az Mt. szerint a munkáltató jogai közé tartozik a felmondással történő munkaviszony megszüntetés is. Az azonnali hatályú felmondással a munkáltató ráadásul két esetben élhet: ha a munkavállaló „a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi.”¹¹⁴ Az azonnali hatályú felmondás jogát a törvény tehát arra az esetre biztosítja a munkáltató számára, ha valamilyen rendkívüli ok miatt kíván a munkavállalótól megválni, s ez az ok a vezető személyében, magatartásában rejlik. De mi a helyzet akkor, ha a munkaviszony megszüntetésének oka a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével függ össze? A munkajog világában ha valakit azonnali hatályú felmondással küldenek el a munkahelyéről, az negatívan befolyásolja a munkakeresést, mivel a munkáltatók általában nem szívesen dolgoznak együtt ilyen személlyel, mert az azonnali hatályú felmondásnak általában olyan oka van, amely lehetetlenné teszi, hogy a vezető és az új munkáltató között szoros bizalmi viszony jöjjön létre.

A megoldás ebben az esetben nem az, ha megpróbáljuk a visszahívást általánosságban a felmondás vagy azonnali hatályú felmondás keretei közé beszorítani. A helyes eljárás inkább a visszahívás tartalmának vizsgálata:¹¹⁵ amennyiben hiányzik az indokolás, úgy felmondásról van szó, s a munkaviszony megszüntetésénél az arra irányadó szabályok szerint kell eljárni. Ellenkező esetben – ha a visszahívás tartalmaz indokolást –, az azonnali hatályú felmondás szabályai szerint kell eljárni a továbbiakban. Ezt az álláspontot támasztja alá a bírói gyakorlat is.¹¹⁶

Általában ha a gazdasági társaság érdeke úgy kívánja, a munkajogi korlátozásokra tekintet nélkül hívható vissza a vezető tisztségviselő. Pl. a határozott tartamú munkaviszonynál figyelmen kívül lehet hagyni a munkavállaló védelmét célzó rendelkezéseket, mivel a vezető esetében ilyen szigorú védelem nem szükséges. Kivételt képeznek viszont a felmondási védelmek¹¹⁷ (pl. terhesség), amelyek olyan eseteket határoznak meg, amelyek tekintetében még a vezető állású munkavállaló is igényli a magas szintű védelmet a jogalkotó szerint.

Hangsúlyozni kell azonban, hogy csak akkor kell a fenti szabályoknak megfelelően eljárni, ha a felek nem állapodnak meg a munkaszerződésben másként, amire az Mt. diszpozitív szabályai lehetőséget adnak.

¹¹⁴ Mt. 78. § (1) bek.

¹¹⁵ Pál Lajos: A vezetők jogviszonyának megszüntetése. In: Munkajog, munkaügyi kapcsolatok a harmadik évezred kezdetén. Tanulmányok dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged 2004, 346. o.

¹¹⁶ BH1995.738., BH1993.203., BH1995.253., BH1996.669.

¹¹⁷ Mt.65. § (3) bek.

XII. Konklúzió

A vezetőkre vonatkozó szabályok tárgyalása során láthattuk, hogy bár a Gt. lehetőséget ad a vezető tisztségviselői feladatok munkaviszonyban történő ellátására, erre vonatkozóan csak annyit állapít meg, hogy a munkajogi szabályokat kell alkalmazni. A vezetőre egyebekben nem tartalmaz olyan speciális szabályokat, amelyek segítenének eligazodni a társasági jog és a munkajog összeütközése esetén. Ez pedig gyakran magukat a feleket is kétségek között hagyja, hogy adott esetben milyen rendelkezés alapján kell eljárniuk. Valójában éppen a munkajogi szabályok Gt.-ből történő kiiktatását kezdte meg a jogalkotó arra hivatkozva, hogy „rendszerint megközelítésben egyébként sem szerencsés”,¹¹⁸ ha a gazdasági társaságokról szóló törvény munkajogi előírásokat tartalmaz, különösen, ha az ilyen rendelkezés korlátozza az Mt.-ben található munkajogi szabályokat. Ez a fajta szemléletmód azonban kizárja annak a lehetőségét, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre vonatkozó társasági jogi és munkajogi szabályokat összhangba lehessen hozni. Éppen arra lenne szükség, hogy a Gt.-ben külön részt szenteljen a jogalkotó a vezető tisztségviselők munkaviszonyára, amellyel egységessé válna a szabályozás, nem kellene sem a gazdasági társaságnak, sem a vezető tisztségviselőnek bizonytalanságban élnie, hogy mikor melyik szabálynak megfelelően kell eljárni. A jogbiztonság követelménye is ezt kívánja meg. Ennek ellenére a jelenlegi jogalkotási tendencia egészen más irányba mutat. A jövőben a jelenlegi Gt. helyett az új Polgári Törvénykönyvben kerülnek meghatározásra a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályok. A törvényjavaslat szerint valamennyi jogi személy – s így valamennyi gazdasági társaság – alapító okirata esetében a diszpozitivitás érvényesül, vagyis az új Polgári Törvénykönyv rendelkezéseitől, illetve az abban foglalt társasági jogi szabályoktól a társasági szerződésben szabadon eltérhetnek.¹¹⁹ Ez a megoldás viszont általános jogbizonytalansághoz vezethet.¹²⁰ Főleg arra tekintettel, hogy a vezetőkre vonatkozó munkajogi szabályok esetében szintén a diszpozitivitás érvényesül. Amennyiben az új Polgári Törvénykönyv a jelenlegi formájában kerül elfogadásra, úgy érdekes helyzet fog előállni: két olyan törvény szabályait kell majd alkalmazni a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre, amelyek mindegyike szabadon eltérést enged a feleknek, tehát akár egymástól teljesen eltérő tartalmú munkaszerződések szülehetnek. Ez pedig valóban a menedzserszerződések reneszánszát jelentené amellet, hogy a feleket szinte semmilyen törvényi szabály nem kötné, saját belátásuk szerint állapíthatnak meg akár teljesen eltérő szabályokat a jogviszonyra.

¹¹⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló T/7415 törvényjavaslatának indokolása

¹¹⁹ T/7971. sz. törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről 3:4. § (2) bek.

¹²⁰ Sárközy Tamás: A gazdasági jog és az új Polgári Törvénykönyv. 6. o. In Gazdaság és Jog, XX. évfolyam, 2012. március, 3-7. o.

Felhasznált irodalom

Jogsabályok

Magyarország Alaptörvénye

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

1993. évi XCIII. törvény a munkavédelemről

2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról

2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról

2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről

298/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról

MK 95. sz. állásfoglalás

7001/2005. (MK 170.) FMM-PM együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról

48/1991. (IX.26.) AB határozat

T/2627 törvényjavaslat Magyarország Alaptörvényéről

T/4786. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

T/7415. sz. törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

T/7971. sz. törvényjavaslat a Polgári Törvénykönyvről

Kommentár a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvényhez, Complex Jogtár (2012. augusztus 31.)

Kommentár a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényhez. Complex Jogtár (2012. május 15.)

Jogesetek

BH1993.203.

BH1995.253.

De inisprudentia et iure publico

JOG- ÉS POLITIKATUDOMÁNYI FOLYÓIRAT
VII. évfolyam, 2013/2. szám

BH1995.738.

BH1996.669.

BH1997.152.

EBH1999.134

BH2003.331.

BH2005.76.

BH2006.300

EBH2011.2346.

Cikkek

Fabók András: *A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései.* Gazdaság és Jog, VII. évfolyam, 1999. február, 19-22. o.

Pál Lajos: *A vezetők jogviszonyának megszüntetése.* In.: Munkajog, munkaügyi kapcsolatok a harmadik évezred kezdetén. Tanulmányok dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára. Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának tudományos bizottsága, Szeged, 2004, 341-349. o.

Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: *A társasági jog és a munkajog határán.* Jogtudományi Közlöny, LXV. évfolyam, 2010. február, 59-71. o.

Pók László: *A vezető tisztségviselők és a társaság közötti jogviszony.* Gazdaság és Jog, XVI. évfolyam, 2008. február, 13-18. o.

Prugberger Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon.* Jogtudományi Közlöny, LIV. évfolyam, 1999. május, 207-216. o.

Prugberger Tamás: *Az atipikus munkaviszonyok szabályozása az új Munka Törvénykönyv javaslatában.* Gazdaság és Jog, XIX. évfolyam, 2011. december, 18-22. o.

Román Róbert: *A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról.* Jogtudományi Közlöny, LXII. évfolyam, 2007. október, 464-472. o.

Sárközy Tamás: *A gazdasági jog és az új Polgári Törvénykönyv.* Gazdaság és Jog, XX. évfolyam, 2012. március, 3-7. o.

Könyvek

Prugberger Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka-, és közszolgálati jog.* Complex (KJK-KERSZÖV) Kiadó, Budapest, 2006.

De iurisprudentia et iure publico

JOG- ÉS POLITIKATUDOMÁNYI FOLYÓIRAT
VII. évfolyam, 2013/2. szám

Prugberger Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között (tanulmánygyűjtemény)*. Debrecen, Competitio Könyvek 5., 2006.

Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2012.

Vezetők kézikönyve (szerk.: Dr. Pál Lajos), HVG-ORAC, Budapest, 2009.

A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (szerk.: Dr. Sárközy Tamás), Complex Kiadó, Budapest, 2007.

Internetes források

Bán Péter – Zátanyi Nikoletta: *Vezető állású munkavállalók az új Mt. tükrében*. <http://www.hrportal.hu/hr/vezeto-allasu-munkavallalok-az-uj-mt-tukreben-20120924.html> (2012. október 15.)

Czank Bernadett: *Milyen juttatások illetik a közalkalmazotti vezetőket? – Ki nevez a végén avagy menedzserek pedig vannak*. Jogi Fórum, 2009.09.28. <http://www.jogiforum.hu/hirek/21707> (2012. október 15.)

Kártyás Gábor: *A vezető állású munkavállalók*. <http://azujmunkatorvenykonyve.hu/kartyas-gabor-blog-azujmt/a-vezeto-allasumunkavallalok/> (2012. október 15.)

Marencsák Zsolt: *A munkavállaló általános kártérítési felelőssége, különös tekintettel az új Munka Törvénykönyve javaslatában előirányzott változtatásokra*. <http://jesz.ajk.elte.hu/marencsak48.html> (2012. szeptember 20.)

Rác Zoltán: *„A menedzserszerződések reneszánszát hozhatja az új Munka Törvénykönyve”* <http://www.hatalyonkivul.hu/amenedzserszerzodesek-reneszanszat-hozhatja-az-uj-munkatorvenykonyve> (2012. október 10.)

Rác Zoltán: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetetlenségi szabályok*. Jogi Iránytű, 2011/4. szám, 2011. december (http://www.mtaius.hu/iranytu/6_racz_zoltan.pdf) (2012. október 10.)

A jó menedzsment titka. <http://munkaadoilevelek.hu/1998/05/a-jo-menedzsment-titka/> (2012. március 30.)

Versenytilalom a munkajogban. <http://munkaugyilevelek.hu/2003/10/versenytilalom-a-munkajogban/> (2012. október 15.)