

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló jogállásának polgári jogi és munkajogi aspektusai, különös tekintettel a kárfelelősségre

Szerző:

dr. Windecker Erika

Kézirat lezárva: Budapest, 2020. október 1.

I. Bevezetés

A köznyelvben a vezető, vezető tisztségviselő, vezető munkatárs fogalmakat szinonimaként használjuk. Jogi szempontból azonban ezen kifejezéseknek egészen eltérő jelentéstartalma lehet, amennyiben e tisztségek jogi természetét, a rájuk vonatkozó jogok és kötelezettségek szabályait vesszük górcső alá.

A vezető tisztségviselő jogállása és különösen felelőssége viták kerettüzeiben áll. E viták kialakulásának oka alapvetően a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) megváltozott felelősségi rendszere, valamint a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) által választott szabályozási módszer is.

Miközben nincs egyértelmű és nyilvánvaló jele annak, hogy a törvényhozó a vezető tisztségviselő jogállásán lényegesen változtatni kívánt volna, mégis változtatási szándék rajzolódik ki a vezető tisztségviselő felelősségével kapcsolatban. A korábbi szabályozástól eltérően, a vezető tisztségviselő felelőssége különböző lehet attól függően, hogy milyen jogviszonyban látja el tevékenységét.

A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerint „a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.”¹

Ezzel a Ptk. az ügyvezetés ellátásának csak egy keretet ad, annak alapja a vezető tisztségviselő kijelölésével, megválasztásával és a tisztség elfogadásával jön létre.

Mindezt Kiss György a következő képpen fogalmazta meg. „A vezető tisztségviselő gazdasági jogi, illetve polgári jogi jogállását nem a megbízási jogviszony és nem is a munkajogviszony alapozza meg. A vezető tisztségviselőt - mint ügyvezetőt - a jogi személy döntéshozó szerve választja meg vagy nevezi ki. Ezt fogalmazza meg a Ptk. 3:21. § (3) bekezdése.

¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:112. § (1) bekezdése

Ennek értelmében a jogi személy első vezető tisztségviselőit a jogi személy létesítő okiratában kell kijelölni. A jogi személy létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személyek esetén a jogi személy alapítói választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre.

E megfogalmazásból kiemelendő az utolsó mondat. Maga az ügyvezetésre, azaz a vezetői tisztség betöltésére irányuló jogviszony kauzája a jogi személynek, illetve döntéshozó szervének jognyilatkozatával (kijelölés, választás vagy kinevezés), és ennek a relatíve egyoldalú jognyilatkozatnak az elfogadásával jön létre. Ehhez képest az, hogy a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy milyen konkrét szerződés szabályai alapján végzi munkáját - a keletkezés jogalapjához képest - másodlagos.”²

Ugyanakkor eldöntendő kérdés és a jogirodalmi viták középpontját is az képezte, hogy a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló kárfelelősségét a Ptk. vagy az Mt. alapján kell-e megítélni tekintettel arra, hogy a kárfelelősségi szabályok a két kódexben eltérnek egymástól.

A Ptk. 3: 24 (1) bekezdése akként rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben.³ E felelősség objektív alapú felelősség.

Az Mt. 179. § (1) bekezdése ugyanakkor kimondja, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.⁴ Azaz az Mt. megtartotta a felrúhatóságon alapuló felelősségi alakzatot, amely jóval kedvezőbb jogkövetkezésménnyel jár, mint a Ptk. szerinti objektív alapú felelősség.

² Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In. A vezető tisztségviselő felelőssége - szerkesztette: Csehi Zoltán / Szabó Marianna. Budapest, Wolters Kluwer, 2015. 149. o.

³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 24 (1) bekezdése

⁴ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 179. § (1) bekezdése

A kérdés tehát az, hogy a vezető tisztségviselő kárfelelősségét az Mt. vagy a Ptk. felelősségi szabályai szerint kell megítélni? Ennek eldöntéséhez meg kell ismernünk mind a vezető tisztségviselő, mind a vezető állású munkavállaló jogállására vonatkozó hatályos polgári jogi és munkajogi szabályokat és mindenképpen szükséges a korábbi szabályozást és joggyakorlatot is megvizsgálni.

II. A vezetői jogviszony múltbeli szabályozása

1. A vezető fogalmi meghatározása és kárfelelősségi szabálya a korábbi munka törvénykönyvekben

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény (1967. évi Mt.) végrehajtási rendeletének 85. § (2) bekezdése szerint „vezető állásúnak minősülnek az osztályvezetők, az ezeknek megfelelő és az ezeknél magasabb beosztású - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott - vezetők”.

A végrehajtási rendelet 86. § (2) bekezdése azt is meghatározta, hogy „magasabb vezető állású a vállalat igazgatója, továbbá - ha a miniszter az Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal elnökével egyetértésben vagy magasabb jogszabály eltérően nem rendelkezik - az egyéb szervezet vezetője, valamint a gazdasági társaság vezető tisztségviselője.”⁵

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (1992. évi Mt.) 188. § (1) bekezdése szűkszavúan azt mondta ki, hogy „vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese.”⁶

A fentiekhez kapcsolódva elmondható, hogy mind az elmélet, mind a gyakorlat akként foglalt állást, hogy a vezető tisztségviselő, ha tevékenységét munkaviszonyban látta el, vezető állású munkavállalónak minősült.

A vezető tisztségviselő felelőssége vonatkozásában nem volt különbség a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony keretében látta el a tevékenységét, az utaló szabály alapján ugyanis a kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelt.

⁵ A Munka Törvénykönyve végrehajtására kiadott 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet 85. § (2) és 86. § (2) bekezdése

⁶ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 188. § (1) bekezdése

Az 1967. évi Mt. 57. § (1) bekezdése kimondta, hogy „a dolgozó a munkaviszonyából eredő kötelezettségének vétkes megsértésével okozott kárért anyagi felelősséggel tartozik.

Ugyanezen szakasz (4) bekezdése szerint az állami vállalatok igazgatói az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal kötelesek eljárni. Kötelezettségeik megszegésével a vállalatnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek.”⁷

Az 1992. évi Mt. 192/A. § (1) bekezdése is akként rendelkezett, hogy „a vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 191. §-ban előírt szabályok (az úgynevezett összeférhetlenségi szabályok) megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.”⁸

2. A vezető tisztségviselő fogalmi meghatározása és kárfelelősségi szabályai a korábbi gazdasági társaságokról szóló törvényekben

2.1. A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény szabályai

A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény (1988. évi Gt.) nem definiálta a vezető tisztségviselő általános fogalmát, hanem az egyes társasági formáknál meghatározta azok körét. Az 1988. évi Gt. 28. § (1) bekezdése szerint „vezető tisztségviselők: egyesülésnél és közös vállalatnál az igazgató, korlátolt felelősségű társaságnál az ügyvezetők, részvénytársaságnál az igazgatóság tagjai.”⁹

Az 1988. évi Gt. indokolása a törvény e szakaszához a következő részletes magyarázatot adta:

„A közkereseti társaság és betéti társaság kivételével minden más gazdasági társaságban szükségszerűen vannak olyan kiemelt pozícióban lévő személyek, akik a társaság működésére döntő befolyással bírnak, akik a társaság vezetését, tevékenységének ellenőrzését végzik. Ezekre a személyekre vonatkozóan indokolt speciális szabályokat felállítani, különösen e tisztségek betöltésének és megszűnésének feltételeivel, titoktartási kötelezettségükkel, összeférhetlenségi

⁷ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény 57. § (1), (4) bekezdései

⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 192/A. § (1) bekezdése

⁹ A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény 28. § (1) bekezdése

viszonyaikkal és felelősségükkel kapcsolatban.

A 28. § tulajdonképpen értelmező rendelkezés, hiszen azt sorolja föl, hogy az egyes gazdasági társasági formáknál kit kell vezető tisztségviselőnek tekinteni.

A törvény azokat a személyeket emeli ki vezető tisztségviselőként, akik a társaságot érintő operatív döntéseket hozzák, s ezért a társaságon belül különösen erős befolyásuk, hatalmuk van.

Ezek a közös vállalatnál és az egyesülésnél az igazgató, a korlátolt felelősségű társaságnál az ügyvezetők, a részvénytársaságnál az igazgatóság tagjai.”¹⁰

Az 1988. évi Gt. a vezető tisztségviselők felelőssége vonatkozásában a 32. § (1) bekezdésében kimondta, hogy „a vezető tisztségviselők, a felügyelő bizottság tagjai és a könyvvizsgálók az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal kötelesek eljárni. Kötelezettségeik megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek akkor is, ha a gazdasági társasággal munkaviszonyban állnak.”¹¹

Az 1988. évi Gt. indokolása a 32. §-hoz a következő nagyon lényeges magyarázatot adta. „A vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagsági teendők, valamint a könyvvizsgálói tevékenység különböző, munkavégzésre irányuló jogviszonyokban végezhető. Lehetséges e tisztségek betöltése munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló más jogviszonyban, polgári jogi megbízási szerződés keretében is. Az eltérő típusú jogviszonyokhoz azonban eltérő felelősségi formák párosulnak.

Alapvetően más, kedvezőbb a dolgozókra nézve a munkajogi felelősség, mint a polgári jogi. Az azonban megengedhetetlen lenne, hogy a gazdasági társaságnál azonos funkciót betöltő személyek ugyanazért a tevékenységükért eltérő módon feleljenek attól függően, milyen jogi konstrukcióban látják el tisztségüket. Ezért a Javaslat egységesen a polgári jogi felelősség szabályait rendeli alkalmazni a vezető tisztségviselők, illetve felügyelő bizottsági tagok és a könyvvizsgálók e tisztségben végzett tevékenységével kapcsolatban. Ez a szabály a tevékenységüket munkaviszony alapján végzőknél egyértelműen munkajogi felelősséghez képest a felelősség szigorítását jelenti.”¹²

¹⁰ Az 1988. évi VI. törvény indokolása a gazdasági társaságokról szóló törvényjavaslathoz

¹¹ A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény 32. § (1) bekezdése

¹² Az 1988. évi VI. törvény indokolása a gazdasági társaságokról szóló törvényjavaslathoz

A polgári jogi felelősség vonatkozásában az indokolás kifejtette: „A Javaslát nem szól arról, hogy a szóban forgó polgári jogi felelősségen a szerződésszegésért való felelősséget vagy a szerződésen kívül okozott károkért való felelősséget kell-e érteni, aminek abból a szempontból van jelentősége, hogy lehetséges-e a felelősség méltányossági alapon való csökkentése a Ptk. 339. § (2) bekezdése alapján, vagy ez a 318. § (1) bekezdése értelmében kizárt. Mivel a vezető tisztségviselői és felügyelő bizottsági tagsági viszony mindig egy megállapodáson alapuló viszony, egyértelmű, hogy a szerződésszegésért való felelősség szigorúbb szabályát kell alkalmazni.”¹³

A 1988. évi Gt. megteremtette a vezető tisztségviselői jogállás mögöttes jogviszonyait azzal, hogy indoklásában kimondta, lehetséges e tisztségek betöltése munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló más jogviszonyban, polgári jogi megbízási szerződés keretében is.

2.2. A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény a vezető tisztségviselőről

A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény (1997. évi Gt.) sem határozta meg a vezető tisztségviselő fogalmát. A törvény 21. § (1) bekezdése azt mondta ki, hogy „a gazdasági társaság ügyvezetését - a gazdasági társaságok egyes formáira vonatkozó rendelkezések szerint - a vezető tisztségviselők látják el.”¹⁴

Az 1997. évi Gt. 21. §-ához adott indoklás szerint „a törvény a gazdasági társaságok operatív vezetését ügyvezetés néven fogja össze. Az ügyvezetést ellátó személyeket pedig a törvény - az eddigi szabályokkal egyezően - vezető tisztségviselőknek nevezi”.¹⁵

Az 1997. évi Gt. a vezető tisztségviselő kárfelelőssége tárgyában nem hozott újat. A törvény 29. § (1) bekezdése rögzítette, hogy „a vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni.

¹³ Az 1988. évi VI. törvény indoklása a gazdasági társaságokról szóló törvényjavaslathoz

¹⁴ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 21. § (1) bekezdése

¹⁵ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény indoklása

A jogszabályok, a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály), illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségeik vétkes megszegésével a gazdasági társaságnak okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felelnek a társasággal szemben.¹⁶

Az 1997. évi Gt. 29. § (1) bekezdéséhez fűzött indokolásában kifejtésre került, hogy „a vezető tisztségviselők, az ügyvezetés a gazdasági társaság szerve, így ha harmadik személyeknek kárt okoz, ezért a gazdasági társaságnak kell helytállnia. Rendezni kell azonban azt, hogy a vezető tisztségviselők milyen módon felelnek a gazdasági társaság irányában a saját társaságuknak okozott károkért.

A felelősségi szabály alapjaiban az 1988-ban kialakítottal azonos marad. A vezető tisztségviselők az ügyvezetést az ilyen fontos tisztségét betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal kötelesek ellátni és ezen fokozott polgári jogi felelősségi mérce alapján elbírálendő vétkességük szerint felelnek a gazdasági társaságnak a jogszabályok, a társasági szerződés, illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok megsértésével, illetve ügyvezetési kötelezettségeik elhanyagolásával okozott károkért. Új elem, hogy a törvény kimondja azt az ügyvezetési kötelezettséget, mely szerint a vezető tisztségviselőknek a társaságot - nyilvánvalóan a tagok érdekeinek kellő figyelembevételével -, de a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kell vezetniük.”¹⁷

Egyebekben az 1997. évi Gt. is megtartotta a vezető tisztségviselő mögöttes jogviszonyát, hiszen a 30. § (3) bekezdésében kimondta, hogy „a vezető tisztségviselő jogviszonyára - ha a vezető tisztséget nem munkaviszony keretében látja el - a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályai (Ptk. 474-483. §) megfelelően irányadóak”.¹⁸

¹⁶ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 29. § (1) bekezdése

¹⁷ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény indokolása

¹⁸ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 30. § (3) bekezdése

2.3. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény

A gazdasági társaság ügyvezetését a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (2006. évi Gt.) 21. § (1) bekezdése a következők szerint definiálta: „A gazdasági társaság ügyvezetését - a gazdasági társaságok egyes formáira vonatkozó rendelkezések szerint - a társaság vezető tisztségviselői vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület látja el.

E törvény alkalmazásában ügyvezetésnek minősül 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.”¹⁹

A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény indokolása szerint „a törvény a gazdasági társaságok nem stratégiai jellegű irányítását ügyvezetés néven fogja össze, azonban az ezzel kapcsolatos gyakorlati bizonytalanságok miatt világossá teszi, hogy ügyvezetésen a társasági jogban nemcsak az operatív menedzsment értendő, hanem ennél a szélesebb kategória. A 21. § (1) bekezdése ide sorol minden olyan döntést, amely törvény vagy a társasági szerződés rendelkezése alapján nem tartozik valamely más társasági szervnek a hatáskörébe. Az ügyvezetést ellátó személyeket a törvény - az 1997. évi Gt.-vel egyezően - vezető tisztségviselőnek nevezi.”²⁰

A 2006. évi Gt. azonban gyökeres fordulatot hozott a vezető tisztségviselői jogállás mögöttes jogviszonyai tekintetében.

A törvény a 22. § (2) bekezdésében kimondta, hogy „a vezető tisztségviselőt ezen minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre az e törvény szerinti társasági jogi jogviszony az irányadó azzal, hogy az így nem szabályozott kérdésekben a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni. Vezetői tisztségviselő ezen megbízását munkaviszonyban nem láthatja el.”²¹

¹⁹A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 21. § (1) bekezdése

²⁰A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény indokolása

²¹A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 22. § (2) bekezdése

A 2006. évi Gt. indokolása a következő képpen fogalmazott: „A vezetői tisztségviselői jogviszony polgári jogi, illetve munkajogi jellege tekintetében igen széleskörű elméleti és gyakorlati viták folynak, lényegében az első Gt., azaz 1988 óta.

Ezekre tekintettel mondja ki a 22. § (2) bekezdés, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony sajátos társasági jogi jogviszony, amelyet elsődlegesen a törvény szabályoz, mögöttes jogként viszont a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell - a vezető tisztségviselői jogviszony sajátosságaira tekintettel - megfelelően alkalmazni.

Ebből a szabályból következik, hogy a vezető tisztségviselő e minőségében nem állhat a jövőben munkaviszonyban, de nem következik, hogy a vezető tisztségviselő egyáltalán nem állhat munkaviszonyban - vezető tisztségviselői jogviszonya mellett - a társasággal.

Mivel az 1997. évi Gt. alapján voltak vezető tisztségviselői munkaviszonyok is pl. a kft-knél, az átmeneti rendelkezések között a Gt. 333. §-ának (1) bekezdése kimondja, hogy ezek a munkaviszonyok, ha határozott időre szóltak, úgy lejártukig, ha határozatlan időre, úgy a vezető tisztségviselői jogviszony lejártáig, de legfeljebb a megválasztástól számított öt évig maradnak hatályban.”²²

A vezető tisztségviselő kárfelelősségét illetően a 2006. évi Gt. 30. § 2) bekezdése kimondta:” A vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal - és ha e törvény kivételt nem tesz -, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni.

A vezető tisztségviselők a polgári jog általános szabályai szerint felelnek a gazdasági társasággal szemben a jogszabályok, a társasági szerződés, illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségeik felróható megszegésével a társaságnak okozott károkért.”²³

²² A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV törvény indokolása

²³ A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV törvény 30.§ (2) bekezdése

2.4. A 2006. évi Gt. változásai

2007. szeptember 1. napjától megváltozott a 2006. évi Gt. vezető tisztségviselő mögöttes jogviszonyára vonatkozó szabályozás, ismét lehetséges volt a vezető tisztséget választás szerint megbízási vagy munkaviszony keretei között ellátni.

A 2007. szeptember 1-től hatályos 2006. évi Gt. 22. § (2) bekezdése szerint „a vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre - a törvényben meghatározott eltérésekkel - a) a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy b) a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni.”²⁴

2.5. A vezető tisztségviselő jogállásával kapcsolatos kérdések a munkajogi ítélkezési gyakorlatban az Mt. hatályba lépése előtt

„Ha a vezető tisztségviselő és a társaság között csak a vezető tisztségviselői feladatok ellátására jött létre megállapodás, akkor az e tisztségből fakadó feladatok ellátását a korábban hatályos gazdasági társaságokról szóló törvények szerint a vezető tisztségviselő vagy munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban láthatta el, s ez utóbbi esetben alkalmazni kellett rá mind a Gt., mind az Mt. rendelkezéseit. Ekként az 1967. évi, majd az 1992. évi Mt. rendelkezései értelmében ilyenkor a vezető állású munkavállalónak minősülő vezető tisztségviselő az e tevékenységével összefüggésben a munkáltatónak okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felelt. Az egyéb (nem vezető tisztségviselői) tevékenységével kapcsolatban okozott károkért a vezető állású munkavállaló a munkajogi szabályok szerint tartozott a kárt megtéríteni. Amennyiben a kár nem a vezető tisztségviselői tevékenységével, hanem egyéb, a munkaviszonyba tartozó kötelezettségének a megszegésével állt okozati összefüggésben, akkor a felelősségére a munkajog szabályai vonatkoztak²⁵, mint pl. a céges autó használata során okozott kár, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár²⁶.

²⁴ A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény 2017. 09. 01. napjától hatályos 22. § (2) bekezdése

²⁵ Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. *Gazdaság és Jog*, 1996/12. 10. o., Miskolczi Bodnár Péter: A vezető tisztségviselő felelőssége és ennek biztosíthatósága. *Gazdaság és Jog*, 1997/7-8. 9. o., Pál Lajos: A vezetők foglalkoztatásának szabályai. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 67. o. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? *Magyar Jog* - 2017-5. sz. 273. o.

²⁶ A példákat illetően lásd: Radnay József: *Munkajog. 2. javított és átdolgozott kiadás.* Szent István Társulat, Budapest, 2000. 212. o., Berki Katalin: A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések. In: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata.* Complex, Budapest, 2008. 846. o. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? *Magyar Jog* - 2017-5. sz.

A kommentárirodalomban megjelent olyan álláspont is, amely szerint a megőrzési felelősség és a leltárhiányért való felelősség szempontjából ugyanazok a szabályok vonatkoznak a vezető tisztségviselőkre mint vezető állású munkavállalókra, mint más munkavállalókra.²⁷

A fent kifejtettekre visszautalva, a gyakorlatban kialakult és a bírói gyakorlat által elismert volt az is, hogy a felek külön-külön kössenek szerződést egyfelől a vezető tisztségviselői feladatok ellátására, másfelől egyéb vezetői feladatok ellátására. Gyakran alkalmazott megoldás például, hogy az operatív vezetést ellátó igazgatói munkakörre munkaviszony, az igazgatósági tagságra vonatkozó feladatok ellátására pedig megbízási jogviszony jön létre.

Az Mt. hatályba lépése előtti gyakorlat szerint, ha a vezető tisztségviselő e tisztség ellátására nem munkaviszonyt létesített, de az ezen kívül eső, más munkaköri feladatok ellátására egyébként munkaviszonyban állt, akkor csak a vezetői tisztségviselői feladatok ellátására szóló szerződés tekintetében voltak rá irányadók a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések, az egyéb feladatok elvégzésére szóló másik szerződés tekintetében az Mt. és nem a Gt. rendelkezéseit kellett alkalmazni.²⁸

A jogviszony létrejötte és megszüntetése körében is jelentőséghez jutott a társaság és a vezető tisztségviselő közötti fentiek szerinti viszony jellege. Cégjogi szempontból ugyanis nem annak van jelentősége, hogy a jogviszony létesítésekor a munkajogi szabályokat betartották-e: a vezető tisztségviselői kinevezés érvényességét nem érinti, ha egyébként a munkaszerződés érvényességi hibában szenved, ezzel szemben a munkaszerződés érvénytelenségével jár, ha az ügyvezető megválasztásakor a társasági jogi előírások nem teljesültek.²⁹ Ami a jogviszony megszüntetését illeti, a gazdasági társaságokról szóló törvények akként rendelkeztek, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonyát a legfőbb szerv visszahívással bármikor megszüntetheti. Erre tekintettel kellett a gyakorlatnak megválaszolnia azt a kérdést, hogy ennek a visszahívásnak milyen hatása van a vezető tisztségviselő munkaviszonyára.

²⁷ Rúzs Molnár Krisztina: A vezető állású munkavállaló kártérítési felelőssége. In: A munkajog nagy kézikönyve. (lektor: Breznay Tibor). Complex, Budapest, 2008. 897. o. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5. sz.

²⁸ Radnay József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. Gazdaság és Jog 1998/11. 19. o. Pál Lajos: A vezetők foglalkoztatásának szabályai. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 24. o. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5. sz.

²⁹ BH 1994.429. Hivatkozta: Pál Lajos: A vezetők foglalkoztatásának szabályai. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 33. o. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5.

A Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntésében a következőket mondta: „...a törvény és az állandó bírói gyakorlat szerint az ügyvezetői munkakörre létesített munkaviszonyt a visszahívás megszünteti (BH 1993/3/203.)”³⁰.

Az ítélet arról is rendelkezett, hogy „a visszahívásra azonban nem az Mt., hanem a Gt. szabályai az irányadók akkor is, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll (Gt. 30. §)”.

Az ítélet még arra is kitért, hogy „amennyiben a felek abban állapodtak volna meg, hogy a tisztség megszűnése után az alperes más munkakörben foglalkoztatja a felperest, a munkaviszony ennek megfelelően fennmarad”.³¹

A jogirodalmi álláspontok is azt hangsúlyozták, hogy ha munkaviszonyban áll a vezető, akkor a vezető tisztségviselői megbízás és a munkaviszony nem válik el egymástól, így az ügyvezető visszahívása megszünteti a munkaviszonyt is, de vizsgálni kell, hogy az a munkajogi szabályoknak megfelel-e³². A vezetői megbízás külön nem mondható tehát fel, mert megszűnésével a vezető munkaköre is megszűnik. Arra az esetre, ha a vezető tisztségviselőnek más feladatai is vannak, a Legfelsőbb Bíróság egy másik eseti döntésében a következőket emelte ki: „a Legfelsőbb Bíróság következetes ítélkezési gyakorlata szerint a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének munkaügyi jogvitájában mindenekelőtt azt kell tisztázni, hogy a vezető tisztségviselői és az egyéb ellátandó feladatokra nézve egységes vagy külön-külön jogviszonyt létesítettek-e a felek, és melyek az egyes jogviszonyt létesítő megállapodások feltételei (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10. 296/1994., Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10. 321/1994.)”³³

³⁰ A BH 1993.3.203 számú eseti döntés a következőket mondta ki: „Visszahívására azonban nem a Munka Törvénykönyve, hanem a gazdasági társaságokról szóló törvény szabályai az irányadók. Munkaviszonya ennek megfelelően csak a taggyűlés egyhangú határozatával szüntethető meg.” Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5. 274. o.

³¹ BH 1999.12.574. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5.

³² BH 1995.12.738. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5.

³³ BH 1995.12.738. Idézi: Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5

III. A vezető tisztségviselő jogállásának hatályos polgári jogi és munkajogi szabályai

1. A vezető tisztségviselő jogállásával kapcsolatos jogirodalmi nézetek

A vezető tisztségviselői státusz jogi természete és jogállása vonatkozásában a Ptk. hatályba lépésével a jogirodalomban is komoly vita alakult ki. Alapvetően két álláspont körvonalazódott, az egyik szerint a vezető tisztségviselő jogállására az jellemző, hogy az a vezető megválasztásával, vagy kinevezésével és a tisztségnek a vezető általi elfogadásával jön létre, ehhez képest csak a jogi kereteket adja meg, hogy munkaszerződés, vagy megbízási szerződést kötnek a felek.

Ezen álláspontot képviseli Kiss György: „A vezető tisztségviselő jogállása kijelöléssel, választással vagy kinevezéssel keletkezik. E jogalapokon kívül a vezető tisztségviselő jogviszonyának egyéb kauzája nincs. Jellemző, hogy a Ptk. jogi személyre vonatkozó része - mint általános szabály - nem szabályozza a vezető tisztségviselő úgynevezett mögöttes jogállását.

A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése viszont nem rendelkezik a vezető tisztségviselő ebbéli jogviszonyának jogalapjáról, az nyilvánvalóan megegyezik a Ptk. 3:21. § (3) bekezdésében foglaltakkal. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése nem a jogviszony keletkezésének jogalapja tehát, hanem arra a kérdésre ad választ, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony keretei között végzi ügyvezetői tevékenységét.

A hatályos szabályozás jelenleg két jogviszonyt nevesít, nevezetesen a megbízási jogviszonyt és a munkajogviszonyt. A mögöttes jogviszonyra vonatkozó szabályozás az első társasági törvény hatálybalépése óta számos értelmezési bizonytalanságot okozott.”³⁴

Erre az álláspontra helyezkedett Tercsák Tamás is, aki kifejtette, hogy „a vezető tisztségviselő (vtv.) jogállása és - ennek integráns részeként - felelőssége alapvetően a Ptk. rendelkezéseiből adódik. A munkajogi szabályok alkalmazásának a Ptk. felhatalmazása alapján, és csak akkor van helye, ha a társaság és a vtv. - a kinevezéskor vagy később munkaszerződést kötöttek. Ekkor viszont a vtv. felelőssége az Mt. szerint alakul valamint - kiegészítő jelleggel - tér nyílik az Mt. egyéb szabályai alkalmazásának.

³⁴ Kiss György: 2015. 162.o.

A vtv.-k (beleértve ebbe a gazdasági társaságok ügyvezetőit) jogállását, a jogi személlyel szemben fennálló jogait és kötelezettségeit a Ptk. részletesen tartalmazza. Ezek a szabályok elegendőek vtv.-i jogviszony tartalmának meghatározásához. Emiatt a vtv.-i jogviszony a társaság általi kinevezéssel és annak elfogadásával létrejön. A Ptk. vonatkozó rendelkezésinek diszpozitív jellegéből következően a társaságok és vtv.-ik a kinevezéskor (annak elfogadásakor) a törvény és a társasági szerződés keretei között megállapíthatják jogviszonyuk tartalmát, az egymással szemben fennálló jogaikat és kötelezettségeiket. Ugyanez vonatkozik a vtv.-nek a társasággal szemben fennálló felelősségére. Ha a felek ezt nem teszik meg, jogviszonyuk a Ptk. rendelkezéseinek megfelelően alakul. Ezek tartalma - a 3:112. § (1) bekezdésében tartalmazott utalás alapján és segítségével - értelmezés útján állapítandó meg.”³⁵

Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Lőrincz György: „A Ptk. a vezető tisztségviselő jogállását - szemben a Gt.3. megoldásával - nem sajátos társasági jogi, azaz sui generis jogviszonyként szabályozza. Ebből következik, hogy a vezető tisztségviselő valamifajta szerződéses kapcsolatot kell létesítsen a jogi személlyel.

E szerződés típusa elvben vagy a jogállási törvények hatálya alá tartozó jogviszony, vagy munkaviszony, vagy a Ptk. szerinti megbízás, vagy (esetleg) a Ptk. 3:21. § szerinti megbízatás, mint nem nevesített, atipikus szerződés.

Az előzőekből következően nem tartom elfogadhatónak a vezető tisztségviselő jogállásának ún. kettős jogviszonyként való felfogását sem (Keserű Barna fejti ki ezt a nézetet a legrészletesebben, aminek a lényege: a Ptk. előző pontban idézett rendelkezése alapján a megbízatás elfogadásával létrejön a vezető tisztségviselői jogviszony, aminek a kereteit határozza meg a munkaviszony vagy a megbízási szerződés).

Általánosságban akkor helyes ilyen duplikált jogviszonyt említeni, ha ugyanazon felek között, egyidejűleg, eltérő tárgyú szerződés hatályos. [Ilyen lehet a Kjt. szerinti vezető (pl. orvos + kórházigazgató), vagy a részvénytársaság nem független belső igazgatósági tagjának munkaviszonya és igazgatósági tagsága.]

³⁵ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint (GJ, 2017/7-8.,8. o.)

A vezető tisztségviselő esetében erről nincs szó, hiszen "mindkét" jogviszony ugyanarra irányul, nevezetesen az ügyvezetés ellátására. A megbíztás és annak elfogadása azért sem fogható fel önálló szerződésként, mert ez a felek közötti jogviszony tartalmának számos elemére nem terjed ki, így a Ptk. 6:63. § (2) bekezdése alapján nem tekinthető létrejöttnek. Elegendő csak a díjazásra utalni, de további lényeges kérdés, így pl. a vezető tisztségviselő társadalombiztosítási helyzete is tisztázatlan marad.

Végül, de nem utolsósorban ismét hangsúlyozom: a kettős jogviszony vitán felül nem érvényesül a jogállási törvény hatálya alá tartozó vezető tisztségviselőt érintően, holott a Ptk. 3:21. § (3) bekezdése valamennyi jogi személyre irányadó.”³⁶

Lényegében ezzel egyetért Pál Lajos is, aki arra mutatott rá, hogy „az új polgári jogszabályok egyáltalán nem javítottak a kodifikációs helyzeten, mert az alkalmazott megoldások - dogmatikailag legalábbis - még ellentmondásosabbra sikeredtek. A Ptk. ugyanis a jogi személyre vonatkozó általános rendelkezések között külön megállapítja a vezető tisztségviselői megbíztás keletkezésére vonatkozó szabályokat (Ptk. 3:21 §), majd a gazdasági társaságokra vonatkozó különös szabályoknál kimondja, hogy a vezető tisztségviselő feladatait megbíztási jogviszonyban, vagy munkaviszonyban látja el (Ptk. 3:112 §). Ezzel azonban azt a látszatot kelti, mintha külön jogi aktusról lenne szó, holott az nem lehet kétséges, hogy akár megbíztási, akár munkaviszonyról van szó, a jogviszony csak szerződéskötéssel jöhet létre és nem beszélhetünk külön „vezető tisztségviselői megbíztásról” és az ügyvezetés ellátására létesített jogviszonyról, ezek ugyanis nem különülhetnek el egymástól. Ezért, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a feladatait, a jogviszony létesítésére a Munka törvénykönyve szabályai az irányadóak, a munkaviszony pedig csak munkaszerződéssel jöhet létre. A kijelölés, a választás, vagy a kinevezés pusztán az egyik fél akaratalakítási módszerének tekinthető, nem pedig a jogviszony keletkeztető tényének, mivel a jogviszony a felek szerződéskötésével jön létre.”³⁷

³⁶ Lőrincz György: Újabb kérdések és viták a vezető tisztségviselő jogállásáról (GJ, 2017/9.) 6-7. o.

³⁷ Kozma Anna, Lőrincz György, Pál Lajos, Pethő Róbert, szerkesztő: Kardkovács Kolos: A munka törvénykönyvének magyarázata Budapest, HVG-ORAC, 2016. 400. o.

A fent ismertetettekhez kapcsolódóan a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló felelőssége vonatkozásában is két markáns jogirodalmi álláspont alakult ki. Az egyik szerint a vezető tisztségviselő felelősségének kérdésében a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján kell döntenet, a másik vélemény szerint az Mt. szabályait kell alkalmazni.

Sárközy Tamás szerint: „Mivel a Ptk. 3:24. §-a ütközik az Mt. 209. §-ával, azt kell eldönteni, hogy mely törvényt alkalmazzuk. Szerintem a munkavállalóként tevékenykedő vezető tisztségviselők vonatkozásában a Ptk. rendelkezése lex specialist képeznek a vezető munkavállalókra vonatkozó munkajogi kárfelelősségi szabályokhoz képest. Miután pedig a jogszabály-értelmezésnél a lex specialis megelőzi a lex generalist, szerintem a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőknél a Ptk. kártérítési szabályait kell alkalmazni. [Ezt az álláspontot alátámasztja az, hogy a Ptk. kihirdetése után a 2013. évi CCLII. törvény újraszabályozta az Mt. 209. §-át és az (5) bekezdésben megismételte a már korábban is ismert szabályt, hogy a "vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel".]”³⁸

Barta Judit és Prugberger Tamás tanulmányában kifejtette: „A Ptk. azonban a vezető tisztségviselő felelősségének szabályozása kapcsán nem tesz különbséget a szerint, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e. A vezető tisztségviselői felelősséget, kétséget kizáróan, egységesen kezeli.

A gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelőségre vonásakor alkalmazandó szabályok körét nem az determinálja, hogy munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e a vezető tisztségviselő, azaz nem a munkaviszony a meghatározó minősítés, hanem az a speciális helyzet, hogy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjéről van szó. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státusú munkavállaló, akire nézve a munkajogi szabályok csak ott és annyiban érvényesülhetnek, amennyiben arról a Ptk. nem rendelkezik. Ilyen értelemben a Ptk. a lex speciális, az Mt. a lex generális.

³⁸Sárközy Tamás: Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről (GJ, 2015/2., 3. o.)

Nem szabad megfeledkezni arról, hogy társasági jogi sajátosság a vezető tisztségviselő önállósága, mely mellett háttérbe szorul a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogköre, és amely épp ezért megalapozza a vezető tisztségviselő szigorúbb felelősségét.”³⁹

Tálné Molnár Erika a vezető állású munkavállaló felelőssége vonatkozásában más álláspontot alakított ki. „A Munka törvénykönyve azt a jogtechnikai megoldást alkalmazza jelenleg, hogy felhívja a Ptk. egyes rendelkezéseinek alkalmazását. Az Mt. tételesen felsorolja, hogy mely rendelkezések alkalmazhatók a Ptk-ból a munkaviszony tekintetében.

A vezető tisztségviselőkre vonatkozó polgári jogi szabályokat az Mt. 177. §-a nem hívja föl. Az Mt. 177. §-a nem rendeli alkalmazni a Ptk 3:24. §-t, melynek dogmatikai oka az, hogy a vezető állású munkavállaló és a vezető tisztségviselő jogállása eltérő minőségű. Ebből következően minden esetben az Mt. általános munkajogi kárfelelősségi szabályai alkalmazandók a vezető állású munkavállaló munkaviszonyából eredő kötelezettsége felróható megszegésével okozott károkra.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő kárfelelősségét illetően az Mt. tehát a lex speciális. Ha a gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő között munkaszerződés áll fenn, akkor a munkavállalói kárfelelősség szabályai alapján kell a felelősség kérdésében dönteni az Mt. 209. § (5) bekezdésének figyelembevételével.⁴⁰

2. A vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállaló jogállásának hatályos polgári jogi és munkajogi vetülete

2.1. A vezető tisztségviselői jogviszony keletkezése és jogalapja a polgári jog szerint

A vezető tisztségviselő jogállását meghatározó hatályos szabályok megismertetésével kívánok választ adni arra a fő kérdésre, hogy a vezető tisztségviselő, illetve a vezető állású munkavállaló jogállását és főképpen a kárfelelősségét az Mt. vagy a Ptk. felelősségi szabályai szerint kell megítélni.

³⁹Barta Judit, Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról” Acta Universitatis Szegediensis - acta juridica et politica, (79). pp. 76. o. (2016.) (1)

⁴⁰ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Tálné Molnár Erika: QUID JURIS? Budapest-Pécs 2018., 475.,476. o.

A korábban a Gazdasági Társaságokról szóló törvényekben szabályozott vezető tisztségviselői jogviszony szabályait a jogalkotó beolvasztotta a Ptk-ba. Ezzel azonban nem csak egy egyszerű jogtechnikai változás történt, hanem a jogalkotó a Ptk. Harmadik Könyv Első Része I. Címében foglalt általános szabályokat valamennyi jogi személyre kiterjesztette.

Ezáltal a jogi személyekre vonatkozó Harmadik Könyv VI. Fejezetben található a jogi személy ügyvezetésére vonatkozó rendelkezések is alapvetően megváltoztak. „A vezető tisztségviselő fogalma: kilépett a társasági jogi keretéből, így valamennyi jogi személyt érintő jogintézményként lehet, sőt kell a tartalmát meghatározni.”⁴¹

A vezető tisztségviselői jogviszony keletkezését a Ptk. 3:21. § (3) bekezdése az alábbiak szerint szabályozza: „A jogi személy első vezető tisztségviselőit a jogi személy létesítő okiratában kell kijelölni. A jogi személy létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személyek esetén a jogi személy alapítói választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre.”⁴²

A jogi személy, így különösen a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőjét tehát a jogi személy tagjai választják meg és nevezik ki. A jogi személy első vezető tisztségviselőjét a jogi személy létesítő okiratában kötelező megjelölni [Ptk. 3:5. § f) pont].

A vezető tisztségviselői megbízás azonban a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre. Így a vezető tisztségviselői jogviszony a jogi személy és a vezető tisztségviselő között létrejött egyfajta sui generis jogviszony. Az ügyvezetés jogalapját ez a két jogi aktus (a kinevezés és az elfogadás) adja meg.

Ugyanakkor a Ptk. a gazdasági társaságok szervezetét szabályozó normák között a 3:112. § (1) bekezdésben rendelkezik arról, hogy „a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.”⁴³

⁴¹ Lőrincz György 2017. 3. o.

⁴² A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 21 (3) bekezdése

⁴³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 112 § (1) bekezdése

Kiss György a Ptk. ezen rendelkezéseivel kapcsolatban kifejti: „A vezető tisztségviselő jogállása kijelöléssel, választással vagy kinevezéssel keletkezik. E jogalapokon kívül a vezető tisztségviselő jogviszonyának egyéb kauzája nincs. Jellemző, hogy a Ptk. jogi személyre vonatkozó része - mint általános szabály - nem szabályozza a vezető tisztségviselő úgynevezett mögöttes jogállását.

A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése viszont nem rendelkezik a vezető tisztségviselő ebbéli jogviszonyának jogalapjáról, az nyilvánvalóan megegyezik a Ptk. 3:21. § (3) bekezdésében foglaltakkal. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése nem a jogviszony keletkezésének jogalapja tehát, hanem arra a kérdésre ad választ, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony keretei között végzi ügyvezetői tevékenységét. A hatályos szabályozás jelenleg két jogviszonyt nevesít, nevezetesen a megbízási jogviszonyt és a munkajogviszonyt.”⁴⁴

Egyetértve Kiss György álláspontjával, a Ptk. rendelkezéseinek értelmezéséből az vezethető le, hogy a vezető tisztségviselő jogállása kijelöléssel, választással vagy kinevezéssel és annak a vezető tisztségviselő általi elfogadásával jön létre. Ez tehát a vezető tisztségviselői jogviszony jogalapja. Ezt követően másodlagos, vagy mögöttes tartalom, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony - megbízási vagy munkaviszony - keretei között végzi ügyvezetői tevékenységét.

Csöndes Mónika mindezt így fogalmazta meg: „A vezető tisztségviselő és a jogi személy közötti szerződéses jogviszony tárgya ekként tehát maga a vezetői tisztségviselői tevékenység. A vezető tisztségviselő és a jogi személy között létrejövő szerződéses kötelelemre a jogalkotó nem alkotott egy önálló szerződéstípust, hanem a felekre bízta annak eldöntését, hogy a tevékenység megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban való ellátásában állapodnak meg. A vezető tisztségviselői feladatok ellátására létrejött szerződés a Ptk. szerint típusát tekintve tehát vagy munkaszerződés vagy megbízási szerződés. A Ptk. tételes jogi rendelkezéseiből következően ennek a szerződésnek a sui generis jellege abban áll, hogy bármelyik szerződéstípust is választják a felek, a vezető tisztségviselő főszolgáltatása az ügyvezetési tevékenység végzése lesz.

⁴⁴ Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: Csehi Zoltán - Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 162.o.

A jogi személy által nyújtott ellenszolgáltatás formáját viszont már az határozza meg, hogy a felek munkaszerződést vagy megbízási szerződést kötnek. Ha a vezető tisztségviselői feladatok ellátására kötendő szerződés jogi technikai hátterére gondolunk, akkor utalni szükséges egyúttal arra is, hogy a megkötendő szerződés típusára és tartalmára, pl. hány évre, ingyenesen vagy díjazás ellenében, önállóan vagy másokkal együtt stb. vonatkozó tárgyalások a legfőbb szerv döntését megelőzően már megtörténnek. A Ptk. 3:112. §-ából az is következik, hogy ha a jogi személy és a vezető tisztségviselő nem kötnek írásban munkaszerződést, akkor közöttük a választást követő elfogadó nyilatkozattal megbízási jogviszony jön létre. Van, hogy ennek tartalmát a felek írásba is foglalják, de nem vitás, hogy ennek hiányában is a megbízási szerződés szabályai alkalmazandók a kógens jogszabályi rendelkezések és a létesítő okirat által nem szabályozott kérdésekben a felek jogviszonyára.”⁴⁵

2.2. A vezető tisztségviselő fogalma, feladatai, hatásköre a Ptk. szerint.

A Ptk. valójában nem adja meg a vezető tisztségviselő fogalmát, hanem a feladat és hatáskörét írja körül. A Ptk. 3:21. § (1) bekezdése szerint: „A jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, egy vagy több vezető tisztségviselő vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult.”⁴⁶

A vezető tisztségviselő feladatköréhez tartozik még a jogi személy törvényes képviselésének ellátása, melyet a Ptk. 3:29. § (1-2) bekezdése így szabályoz: „(1) A jogi személy törvényes képviselését a vezető tisztségviselő látja el. (2) A vezető tisztségviselő képviselési jogát önállóan gyakorolja.”⁴⁷

Ugyanakkor a Ptk. 3:22. § tovább részletezi a vezető tisztségviselővel kapcsolatos követelményeket. „(1) Vezető tisztségviselő az a nagykorú személy lehet, akinek cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben nem korlátozták.

(2) Ha a vezető tisztségviselő jogi személy, a jogi személy köteles kijelölni azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői feladatokat nevében ellátja. A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat a kijelölt személyre is alkalmazni kell.

⁴⁵ Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5. sz. 277. o.

⁴⁶ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 112 § (1) bekezdése

⁴⁷ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 29 § (1-2) bekezdései

(3) A vezető tisztségviselő ügyvezetési feladatait személyesen köteles ellátni.”⁴⁸

A Ptk. továbbá az egyes jogi személy típusoknál és társasági formáknál rendelkezik arról, kit kell vezető tisztségviselőnek tekinteni.

A közkereseti társaságnál a Ptk. 3:144. § (1-2) bekezdése kimondja: „(1) A közkereseti társaság ügyvezetését a tagok közül kijelölt vagy megválasztott egy vagy több ügyvezető látja el. Kijelölés vagy választás hiányában valamennyi tag ügyvezető.

(2) Semmis a társasági szerződés olyan rendelkezése, amely ügyvezetővé olyan személyt jelöl ki, aki nem tagja a társaságnak, vagy lehetővé teszi ilyen személy ügyvezetővé választását.”⁴⁹

A közkereseti társaság személyegyesítő jellege miatt vezető tisztségviselő csak a társaság tagjai közül kijelölt vagy megválasztott ügyvezető lehet. Az ügyvezetők, akik egyben tagok, a társasággal való megállapodásuk alapján az ügyvezetői teendők ellátását munkajogviszony alapján is végezhetik.

A Ptk. a betéti társaságról a következő képpen rendelkezik: „3:155. § A betéti társaságra - az e címben foglalt eltérésekkel - a közkereseti társaságra vonatkozó rendelkezéseket kell megfelelően alkalmazni. 3:156. § A kültag nem lehet a társaság vezető tisztségviselője.”⁵⁰

A betéti társaságnál eltekintve attól a tényállástól, amikor a kültag kénytelen lesz vezető tisztségviselővé válni, a Ptk. nem zárja ki a vezető tisztségviselői jogállás mögöttes jogviszonyaként a munkajogviszonyt.

A korlátolt felelősségű társaságok vonatkozásában a Ptk. a 3:196. § (1-3) bekezdésekben kimondja, hogy „(1) a társaság ügyvezetését egy vagy több ügyvezető látja el. Az ügyvezető képviseleti jogának korlátozása, megosztása, és nyilatkozatának feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos. (2) Ha a társaságnak több ügyvezetője van, az ügyvezetők önállóan jogosultak az ügyvezetés körében eljárni, azzal, hogy bármelyikük a másik ügyvezető tervezett vagy már megtett intézkedése ellen tiltakozhat. Ebben az esetben a tiltakozást a taggyűlés bírálja el, a taggyűlés döntéséig a tervezett intézkedés nem hajtható végre.

⁴⁸ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 22 § (1-3) bekezdése

⁴⁹ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:144. § (1-2) bekezdései

⁵⁰ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:155. § és 3: 156. §

(3) Ha a társasági szerződés úgy rendelkezik, hogy valamennyi tag jogosult az ügyintézésre és képviselőre, ügyvezetőnek azokat a tagokat kell tekinteni, akik megfelelnek a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseknek.”⁵¹

Kiss György szerint „mindebből az következik, hogy a közkereseti (és a betéti) társaság, valamint a korlátolt felelősségű társaság ügyvezetése között lényeges különbség, hogy vezető tisztségviselő ez utóbbinál nemcsak tag, hanem külső személy is lehet.

Ezen túlmenően a gazdasági társaságra vonatkozó általános szabályok érvényesülnek, azaz a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodása alapján ezt a tevékenységet megbízási jogviszonyban vagy munkajogviszonyban is elláthatja.”⁵²

A részvénytársaságra vonatkozó szabályokat a következők. „Ptk. 3:282. § (1) A részvénytársaság ügyvezetését az igazgatóság látja el. Az igazgatóság három természetes személy tagból áll. Semmis az alapszabály azon rendelkezése, amely háromnál kevesebb tagú igazgatóság felállítását írja elő. (2) Az igazgatóság elnökét maga választja tagjai közül.

(3) Az igazgatóság jogait és feladatait testületként gyakorolja. Az igazgatóság tagjai képviselői jogának korlátozása, megosztása, és nyilatkozatának feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos. (4) Az igazgatóság határozatait a jelenlévők szótöbbségével hozza. Az alapszabály ennél alacsonyabb határozathozatali arányt előíró rendelkezése semmis.”⁵³

Ptk. 3:283. § Zártkörűen működő részvénytársaság alapszabályának rendelkezése esetén az igazgatóság jogait vezető tisztségviselőként vezérigazgató gyakorolja.⁵⁴

A zártkörűen működő részvénytársaság vezérigazgatója állhat a társasággal munkaviszonyban, de megbízási jogviszonyban is.

⁵¹ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:196. § (1-3) bekezdései

⁵² Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: Csehi Zoltán - Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 162.o.

⁵³ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény Ptk. 3:282. § (1-4) bekezdései

⁵⁴ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény Ptk. 3:283. §

A nyilvánosan működő részvénytársaság vezetéséről a Ptk. a következőket mondja ki. „Ptk. 3:285 (1) Nyilvánosan működő részvénytársaság alapszabályának rendelkezése esetén igazgatóság és felügyelőbizottság helyett egységes irányítási rendszert megvalósító igazgatótanács működhet. Az igazgatótanács látja el az igazgatóság és a felügyelőbizottság törvényben meghatározott feladatait.

(2) E törvénynek az igazgatóságra vonatkozó szabályait az igazgatótanácsra megfelelően alkalmazni kell.”⁵⁵ Ptk. 3:286. § (1) Az igazgatótanács öt természetes személy tagból áll. Elnökét maga választja tagjai közül. Semmis az alapszabály azon rendelkezése, amely ötnél kevesebb tagú igazgatótanács felállítását írja elő. (2) Az igazgatótanács tagjai többségének - a (3) bekezdésben foglalt kivétellel - független személynek kell lennie. Semmis az alapszabály olyan rendelkezése, amely a független tagok arányát alacsonyabban határozza meg. (3) Ha a részvénytársaság elismert vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaság, az igazgatótanács tagjai többségének függetlenségére vonatkozó előírást nem kell alkalmazni.”⁵⁶

A fentieket összefoglalva, a vezető tisztségviselő mindig cselekvőképes természetes személy lehet, aki feladatait személyesen köteles ellátni. Megengedett, hogy a vezető tisztségviselő jogi személy legyen, azonban köteles kijelölni azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői feladatokat a nevében ellátja.

A vezető tisztségviselő feladata az ügyvezetés, a társaság általános irányítása és képviselete, az ügyvezetési feladatait személyesen és a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni.

2.3. A jogviszony megszűnése

A Ptk. 3:25. § (1-4) bekezdései sorolják fel a vezető tisztségviselői megbízátság megszűnésének

⁵⁵ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény Ptk. 3:285. § (1-2) bekezdése

⁵⁶ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény Ptk. 3:286. § (1-3) bekezdései

esetköreit. „(1) Megszűnik a vezető tisztségviselői megbíztás

a) határozott idejű megbíztás esetén a megbíztás időtartamának lejártával;

b) megszüntető feltételhez kötött megbíztás esetén a feltétel bekövetkezésével;

c) visszahívással;

d) lemondással;

e) a vezető tisztségviselő halálával vagy jogutód nélküli megszűnésével;

f) a vezető tisztségviselő cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;

g) a vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével.

(2) A jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személy esetén a jogi személy alapítói a vezető tisztségviselőt bármikor, indokolás nélkül visszahívhatják.

(3) A vezető tisztségviselő megbíztásáról a jogi személyhez címzett, a jogi személy másik vezető tisztségviselőjéhez vagy döntéshozó szervéhez intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat.

(4) Ha a jogi személy működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.”⁵⁷

A Ptk. kommentár a vezető tisztségviselői megbíztás megszűnésének eseteiről az alábbi részletes magyarázatot adja. „a) A vezető tisztségviselők megbíztásának megszűnési okai a tisztség sajátosságaihoz igazodnak. Mivel személyesen ellátható feladatról van szó, ezért a vezető tisztségviselő személyében nem következhet be jogutódlás: például egy elhunyt vezető tisztségviselő hagyatékába nem tartozik a tisztség, azt nem láthatják el örökösei.

A személyes eljárás követelménye miatt megszűnik továbbá a vezető tisztségviselői pozíció akkor is, ha a vezető tisztségviselő elveszti a cselekvőképességét abban a körben, amely a tisztség ellátásához

⁵⁷ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:25. § (1-4) bekezdései

szükséges.

A vezető tisztségviselői viszony továbbá bizalmi viszony, amelyben mindkét fél indokolás nélkül dönthet a tisztség keletkeztetéséről és megszüntetéséről is. Ennek jegyében a társaság már a létesítő okiratban előírhatja, hogy a tisztség csak határozott időre szól, és ez esetben az időtartam lejártával akkor is megszűnik, ha erről aktuálisan egyik fél sem nyilatkozik. Ez természetesen nem akadályozza annak, hogy a jogi személy ismét vezető tisztségviselővé válassza ugyanazt a személyt, és a lejárt megbízatású vezető tisztségviselő az újbóli megválasztást elfogadja. Az ilyen rendszernek az ad értelmet, hogy a tagok meghatározott időszakonként mindenképpen döntési helyzetbe kerülnek, és ekkor szükségszerűen értékelik a vezető tisztségviselők tevékenységét, hogy döntsenek esetleges újraválasztásáról vagy éppen lecseréléséről.

Megjegyzendő, hogy a lejárt megbízatású vezető tisztségviselő újraválasztása esetén látszólag nincs változás a jogi személy adataiban, azonban cégek esetében bizonyosan változásbejegyzési kérelmet kell benyújtani, mert a megbízatás kezdő időpontja és lejártja is megváltozik (BH2004. 202.).

Hasonló hatással jár az is, ha a vezető tisztségviselői megbízatás bontó feltételhez kötötten jön létre. Ilyenkor a feltétel bekövetkeztével a tisztség külön jogcselekmények nélkül megszűnik.

Ha a jogi személy nem határoz meg előre időtartamot vagy feltételt, akkor is jogosult arra, hogy a vezető tisztségviselő megbízatását bármikor visszahívással megszüntesse. Az általános szabályok a visszahíváshoz nem fűznek előfeltételeket, még indokolási kötelezettséget sem. Ennek megfelelően a szabályszerű eljárásban meghozott visszahívásról szóló döntés jogszerűsége tartalmilag nem tehető kétségessé.

Ha például a visszahívás a legfőbb szerv hatáskörébe tartozik, és a legfőbb szerv összehívása vagy szavazása nem felelt meg a jogszabályi vagy az alapító okiratban rögzített követelményeknek, akkor a visszahívást kimondó határozat jogsértő volta miatt annak bírósági felülvizsgálatát lehet kérni.

b) A vezető tisztségviselői megbízatás a visszahívást tartalmazó nyilatkozat hatályosulásával bekövetkezik, és mivel a társaság egyoldalú jogosultságáról van szó, nem feltételezi a nyilatkozat elfogadását a vezető tisztségviselő részéről. A bizalmi viszonyra tekintettel nem ír elő a törvény felmondási időt vagy ilyen funkciót betöltő időközt: a visszahívással a vezető tisztségviselői megbízatás azonnal megszűnik.

Az eddigi gyakorlat szerint olyankor, ha a vezető tisztségviselő a feladatát munkaviszony keretében látta el, a visszahívással e munkaviszony nem szűnik meg automatikusan, hanem azt a munkajogi szabályok szerint kell megszüntetni.

c) A bizalmi jellegű viszonyra tekintettel a vezető tisztségviselőt is megilleti a jogviszony egyoldalú megszüntetésének joga, azaz a vezető tisztségviselő lemondhat a tisztségről. A lemondás olyan címzett nyilatkozat, ami a jogi személynek szól, és ha van a jogi személynek más vezető tisztségviselője, akkor a lemondást vele kell közölni, ha nincs más, akkor a nyilatkozatot a tagok döntéshozatalára jogosult szervhez kell intézni. Az EBH2002. 660. számú döntés értelmében az ügyvezetőnek a társaság taggyűlésén bejelentett lemondását hatályosan közölt lemondásnak kell tekinteni.

A lemondó nyilatkozat hatályossá válásával megszüntetheti a vezető tisztségviselői jogviszonyt, a lemondás nem szorul a címzett jogi személy elfogadására. Ezt a korábbi bírósági gyakorlat egyértelművé tette például az EBH2002. 660. és a BH1994. 686. számú döntésében. Ez azonban magában hordozná azt a veszélyt, hogy a társaság megfelelő ügyvezetés és képviselő nélkül maradna, és ekként működésképtelenné válna.

Ezért olyan esetben, ha a lemondás eredményeképpen nem maradna más személy, aki a vezető tisztségviselői feladatokat elláthatná, vagy a lemondás egyébként a jogi személy működőképességét veszélyeztetné, akkor a lemondott vezető tisztségviselő megbízatása mégsem a lemondás hatályosulásakor szűnik meg, hanem a következő vezető tisztségviselő megválasztásával vagy kijelölésével. Erre - a lemondott vezető tisztségviselő védelme érdekében - a törvény a jogi személynek legfeljebb hatvan napot biztosít.

Ha tehát a lemondás után hatvan napig nem gondoskodik új vezető tisztségviselő megválasztásáról vagy kijelöléséről, akkor a korábban lemondott vezető tisztségviselő megbízatása akkor is megszűnik, ha ez a jogi személynél működési zavarokhoz vezetne.”⁵⁸

⁵⁸ Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez, Szerkesztette: Vékás Lajos, Gárdos Péter

2.4. A vezető tisztségviselőnek minősülő vezető állású munkavállaló jogállása

2.4.1. A vezető fogalma

A munka törvénykönyve nagykommentár szerzői szerint: „Meg kell állapítani, hogy a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló két különböző jogállást jelent, azaz egymással nem felváltható kategóriák. Álláspontunk szerint ebben a kontextusban az érintett fő jogállása a társasági jogi vezető tisztségviselői státusz, amelynek mintegy keretet ad a megbízási jogviszony vagy a munkajogviszony. A vezető állású munkavállaló - ebben a kontextusban - tehát munkavállalónak minősül, másképpen fogalmazva a munkajogviszony egyik alanyi pozíciója. Ebben a minőségében jogviszonybeli partnere nem általában a jogi személy, vagy a gazdasági társaság mint ilyen, hanem a munkáltató mint a munkajogviszony másik alanya.”⁵⁹

Az Mt. 208. § (1) bekezdése meghatározza a vezető állású munkavállaló fogalmát: „Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).”⁶⁰

Bankó, Berke, Kiss, Szőke kifejtik: „A korábbi szabályhoz hasonlóan a törvény alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője. Az indoklás szerint a munkáltató vezetője alatt az ún. első számú vezetőt kell érteni. Az első számú vezető a munkaszervezet vezetője és ebből adódóan főszabályként a munkáltatói jogkör általános letéteményese. Ezen nem változtat az sem, hogy akár eseti, akár szabályzati rendelkezés alapján mások is gyakorolhatnak munkáltatói jogokat, azonban ezt csak delegált hatáskörben tehetik.

Egyszemélyi vezetés esetén nem nehéz meghatározni, hogy ki minősül a munkáltató vezetőjének; például a kft. ügyvezetője, amennyiben ebbéli tisztségét munkaszerződés alapján látja el. Ha a munkáltató szervezetét egyidejűleg két vagy több, azonos jogállású személy munkaviszonyban vezeti, ebben az esetben valamennyi munkavállalót vezetőnek kell tekinteni.

Amennyiben a kft. élén több ügyvezető áll munkaviszonyban, ezek mindegyike vezető állásúnak minősül, még akkor is, ha csak egyikük jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására.”⁶¹

⁵⁹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer

⁶⁰ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (1) bekezdése

⁶¹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

Lehetséges tehát, hogy egy gazdasági társaságnak több ügyvezetője van és mindegyik munkaviszonyban látja el a tevékenységét. A Ptk. 3:196. § (2) bekezdése szerint, „ha a társaságnak több ügyvezetője van, az ügyvezetők önállóan jogosultak az ügyvezetés körében eljárni azzal, hogy bármelyikük a másik ügyvezető tervezett vagy már megtett intézkedése ellen tiltakozhat. Ebben az esetben a tiltakozást a taggyűlés bírálja el, a taggyűlés döntéséig a tervezett intézkedés nem hajtható végre.

(3) Ha a társasági szerződés úgy rendelkezik, hogy valamennyi tag jogosult az ügyintézésre és képviseletre, ügyvezetőnek azokat a tagokat kell tekinteni, akik megfelelnek a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseknek.”⁶²

A munkáltató vezetője tehát az első számú vezető, aki a munkáltatói jogkör gyakorlásának abszolút letéteményese. Így van ez akkor is, ha a munkáltatót két vagy több munkaviszonyban lévő vezető tisztségviselő vezeti. Amennyiben mindannyiuknak azonos a jogállása, mindegyiket vezetőnek kell tekinteni. Meglátásom szerint ebben az esetben a munkáltatónak célszerű eldönteni, hogy melyikük a munkáltató első számú vezetője.

2.4.2 A vezető helyettese

Az Mt. 208. § (2) bekezdése kimondja, hogy „vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).”⁶³

A munka törvénykönyve nagykommentár szerint „a vezető helyettesei közül csak az minősül vezető állású munkavállalónak, aki egyfelől az első számú vezető közvetlen irányítása alatt áll és - részben vagy egészben - az első számú vezető helyettesítésére is jogosult. A helyettesnek tehát két feltételnek kell megfelelnie. Egyrészt közvetlen alá-fölérendeltségi viszonyban kell állnia a vezetővel, másrészt jogosultnak kell lennie - legalább bizonyos jogok tekintetében - a vezető helyettesítésére. Önmagában a „helyettes” elnevezés használata még nem bizonyítja az érintett vezetői jogállását. Érdemben kell vizsgálni a munkakör tartalmát és figyelembe kell venni a munkavállalónak az adott munkáltatói

⁶² A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:196. § (2-3) bekezdései

⁶³ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (1) bekezdése

szervezetben való hierarchikus elhelyezkedését és az ehhez kapcsolódó hatás- és feladatköröket.”⁶⁴

„Az EBH2011. 2346. ítélet is megerősítette, hogy a vezető helyettesének minősítésekor elsősorban annak van jelentősége, hogy rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. E körben nem a munkakör elnevezésének, hanem a munkakör tartalmának van jelentősége. A vitatott jogállású munkavállaló a cégben az első számú szakmai vezető volt és a napi operatív működést is ő irányította. Az ügyvezető igazgató ugyan fenntartotta magának a szerződések aláírását és a bankszámlák feletti rendelkezési jogot, de ezt meghaladóan a munkavállalónak teljesen önálló feladat- és hatásköre volt a tárgyalások, szerződéskötések, az üzleti terv elkészítése, a számlák utalványozása, a munkatársak kiválasztása tekintetében. Az alperesi cég teljes irányításában döntő szerepet játszott, nem csupán egy szűkebb szakmai területnek volt a vezetője. A cég teljes működését és gazdálkodását átfogó jogköröket gyakorolt, érdemben és önállóan folytatott tárgyalásokat, és ennek során nem utasítások alapján járt el. Összességében a munkavállaló az ügyvezető igazgató után a második szinten dolgozott, hatáskörét és feladatkörét érintve az alperes gazdálkodására, működésére meghatározó befolyással bírt.

Önmagában tehát a „helyettes” elnevezés használata még nem bizonyítja az érintett vezetői jogállását. Érdemben kell vizsgálni a munkakör tartalmát, és figyelembe kell venni a munkavállalónak az adott munkáltatói szervezetben való hierarchikus elhelyezkedését és az ehhez kapcsolódó hatás- és feladatköröket.

Témánk szempontjából azonban a feladatok mennyiségénél, összetettségénél fontosabb a helyettesítés során ellátott feladatok minősége. A hivatkozott eseteknél látható, hogy a helyettes a munkáltató első számú vezetőjének akadályoztatása, távolléte esetén nem egyszerűen munkáltatói jogokat gyakorolt, hanem ügyvezetői feladatokat látott el. Ebben az esetben is tényállást kell megkülönböztetnünk egymástól. Az első lehetséges konstelláció az, hogy mind a vezető, mind a vezető helyettese vezető tisztségviselő, a feladatokat azonban megosztották egymás között. A másik lehetséges felállás szerint a vezető helyettese nem minősül társasági jogi értelemben ügyvezetőnek, illetve vezető tisztségviselőnek, azonban mivel az Mt. 208. § (1) bekezdés második fordulata szerint a vezető helyettese, olyan feladatokat is elláthat, amelyek tipikusan a társaság ügyvezetéséhez

⁶⁴ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

tartoznak. Ez a disztinkció is lényeges a felelősségi jogviszony meghatározása szempontjából.”⁶⁵

2.4.3. A vezetőnek minősített munkavállaló

Az Mt. 208. § (2) bekezdése kimondja, hogy „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 alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.”⁶⁶

Az Mt. Nagykommentár szerzői kiemelik, hogy „az Mt. 208. § (2) bekezdése értelmében a munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, azaz a munkaszerződést kötő felek megállapodhatnak a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazásában. Az Mt. két feltételt fogalmaz meg és mindkettőnek együttesen kell fennállnia ahhoz, hogy a felek a munkaszerződésben érvényesen megállapodhassanak a vezetőre vonatkozó szabályok alkalmazásáról. A minősítés mindig meghatározott munkakörhöz és minimális alapbérhez kötött.

Az első esetben a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű munkakört, vagy fokozottan bizalmi munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét.”⁶⁷

A vezetőnek minősített munkavállalóról az Mt. 208. § (2) bekezdése vonatkozásában a törvény indokolása kifejti: „A (2) bekezdés a hatályos jogtól eltérően nem a munkáltató egyoldalú döntéséhez, hanem a felek megállapodásához köti a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének lehetőségét. E szabályok azon munkavállalókra terjeszthetők ki, akik a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltenek be. Az eset összes körülményei, elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése alapján lehet eldönteni, hogy az adott tevékenység kiemelkedő jelentőségűnek minősül-e. E körben elsősorban az érintett munkavállalót megillető jogosítványokat kell figyelembe venni, de lényeges szempont az is, hogy az adott munkavállaló milyen munkavállalói kör irányítására jogosult. Ilyen jogosultságok hiányában is kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló

⁶⁵ Kiss György 215. 158.o.

⁶⁶ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 208. § (2) bekezdése

⁶⁷ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából.

Fokozottan bizalmi jellegűnek az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot tételez fel.

Az ilyen jellegű munkakörökre általában jellemző, hogy az azt betöltő munkavállaló - az átlagoshoz képest - jóval több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően vagy jelentős anyagi eszközöket kezel. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok kiterjesztésének további feltétele, hogy az érintett munkavállaló távolléti díja elérje a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. E feltétel fennállását a törvény nem köti meghatározott időszakhoz, tehát akár az alapbér megfelelő emelését követően is megfelelhet a 208. § (2) bekezdésében írt feltételnek a munkavállaló. Ugyanakkor a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe ütközik, ha a munkáltató azért tesz ajánlatot az alapbér emelésére, hogy az ezen alapuló, a szabályok kiterjesztésére irányuló megállapodás megkötését követően például az egyszerűbb felmondási szabályokat alkalmazva számolja fel az érintett munkavállaló munkaviszonyát.”⁶⁸

Az Mt. tehát újdonságként hozta be, hogy a felek munkaszerződés keretében megállapodhatnak abban, hogy az egyébként nem vezető munkavállaló is vezetőnek minősülhet.

Ezáltal az olyan munkavállalók munkakörét is kiemelkedő jelentőségűnek lehet tekinteni, akiknek a tevékenysége a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából. Ilyen szakértelemmel rendelkező munkavállalók lehetnek például bizonyos számítógépes szakemberek, mérnökök, vegyészek.

A fokozottan bizalmi munkakör kifejezés szintén a hatályos Mt. -ben jelenik meg először. Az indokolás szerint az ilyen jellegű munkakörökre általában jellemző, hogy az azt betöltő munkavállaló - az átlagoshoz képest - jóval több bizalmas információval rendelkezik a munkáltató működését illetően vagy jelentős anyagi eszközöket kezel.

Így azokat a munkavállalókat is vezetőnek lehet minősíteni, akik az átlagosnál jóval több bizalmas információval rendelkeznek a munkáltató működéséről. Ilyen munkakört betöltő munkavállaló lehet akár egy könyvelő, vagy számítógépes rendszergazda.

⁶⁸ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indokolása

2.4.4. A cégvezető

Vizsgálunk kell a cégvezető jogállását is, melynek alapjait a Ptk. 3:113. § (1-3) bekezdései határozzák meg. „(1) A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését.

(2) A cégvezetőre a vezető tisztségviselővel kapcsolatos kizáró és összeférhetlenségi okokat megfelelően alkalmazni kell.

(3) Az általános hatáskörű cégvezető mellett a gazdasági társaság legfőbb szerve vagy felhatalmazása alapján az ügyvezetés a társaság telephelyein és fióktelepein tevékenykedő korlátozott hatáskörű cégvezetőket is kinevezhet.”⁶⁹

„A cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését. A cégvezető tehát nem minősül az ügyvezetés vonatkozásában vezető tisztségviselőnek, azonban az Mt. 208. § (l) bekezdés második fordulata alapján, vagy akár a (2) bekezdés szerint, vezető állású munkavállalónak minősülhet. Ezt erősíti meg a Ptk. 3:116. §-a a társaság képviselétére vonatkozó rendelkezésében, Ennek értelmében az ügyvezetés a cégvezető számára általános képviseleti jogot biztosíthat.”⁷⁰

Kiss György álláspontja szerint „a cégvezető jogállása nagyobb részben osztja a vezető tisztségviselő jogállását. A cégvezetői minőség jogalapja azonos a vezető tisztségviselő pozíció jogalapjával. Ebben a kontextusban az az eltérés, hogy a vezető tisztségviselő nem láthatja el megbízási jogviszony keretében ezt a tevékenységét, nem szignifikáns. Az Mt. 208. § (2) bekezdésének megfogalmazásában az ott megjelölt vezető állású munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be.

A cégvezető azonban nem egyszerűen a munkáltató - mint ilyen -, hanem a társaság szempontjából

⁶⁹ A polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:113. § (1-3) bekezdései

⁷⁰ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

végez lényeges tevékenységet, amennyiben a társaság képviselőjére is jogosult lehet.”⁷¹

2.4.5. A vezetői jogviszony létrejöttének munkajogi szabályai

A korábbiakban a Ptk. szabályai alapján elemeztem a gazdasági társaság vezető tisztségviselői jogviszonyának létrejöttét. Ugyanakkor azt is át kell tekinteni, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonyának létrejöttére milyen munkajogi szabályok vonatkoznak.

„A gazdasági társaság első vezető tisztségviselőjét a létesítő okiratban kell kijelölni. A gazdasági társaság létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a társaság tagjai választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre.

A vezető tisztségviselő és a társaság között kijelöléssel, illetve megválasztással egy társasági jogi kapcsolat jön létre, de ez nem keletkeztet munkaviszonyt. Az Mt. szerint a munkaviszonyt a munkaszerződés hozza létre, tehát a társaságnak a vezető tisztségviselővel munkaszerződést kell kötni.”⁷²

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

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

⁷¹ Kiss György 215. 161.o.

⁷² Barta Judit, Prugberger Tamás 2016. 65. o.

jogkörét.

A részvénytársasági szabályok között a Ptk. 3:268. § (2) bekezdés azt mondja ki, hogy a közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik a vezető tisztségviselők, vezető állású munkavállalók hosszú távú díjazása és ösztönzési rendszere irányelveinek meghatározása, ami szintén a legfőbb szerv említett hatáskörét erősítő szabály.

A munkaszerződés tartalmában a legfőbb szerv és a vezető tisztségviselő állapotnak meg. A munkaszerződést ilyenkor a legfőbb szerv nevében az általa erre kijelölt személy írja alá.”⁷³

„A munkaszerződés megkötése, működő társaságok esetében, rendszerint egybe esik a vezető tisztségviselői jogviszony létrejöttével, azaz a megválasztás és elfogadás mellett, megkötik a munkaszerződést is.”⁷⁴

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

Tekintve a Ptk. társasági jogi szabályainak diszpozitivitását, a létesítő okirat azonban rendelkezhet arról, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás határozatlan idejű.

Abban a kérdésben, hogy miként viszonyul egymáshoz a határozott, vagy határozatlan idejű vezető tisztségviselői megbízatás, illetve az erre a feladatellátásra létrehozott munkaviszony, a joggyakorlat megosztott.”⁷⁵

„A Ptk. nem zárja ki, hogy a határozott időre kijelölt, illetve választott vezető tisztségviselőt újra megválasszák, sőt akár határozatlan időre is, vagy a határozatlan időre kijelölt, illetve megválasztott vezető tisztségviselőt visszahívja a legfőbb szerv egy bizonyos idő után. Az Mt. sem tartalmaz olyan előírást, hogy a munkakörhöz kell igazítani a munkaviszony időtartamát. Taktikai okokból lehet annak értelme, hogy a vezető tisztségviselővel, függetlenül megbízatásának időtartamától, határozott időre létesítenek e feladat ellátására munkaviszonyt, azonban a két jogviszony időtartamát nem kell, és nem is lehet maximálisan összehangolni.

⁷³ Barta Judit, Prugberger Tamás 2016. 66. o.

⁷⁴ Barta Judit, Prugberger Tamás 2016. 66. o.

⁷⁵ Barta Judit, Prugberger Tamás 2016. 67. o.

Itt szükséges még megemlíteni azt is, hogy a fejlett gazdasággal rendelkező polgári államokban, de részben már Magyarországon is - különösen a multinacionális cégek - se nem munka, se nem megbízási szerződésnek, hanem „beiktatási szerződésnek” elnevezett írásbeli kontraktussal hozzák létre a vezető alkalmazotti jogviszonyokat. Ez tartalmazza azt a kört is, amelyre a vezetőnek a szerződéskötési és munkáltatói jogosultsága kiterjed. E beiktatási szerződések tartalmazzák még a bérezés módját, annak pénzbeli és természetbeni arányát.”⁷⁶

2.4.6. A vezető tisztségviselő mint ügyvezető szerv és mint vezető állású munkavállaló

Csöndes Mónika vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló jogállásával kapcsolatban kifejtette: „A vezető tisztségviselő mint vezető állású munkavállaló esetében abból az ellentmondásos helyzetből kell kiindulni, hogy a vezető tisztségviselő a jogi személy ügyvezetését az „önfelelősség elve” alapján⁷⁷, de munkaviszony keretében végzi. Kiss utal arra, hogy a Ptk. 3:112. § (2) és (3) bekezdése egyszerre tükrözi az ügyvezetői minőség lényegét, és azt az anomáliát, amely a vezető tisztségviselői tevékenység és a munkajogviszony összekapcsolódásából származik.

Ez az ellentmondás pedig a vezető tisztségviselő önállósága és a munkajogviszony tartalmának aláföle rendeltsége. Kiss munkájában éppen ezért hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a vezető tisztségviselő társasági jogi és a vezető állású munkavállalói jogállás elhatárolására, mintsem összemérésére van szükség.⁷⁸ Az elhatárolásban álláspontom szerint az alábbiak nyújthatnak segítséget:

1. A vezető tisztségviselővel szembeni mérce, akkor is, ha tisztségét munkaviszonyban látja el, a Ptk. 3:112. § (2) bekezdés első mondatába foglalt követelmény: „A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el.”

A Ptk. törvényjavaslatának miniszteri indokolása kiemeli, hogy a törvény a gazdasági társaságok ügyvezetését a vezető tisztségviselők önálló tevékenységeként írja le, a vezető tisztségviselő

⁷⁶ Barta Judit, Prugberger Tamás 2016. 67. o.

⁷⁷ A kifejezést használja: Sárközy Tamás, Idézi: Csöndes Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5, 277. o.

⁷⁸ Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: Csehi Zoltán - Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 154., 176. o. Idézi: Csöndes Mónika: 2017., 277. o.

önállóságát nem befolyásolja az, hogy megbízási vagy munkaviszonyban látja-e el a tevékenységét.⁷⁹

A vezető tisztségviselő mint vezető állású munkavállaló és a jogi személy mint munkáltató között az ügyvezetési tevékenység ellátásának relációjában ebből következően nem érvényesülhet az alá-fölérendeltségi viszony, mert a Ptk. 3:112. § (2) bekezdése a speciális szabály e tekintetben az Mt. - vel (a munkáltatót megillető utasítási joggal) szemben.

Kiss munkájában éppen arra mutat rá, hogy a vezető tisztségviselői jogállás nem munkajogi természetű fogalmi kategória⁸⁰, és álláspontom szerint ebből az is következik, hogy egy vezető állású munkavállalóként tevékenykedő vezető tisztségviselő esetében mindig az adott jogállást rendező jogszabályban meghatározott jogkövetkezmények alkalmazásának lehet csak helye.

2. Az „önfelelősség elvével” függ össze az utasításadási tilalom. A Ptk. 3:112. § (2) bekezdése ki is mondja, hogy a vezető tisztségviselőket a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el. A legfőbb szerv határozatai a legfőbb szerv hatáskörébe tartozó kérdésekben születnek, azok pedig a törvény értelmében nem terjedhetnek ki az ügyvezetési kérdésekre, de az utasításadási tilalom természetesen nem jelenti azt, hogy a vezető tisztségviselőre ne lennének irányadók a társaság határozatai. A legfőbb szerv határozataival ekként tehát meghatározhatja az ügyvezetés mozgásterét, de ezen belül az ügyvezetés már önállóan látja el a feladatát, az önálló tevékenységhez önálló felelősség tartozik. A jogi személy - akár mint megbízó, akár mint munkáltató - utasítást nem adhat. Az utasításadás tilalma még akkor is érvényesül tehát, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a feladatait.⁸¹

3. A vezető tisztségviselő státusa abban is egyedi, hogy ő a jogi személy törvényes képviselője⁸². A Ptk. hatályba lépése előtti szabályozás és gyakorlat kapcsán a Legfelsőbb Bíróság Gfv.X.30.221/1994. számú eseti döntésére hivatkozással Wellmann György hangsúlyozta, hogy mivel a Gt. szerint a képviseleti jogkör korlátozása harmadik személyekkel szemben hatálytalan, a vezető tisztségviselő - ha képviseleti jogkörét túllépi - sohasem minősülhet álképviselőnek, az általa kötött ügylet érvényes lesz⁸³, de kötelezettségzegő magatartása megalapozhatja a vezető tisztségviselő társasággal

⁷⁹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény javaslatának miniszteri indokolása. A gazdasági társaságok közös szabályai. A gazdasági társaság szervezete. 2. Ügyvezetés és képviselet. Idézi: Csöndes Mónika: 2017., 277. o

⁸⁰ Kiss György 2014. 155. o. Idézi: Csöndes Mónika: 2017., 278. o

⁸¹ Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. *Gazdaság és Jog*, 1996/12. 10. o.

⁸² Hivatkozik erre: Barta Judit - Ujváriné Antal Edit: A Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogkérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 3. o.

⁸³ A Gfv.X.30.221/1994. sz. eseti döntéssel azonos elvi alapra helyezkedett a Legfelsőbb Bíróság a Gf.I.30.106/2001. sz. eseti döntésben.

szembeni felelősségét.⁸⁴

4. Noha a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése csak az ügyvezetési tevékenysége során okozott károk kapcsán kötelezi az okozott kár megtérítésére a vezető tisztségviselőt, és rendeli alkalmazni a szerződésszegésért való felelősség szabályait, ha a vezető tisztségviselő képviseleti jogkörének túllépésével (Ptk. 3:31. §⁸⁵) okozza a kárt, az egyúttal a vezető tisztségviselői jogviszonyából fakadó kötelezettségek megszegését is jelenti, ezért a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján kötelezhető álláspontom szerint az okozott kár megtérítésére.⁸⁶

E körben sem lehet különbséget tenni a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő tisztségét munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban látja el.⁸⁷

2.4.7. A vezetőre vonatkozó egyéb munkajogi szabályok

A Ptk. 209. § (1-2) bekezdéseiben került rögzítésre, hogy a vezető munkaszerződése mennyiben térhet el az Mt. Második részének szabályaitól. A Nagykommentár ezzel kapcsolatban kifejti.

„Az Mt. 209. § (1) bekezdése főszabályként kimondja, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt szabályoktól eltérhet. A rendelkezés nyomán mindkét irányú eltérés megengedett, tehát a felek valamennyi munkaviszonyra vonatkozó szabálytól eltérhetnek a munkavállalóra hátrányosan is. (Az újabb jogirodalomban merült fel az, hogy noha a szabály az Mt. Második Részében foglaltaktól való eltérést megengedi, e körben számos olyan rendelkezés is található, amely természeténél fogva nem tűri az eltérést.) Kivételt jelent az, hogy a munkaszerződésben nem lehet kikötni a kollektív szerződés hatályát a vezetőre. Az Mt.-ben foglalt rendelkezések tehát csak annyiban alkalmazandók a vezetőre, amennyiben azt a munkaszerződésben nem zárják ki.”⁸⁸

Az Mt. 209. § (2) bekezdése sorolja fel azokat a rendelkezéseket, amelyekről a vezető

⁸⁴ Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. Gazdaság és Jog, 1996/12. 10. o.

⁸⁵ „A jogi személynek a jogi személyek nyilvántartásába bejegyzett képviselője képviseleti jogának korlátozása és nyilatkozatának feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos, kivéve, ha a harmadik személy a korlátozásról vagy a feltétel bekövetkeztének vagy a jóváhagyásnak a szükségességéről és annak hiányáról tudott vagy tudnia kellett volna.”

⁸⁶ Török Tamás szintén ezen az állásponton van: Török Tamás: Felelősség a társasági jogban. Második, átdolgozott és bővített kiadás. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2015. 345-346., 349. o.

⁸⁷ Csöndes Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5, 277-278. o.

⁸⁸ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

munkaszerződésében sem lehet eltérni.

Így nem lehet eltérni a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségek tekintetében a jogszabály szerinti, az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, a kötelező orvosi vizsgálat, valamint a szoptató anyát törvény szerint megillető időtartamtól [Mt. 55. § (1) bek. b), c) és e) pont].

Nem hagyható figyelmen kívül a felmondási tilalmak rendelkezései közül a várandósság, a szülési szabadság alatti tilalom és az emberi reprodukciós eljárásról való részvétel miatti tilalom [Mt. 65. § (3) bek. a), b) és e) pont].

Nem mellőzhető a várandós és gyermekét egyedül nevelő éjszakai munkájának tilalma [Mt. 113. § (3) bek.].

Nem mellőzhető továbbá a szülési szabadságra, valamint a gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságra vonatkozó rendelkezések (Mt. 127-128. §-ok).

„Az Mt. 209. § (3) bekezdése értelmében a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre. Ettől az Mt. 209. § (1) bekezdése értelmében munkaszerződésben sem lehet eltérni, azaz érvénytelen az a munkaszerződéses kikötés, amely a kollektív szerződést alkalmazni rendeli a vezetőre. Ez a rendelkezés arra utal, hogy a vezető állású munkáltató tényleges jogállása inkább a munkáltatóéhoz áll közelebb, mintsem a (nem vezető) munkavállalóéhoz. A vezető állású munkavállaló számos esetben munkáltatói jogkört gyakorol, illetve ennek hiányában is olyan feladatokat lát el, amelyek érdemben befolyásolják a munkáltató működését. Álláspontunk szerint azonban annak nincs akadálya, hogy a felek olyan juttatásokban, illetve egyéb kedvezményekben állapodjanak meg, amelyek eltérnek a munkáltatónál szokásos átlagos munkaszerződés tartalmától. Igazolja ezt az Mt. 45. § (1) bekezdése, amely csak a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben történő megállapodási kötelezettséget rögzíti. Egyébiránt ezeknek a különleges megállapodásoknak éppen a vezető állású munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése tekintetében van jelentősége”⁸⁹

⁸⁹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

„Az Mt. 209. § (4) bekezdése értelmében a vezető munkarendje kötetlen. Ez azt jelenti, hogy a vezető a napi munkaidejét saját maga oszthatja be. A vezetőre - az Mt. 96. § (3) bekezdése értelmében - az Mt. 93-112. §-ban és Mt. 134. § (1) bekezdés a)-b) pontjaiban foglaltakat nem kell alkalmazni. Ennek megfelelően, a vezetőkre nem alkalmazandók a munkaidőkeretre és a munkaidő-beosztásra vonatkozó szabályok, a munkaközi szünetre, napi és heti pihenőnapra vonatkozó szabályok. A vezetők esetében nincs rendkívüli munkavégzés, és nem értelmezhető az ügyelet és a készenlét szabálya. A korábbi szabályoktól eltérően azonban a vezető nem dönthet önállóan a szabadsága igénybevételéről, hanem rá az általános szabályok vonatkoznak.”⁹⁰

A Ptk. 209. § (5) bekezdésének rendelkezését, miszerint a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel és a (6) bekezdést, mely szerint a vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni, a későbbiekben fogom részletesen kifejteni.

2.4.8. A jogviszony megszűnése

Amennyiben a vezető tisztségviselői státusz megszűnik, felvetődik a kérdés, mi lesz a munkaviszonnyal.

Barta Judit és Prugberger Tamás tanulmányában rámutat. „A Ptk. és az Mt. ilyen irányú kölcsönhatásának hiányában, amennyiben a vezető tisztségviselő e tisztségéről mond le, az nem jelenti egyben az erre a feladatra létrehozott munkaviszonyának a megszüntetését is - ha meg kíván válni a munkáltatótól -, azt az Mt. előírásainak megfelelően kell megszüntetnie, erre vonatkozóan eseti döntést is találunk. Az EBH2001. 464. számú jogesetben az ügyvezető tisztségét munkaviszonyban látta el, majd lemondott a vezető tisztségviselésről. Munkaviszonyát erre való tekintettel rendkívüli felmondással szüntette meg, amit nem indokolt meg.

⁹⁰Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

A munkáltató keresetet indított vele szemben a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt. A másodfokú bíróság ítéletével szemben benyújtott felülvizsgálati kérelem elbírálása során a bíróság kifejtette, hogy a vezető tisztségviselői megbíztatás megszüntetésére a Gt. rendelkezéseit, míg e feladat ellátására létrehozott munkaviszony megszüntetésére az Mt. szabályait kell alkalmazni. Attól, hogy a Gt. szerint a lemondást nem kell indokolni, a munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetését az Mt. előírásai szerint, indokolni szükséges.”⁹¹

Egy másik az Mfv.I.10.626/2012/3. számú eseti döntés szerint „az elsőfokú bíróság állapította meg helytállóan, hogy a munkáltató 2009. március 3-ai visszahívásáról döntő intézkedése a munkajogi szabályok alapján nem volt jogszerű, az sem indokolást, sem jogorvoslatról való kioktatást nem tartalmazott. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.) 24. §-a (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselőket a társaság legfőbb szerve bármikor indokolás nélkül visszahívhatja, a munkaviszony megszüntetése során azonban figyelemmel kell lenni az Mt. 87., illetve 96. §-ában foglaltakra, jelen esetben ez nem történt meg, ezért a munkáltató intézkedése jogellenes volt”⁹²

A fentiek figyelembevételével egyetértek Barta Judit és Prugberger Tamás megállapításával: „A vezető tisztségviselői megbíztatás Ptk. szerinti megszüntetése nem érinti az e feladat ellátására létrehozott munkaviszonyt, azt az Mt. rendelkezéseinek megfelelően, meg kell szüntetni.”⁹³

„Kétségtől specális helyzet lép föl ilyenkor, mivel egy társasági jogi szempontból relevanciával bírójogi tény egyszerre csak kiüresít egy adott munkakört.

Ez hátrányos lehet mindkét félre nézve. A munkáltató szempontjából az Mt. tartalmaz a vezető állású munkavállalók vonatkozásában némi könnyítést, mivel a 210. § (1) bekezdés sorolja fel azokat a rendelkezéseket, melyeket munkáltatói felmondás esetén nem kell alkalmazni. Ezek közül azt emelnénk ki, hogy a felmondást nem kell indokolni.

⁹¹ Barta Judit - Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról” Acta Universitatis Szegediensis - acta juridica et politica, (79). 68. o. (2016) (1)

⁹² Mfv.I.10.626/2012/3. számú eseti döntés

⁹³ Barta Judit - Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról” Acta Universitatis Szegediensis - acta juridica et politica, (79). 68. o. (2016) (1)

Ettől függetlenül is előfordulhat, hogy az Mt. felmondási szabályai a munkáltatóra nézve kedvezőtlenek. Így pl. mikor a vezető tisztségviselői megbíztatás - társasági szempontból indokolt, de munkajogilag relevanciával nem bíró - visszahívással, vagy kizáró ok bekövetkezése, stb. miatt szűnik meg, a munkáltató érdeke lenne a jogviszony mihamarabbi és munkajogi kötöttségek nélküli megszüntetése. A munkavállaló vezető tisztségviselő érdeke is lehet az - pl. egy jobb állás elfogadása miatt - hogy lemondása esetén, a határozott idejű munkaszerződést minden további nélkül felmondhassa, vagy a határozatlan idejű munkaszerződést azonnali hatállyal megszüntethesse. Ezekre az esetekre a munkaszerződésben található a felek megoldást. Figyelemmel az Mt. 209. § (1) és (2) bekezdéseire, melyek meghatározott keretek között engedik, hogy az Mt. előírásaitól a vezető állású munkavállaló munkaszerződése eltérjen, be lehet építeni a munkaszerződésbe a határozatlan időre létesített munkaviszony esetére a felmondási idő korlátozását, illetve határozott idejű munkaviszony esetében, a munkavállaló felmondása indoklásának mellőzését, munkáltatói azonnali hatályú felmondásnál pedig a távolléti díj fizetésének a kizárását.

Mindezekon felül, kiköthető a felmondás lehetősége a vezető tisztségviselői megbíztatás Ptk.-beli megszüntetési okainak felmerülése esetére is.

Azonban, ha a felek megfelelnek e kérdések munkaszerződésben történő rendezéséről, vitatható helyzetek alakulhatnak ki. Az egyértelmű és egyszerű megoldást az jelentené, ha az Mt. rendelkezne arról, hogy a munkaszerződés azonnali hatállyal, indoklás nélkül felmondható, vagy megszűnik, ha a vezető tisztségviselői megbíztatás megszűnik.”⁹⁴

Az Mt. munkáltatói felmondás szabályai a következők.

„Mt. 210. § (1) Munkáltatói felmondás esetén

a) a 65. § (3) bekezdés c) pontot,

b) a 66. § (1)-(6) bekezdését és

c) a 68. § (2) bekezdését nem kell alkalmazni.

⁹⁴ Barta Judit - Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról” Acta Universitatis Szegediensis - acta juridica et politica, (2016) (1). 69-70. o.

(2) Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

(3) A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hathavi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.”⁹⁵

„A vezető munkajogviszonya megszüntetésének tényállásában az egyik legjelentősebb eltérés a felmondási tilalmak tekintetében áll fenn. Az Mt. 210. § (1) bekezdése alapján nem kell alkalmazni a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatti felmondási tilalom szabályait. Ez egyben azt jelenti, hogy az Mt. 128. § és 130. §-ban szabályozott esetekben nem érvényesül az általános felmondási tilalom szabálya. Ezt a rendelkezést a felmondási tilalomra vonatkozó rendelkezésekkel együtt kell minősíteni. Ami a 128. §-t illeti, a munkavállaló gyermeke harmadik életéve betöltéséig - a gyermek gondozása céljából - fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni. A felmondási tilalmakra, illetve korlátozásokra vonatkozó általános szabályok értelmében, az Mt. 66. § (6) bekezdése akként rendelkezik, hogy az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa munkaviszonyának felmondással történő megszüntetése esetén a gyermek hároméves koráig a munkáltató felmondása korlátozott. A vezető állású munkáltató esetében azonban - alapvetően a munkáltató vezetése működésének biztosítása érdekében - ez a korlát a jogalkotó álláspontja szerint nem indokolt. Ugyanez vonatkozik az Mt. 130. §-ban foglaltakra. E rendelkezés értelmében a munkavállalónak gyermeke személyes gondozása érdekében - a 128. §-ban foglaltakon túl - fizetés nélküli szabadság jár a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély, gyermekgondozást segítő ellátás folyósításának tartama alatt.

A vezető állású munkavállaló ún. jogállásvédelme szempontjából talán a legjelentősebb rendelkezés található az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontjában. Ennek értelmében a munkáltató felmondását nem köteles indokolni.

⁹⁵ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 210. § (1-3) bekezdései

Ez alól kivételt jelent a rehabilitációs ellátásban vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló, továbbá a határozott idejű munkaviszony megszüntetése. Az általános szabálytól eltérően a munkáltató felmondása esetén a felmondási idő a felmondás közlését követő napon kezdődik a betegség miatti keresőképtelenség, a beteg gyermek ápolása címén fennálló keresőképtelenség, valamint a hozzátartozó otthoni gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság tartama alatt átadott felmondás esetén.

Amennyiben a munkáltató mégis indokolja a felmondást, akkor az ítélkezési gyakorlat alapján a munkavállaló a bíróság előtt vitathatja az indok valóságát és okszerűségét. A munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy indokolásra nem volt köteles. Az indokolási kötelezettség hiányában is a megindokolt rendes felmondás indokának valóságát és okszerűségét a bíróságnak vizsgálnia kell. Ezért az indokolási kötelezettség hiányában is az adott indokolásnak összhangban kell lennie az Mt. általános szabályaival.

A különböző felmondási jognyilatkozatok közötti különbségtételre világít rá a Kúria eseti döntése, mely szerint a vezető állású munkavállaló munkaszerződésének azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli - indokolás nélkül kiadható - felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés az Mt. 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis (BH2018. 345.).

A vezető munkaviszonyának azonnali hatállyal történő megszüntetésére vonatkozóan fentiek mellett két eltérő rendelkezésre hívjuk fel a figyelmet. Az azonnali hatályú felmondás jogát a vezetővel szemben hosszabb objektív határidőn belül lehet gyakorolni, mégpedig legfeljebb az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkezésétől számított 3 éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig.

Ha a felmondás jogát testület (taggyűlés, közgyűlés, igazgatóság) jogosult gyakorolni, a szubjektív határidő számítása szempontjából meghatározó tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet - mint a munkáltatói jogkört gyakorló szervet - tájékoztatják. Az egyes testületi tagok tudomásszerzése irreleváns. A határidő csak akkor kezdődik, ha a testület teljeskörűen tudomást szerez a felmondás alapjául szolgáló körülményekről és döntési helyzetbe kerül.

Az Mt. 210. § (3) bekezdése csődeljárás és felszámolási eljárás esetére korlátozza a munkavállalónak a munkaviszony megszüntetése esetén fizethető díjazás összegét. A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb 6 havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.”⁹⁶

Fontosnak tartom ismertetni a tárgyhoz kapcsolódó BH2018. 345. számú döntést. „Vezető állású munkavállaló munkaszerződésének azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a visszahívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli - indokolás nélkül kiadható - felmondás és az azonnali hatályú felmondás között. Az ilyen szerződéses kikötés az Mt. 64. § (1) bekezdésébe ütközik, mely rendelkezéstől az Mt. 85. § (1) bekezdés b) pontja alapján nem megengedett a munkaszerződésben sem az eltérés. Ezért e szerződéses kikötés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis.”⁹⁷

2.4.9. Összeférhetlenségi szabályok

Az Mt. vezetőkre vonatkozó összeférhetlenségi szabályai az alábbiak.

„Mt. 211. § (1) A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet.

⁹⁶ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szóke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

⁹⁷ BH2018. 345.

(2) A vezető

a) nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá

c) 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.”⁹⁸

„A Ptk. 3:115. § (1) bekezdése az összeférhetlenségi szabályokat a társasági jog relációjában állapítja meg. A rendelkezés szerint nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított 15 napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

Az Mt. 211. § (1) bekezdése szigorúbb összeférhetlenségi szabályokat fogalmaz meg a vezetőkre. A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. A feleknek azonban lehetőségük van ettől eltérően megállapodni. A munkavégzésre irányuló jogviszony fogalmába beletartozik minden olyan jogviszony, amelynek keretében az egyik fél a másik fél számára valamilyen munkát végez, legyen az megbízási, vállalkozási jogviszony, egyéni vállalkozói jogviszony keretében, társas vállalkozás keretében a tag által végzett munka, a segítő családtag munkavégzése stb. A törvény tehát általános jelleggel egyértelműen tiltja, hogy a vezető állású munkavállaló más munkáltató javára bármely tevékenységet folytasson. Az 1992-es Mt. értelmében e tilalom nem vonatkozott a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre. A hatályos Mt. nem tartalmaz ilyen kikötést, azonban a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló ilyen tevékenységet végezhet.

⁹⁸ A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 211. § (1-2) bekezdései

Mindezek alapján megállapítható, hogy ha a vezető tisztségviselő munkaviszony keretében végzi a munkáját, akkor szigorúbb összeférhetlenségi szabályok alkalmazandók rá, mintha társasági jogi jogviszonyban állna. Ez azonban csupán az általánosság szintjén igaz. Konzern, illetve vállalkozáscsoportok esetében ugyanis egyáltalán nem szokatlan, hogy valamely tagvállalat vezető tisztségviselője egy másik tagvállalatnál is vezető pozíciót tölt be.

A részesedés szerzésének korlátozása

A Ptk. 3:115. § (1) bekezdése csupán azt rögzíti, hogy a vezető tisztségviselő - a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével - nem szerezhethet társasági részesedést.

Az Mt. 211. § (2) bekezdés a) pontja szerint a vezető nem szerezhethet részesedést - a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével - a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben.

Felmerül a kérdés az Mt. rendelkezése kapcsán, hogy hogyan kell értelmezni a tevékenység végzését. A korlátozás vajon csak a ténylegesen végzett tevékenységre vonatkozik vagy a társasági szerződésben rögzített valamennyi tevékenységre kiterjed. Ennek eldöntése különösen azért volt nehéz, mert a Gt. szabályai többször is változtak annak tekintetében, hogy kötelező-e a társaság tevékenységi köreit és főtevékenységét feltüntetni a társasági szerződésben. Az átmeneti szabályozás szerint nem kellett minden tevékenységi kört feltüntetni. Ekkor megnövekedett a ténylegesen végzett tevékenység jelentősége az összeférhetlenség megítélésében.

A Legfelsőbb Bíróság korábbi gyakorlata szerint a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít az összeférhetlenség fennállásának megítélése tekintetében és közömbös az, hogy a társaság a konkrét tevékenységet éppen ténylegesen folytatja-e vagy sem. A cégbejegyzés alapján ugyanis bármikor elkezdheti kifejtetni azt a tevékenységet. Ezért az Mt.-ben szabályozott összeférhetlenség kérdését, ha csak nincs eltérő megállapodás, a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység alapján kell megítélni. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint ugyanis, abban az esetben, ha a munkáltatónak a lehetséges intézkedés megtétele érdekében esetenként kellene vizsgálnia, hogy az adott társaság, amelyben a munkavállalója részt vesz, végez-e ilyen tevékenységet, kötött-e ilyen ügyleteket, az összeférhetlenségi szabályok valójában nem érvényesülhetnek.

Mivel a jelenleg hatályos szabályok szerint 2012. március 1-jétől ismét kötelező feltüntetni a társasági szerződésben a társaság főtevékenységét és valamennyi tevékenységét, ezért ezt az ítélkezési gyakorlatot a továbbiakban is irányadónak tekinthetjük.

A hozzátartozókra vonatkozó korlátozások

A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő és hozzátartozója - a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével - nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket. A hozzátartozói összeférhetetlenséget az Mt. 211. § (2) bekezdés c) pontja szabályozza. Ennek értelmében a vezető köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Az összeférhetetlenségi szabályok megszegésének jogkövetkezményei

Az összeférhetetlenségi szabályok megszegése munkajogi szempontból komoly következményekkel járhat, mégpedig feljogosíthatja a munkáltatót a munkaviszony azonnali hatályú megszüntetésére, továbbá kártérítési igényt alapozhat meg. Az Mt. 8. §-a rendelkezéseinek különös jelentősége van a vezető állásúak tekintetében. A vezető sem munkaidejében, sem azon kívül nem tanúsíthat olyan magatartást, amely munkáltatója gazdasági érdekeit veszélyeztetné.⁹⁹

IV. A vezető tisztségviselő és a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő kártérítési felelősségének problematikája

A kérdés továbbra is az, hogy a vezető tisztségviselő és a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő kártérítési felelősségére a Ptk., vagy az Mt. kárfelelősségi szabályai az irányadóak. A kérdés megválaszolása előtt azonban meg kell ismernünk a polgári jogi kárfelelősség rendszerét külön kitérve a Ptk., majd az Mt. felelősségi szabályaira.

⁹⁹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szóke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer kiadó

1. A vezető tisztségviselőre vonatkozó kárfelelősségi szabályok a Ptk.-ban

1.1. A Ptk. kárfelelősségi szabályozásának rendszere

A Ptk. indokolása a kártérítési jog rendszerének lényegét a következők szerint foglalta össze: „A Ptk. - a 318. § utaló normája segítségével - egységesen szabályozza a szerződésszegéssel és a szerződésen kívüli magatartással okozott károkért való felelősséget. A Ptk. egységes kártérítési rendszere kiterjed mind a felelősség alóli kimentés (XXIX. Fejezet), mind a kár megtérítésének szabályaira (XXXI. Fejezet). Ez az elegáns egységes megoldás gyakorlati előnyökkel is jár: a deliktuális és a kontraktuális kártérítési felelősségi tényállások között esetleg felmerülő elhatárolási kérdéseknek nincs gyakorlati következménye.

a) A törvény mindezen előnyök ellenére két döntő ponton szakít a Ptk. egységes kártérítési jogi rendszerével. Eltérő alpra helyezi a kimentést a szerződésszegési és a szerződésen kívüli kártérítési felelősség esetében, és ugyancsak különböző szabályokat állapít meg a kártérítési jog e két területén a megtérítendő kár feltételeinél. A koncepcionális változásnak az az oka, hogy a kártérítési felelősségnek eltérőek a gyökerei szerződésen kívüli jogellenes károkozó magatartás és szerződésszegésnél esetében. Deliktuális felelősség esetében a károkozó és a károsult között a károkozó magatartást megelőzően egy abszolút szerkezetű jogviszony létezik, és egy tartózkodásra kötelező tiltó norma megsértése hozza létre a relatív szerkezetű kárkötelmet.

Kontraktuális felelősség esetében viszont a károkozást megelőzően is fennáll egy relatív szerkezetű jogviszony a felek között: a szerződés, amely meghatározza a felek egymással szembeni jogait és kötelezettségeit.

Itt a károkozó magatartás a szerződésben vállalt kötelezettség megszegése. Az eltérő kiinduló helyzetből adódik, hogy a károkozó magatartás más természetű a két területen. Deliktuális felelősségnél a károkozás általános tilalma (a *neminem laedere* elve) szenved sérelmet, és a magatartást (bármely magatartást) éppen az teszi jogellenessé, hogy káreredmény kapcsolódik hozzá. Kontraktuális felelősségnél viszont a károkozó magatartás egy szerződésben önként vállalt kötelezettség megszegését jelenti. A szerződéses jogviszony a kárkötelmet alanyait, a károkozó és a károsult személyét is behatárolja: a károkozó a kárt nem általában „másnak”, hanem a „másik

szerződő félnek” okozza.

Lehetséges, hogy ugyanaz a magatartás a szerződéses jogviszonyon kívül is kárt okoz (a kivitelezési vagy a gyártási hiba például nemcsak a szerződéses partnernek okozhat kárt), és ilyenkor a károkozás a deliktuális felelősség szabályai szerint ítélandó meg. A szerződésszegésért való kártérítési felelősség azonban mindenképpen szerződéses kötelezettségvállalást és annak megszegését tételezi fel. A döntő különbség tehát az, hogy a kontraktuális felelősséget egy önként, tudatosan, átgondoltan vállalt szerződéses kötelezettségvállalás megszegése alapozza meg; ez a feltétel a deliktuális kárfelelősség esetében hiányzik. Az egyéb feltételek vonatkozásában: a kár beállta és az okozati összefüggés tekintetében a két felelősségi terület elvileg azonosnak tekinthető.”¹⁰⁰

A fentieknek megfelelően megállapíthatjuk, hogy a polgári jog kárfelelősségi rendszere egységes, azonban a Ptk. mégis mind a kimentés, mind a kár mértéke tekintetében más szabályokat állapít meg a szerződésszegésért való kontraktuális felelősség és a szerződésen kívül okozott károkért fennálló deliktuális felelősség körében.

A deliktuális felelősség főbb szabályai a Ptk.-ban: „6:518. § [A károkozás általános tilalma]. A törvény tiltja a jogellenes károkozást. 6:519. § [A felelősség általános szabálya] Aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól a károkozó, ha bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható. 1:4. § (1) [Az elvárható magatartás elve. Felróhatóság] Ha e törvény eltérő követelményt nem támaszt, a polgári jogi viszonyokban úgy kell eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

6:521. § [Előreláthatóság] Nem állapítható meg az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia.

6:522. § [A kártérítési kötelezettség terjedelme]

(1) A károkozó a károsult teljes kárát köteles megtéríteni.

(2) A teljes kártérítés körében a károkozó köteles megtéríteni

a) a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést;

¹⁰⁰ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény indokolása

b) az elmaradt vagyoni előnyt; és

c) a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségeket.

(3) A kártérítést csökkenteni kell a károsultnak a károkozásból származó vagyoni előnyével, kivéve, ha ez az eset körülményeire tekintettel nem indokolt.

(4) A bíróság különös méltánylást érdemlő körülmények fennállása esetén a kártérítés mértékét a teljes kárnál alacsonyabb összegben is meghatározhatja.”¹⁰¹

A kontraktuális felelősség főbb szabályai: „Ptk.6:142. § [Felelősség szerződésszegéssel okozott károkért] Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

6:143. § [A kártérítés mértéke] (1) Kártérítés címén meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt. (2) A szerződésszegés következményeként a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és az elmaradt vagyoni előnyt olyan mértékben kell megtéríteni, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt. (3) Szándékos szerződésszegés esetén a jogosult teljes kárát meg kell téríteni.

6:144. § [A szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályainak kiegészítő alkalmazása]

(1) A károsult kármegeelőzési, kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettségére, továbbá a közös károkozók felelősségére a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályait kell alkalmazni.

(2) A kár fogalmára és a kártérítés módjára - az e fejezetben nem szabályozott kérdésekben - a szerződésen kívül okozott károk megtérítésére vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kártérítés méltányosságból való mérséklésének nincs helye.”¹⁰²

¹⁰¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:518. §-6:519. §, 6:521-6:522. §

¹⁰² A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:142-6:144 §

1.2. A vezető tisztségviselőre vonatkozó kárfelölősségi szabályok a Ptk.-ban

1.2.1. Belső felelősség

A Ptk. 3: 24. § (1) bekezdése a vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozóan általános szabályként rögzíti: „A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben.”¹⁰³

„A szabály elvi alapja helyes, hiszen a vezető tisztségviselő faktikus vagy írásbeli megbízási szerződés, illetve munkaszerződés alapján végzi a jogi személy ügyvezetését”¹⁰⁴

A Ptk. tehát egyértelműen meghatározza, hogy a vezető tisztségviselő a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályi szerint felel. Ez a deliktuális felelősségtől bizonyos szempontból szigorúbb felelősség, mert szűkebb körű a kimentés lehetősége és nincs helye a méltányosságból történő kártérítés mérséklésének.

A Ptk. 6:142. §-a azt is kimondja: „Aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentese a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.”¹⁰⁵

Sárközy Tamás e rendelkezéssel kapcsolatban kifejti. „Aki szerződésszegéssel (ez a jogellenes magatartás) a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni, kivéve, ha

a) a szerződésszegést "ellenőrzési körén kívül eső körülmény" okozta, (ez a veszélyes üzemek felelősségéből áthozott külsőok, amelynek azonban nem kell elháríthatatlannak lennie, de az átlagos vétkességi felelősségnél mindenképp több). Hogy mi egy adott társaságnál az adott vezető tisztségviselő ellenőrzési köre, ez milyen mélységű stb., ezt az eset összes körülményei alapján a bíróságnak kell eldöntenie, és

¹⁰³ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3: 24. § (1) bekezdése

¹⁰⁴ Sárközy Tamás: Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről (GJ, 2015/2.), 8. o.

¹⁰⁵ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:142. §

b) ez a körülmény a másik féllel való szerződéskötéskor az adott helyzetben általában elvárható gondosság tanúsítása esetén a károkozó által nem volt előrelátható (ez az alapvető újdonság),

c) és az sem volt az adott helyzetben általában elvárható, hogy a károkozó ezt a körülményt "elkerülje", illetve a kárt másmódon elhárítsa (ez a harmadik eset emlékeztet a legjobban a korábbi vétkességi felelősségre).

A vezető tisztségviselők körében a b) pont értelmezése okozza az alapvető problémát. Tudniillik, amikor a vezető tisztségviselőnek a jogi személlyel való szerződéses jogviszonya létrejön, a vezető tisztségviselő (talán az előtársaság a viszonylagos kivétel) még nem lát el ügyvezető tevékenységet, tehát kárt sem tud okozni. Ebben az időpontban általában előre még nem látható semmilyen károkozó körülmény. Az előreláthatóságot ezért szerintem nem a szerződéskötéskor, hanem konkrét ügyvezetői döntések meghozatalakor kellene vizsgálni. A vezető tisztségviselők esetében tehát a Ptk. 6:142. §-hoz kiegészítést kellett volna a Ptk.-ban fűzni, és kimondani, hogy az előreláthatóságot az adott és a későbbiekben kárt okozó ügyvezetői döntések időpontjában kell vizsgálni.”¹⁰⁶

Sárközy Tamás továbbá rámutat.” A Ptk. 6:143. § a szerződésszegéssel okozott károknál eltér a teljes kártérítés elvétől és a kárfogalom körében bevezeti a szerződéses szolgáltatásban okozott ún. tapadó kár, illetve a károsult vagyonában ezen túl okozott ún. következménykár fogalmát. A tapadó kárt teljes mértékben meg kell téríteni, de a következménykárt csak szándékos károkozás esetén.

Emellett a következménykár főszabályként nem foglalja magában az elmaradt hasznot (csak a tényleges kárt, illetve a költségeket). Az elmaradt hasznot csak akkor kell megtéríteni, ha a károsult (tehát nem a károkozó, azaz a bizonyítási teher átfordul) bizonyítja, hogy ez a kár a szerződés megkötésének időpontjában az adott helyzetben általában elvárható gondosság tanúsítása esetén a károkozó által objektíven előrelátható volt.

A vezető tisztségviselő szolgáltatása a jogi személy részére az ügyvezetés. Az abban okozott (helyesebben: az ezáltal okozott) kár viszont nehezen meghatározható és még nehezebben különböztethető meg a jogi személy egyéb vagyonában okozott kártól, hiszen az ügyvezetés a jogi

¹⁰⁶ Sárközy Tamás 2015. 8. o.

személy vagyonának kezelésére is kiterjed.

A tapadó, illetve a következménykár tehát szerintem a vezető tisztségviselő esetében nem szétválasztható. Továbbá az elmaradt haszon megtérítésének kizárása, illetve a bizonyítási teher átfordítása a vezető tisztségviselőknél nem indokolt.

Nehezen értelmezhető e körben a szándékosság fogalma is. Az ügyvezetői döntés nyilván szándékos, de az ezzel okozott kárt a vezető tisztségviselő főszabályként nem szándékolja.”¹⁰⁷

1.2.2. Harmadik személyekkel szemben fennálló külső felelősség

A Ptk. 3:24. § (2) bekezdése értelmében „a vezető tisztségviselő által e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott károkért a jogi személy felel. A vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel, ha a kárt szándékosan okozta.

E rendelkezéssel kapcsolatban a Ptk. Kommentár részletezi. „A jelenleg hatályos változat a korábbi szabályozás logikáját felborította, s nem biztos, hogy az új szabályozás mögött is felfedezhető egy következetes gondolatmenet. Azzal ugyanis, hogy a harmadik személyeknek okozott károkért való felelősség most nem a deliktuális felelősség szabályai között jelenik meg, megszűnik az a hivatkozási lehetőség, hogy a kérdéses szabály csak a szerződésen kívüli károkra vonatkozna.

A (2) bekezdés első mondata nem tesz különbséget aszerint, hogy a kárt szerződésszegő vagy szerződésen kívüli magatartás okozta-e. A vezető tisztségviselő e minőségében eljárva elő tud idézni olyan helyzetet, amelyben a jogi személy szerződésszegővé válik, de lehetséges, hogy magatartása szerződésen kívül okoz kárt. Ezzel lehet összefüggésben az a körülmény, hogy az (1) bekezdéssel ellentétben itt nem rendelkezik a jogszabály arról, hogy a vezető tisztségviselő magatartásáért felelős jogi személy milyen rezsim szerint - a kontraktuális vagy a deliktuális szabályoknak megfelelően - felel, hiszen ez attól függhet, hogy a vezető tisztségviselő milyen körben járt el.

¹⁰⁷ Sárközy Tamás 2015. 8-9. o.

Ezen értelmezés mellett megjegyzendő, hogy a szerződésszegéssel okozott károk esetén ez a rendelkezés feleslegesnek tűnhet, hiszen a Ptk.-t megelőző szabályozásban sem volt ilyen általános rendelkezés, a gyakorlatban azonban ez sohasem okozott problémát, hiszen a jogi személy már a szerződéskötéssel a jogviszony alanyává válik, a szerződés megszegéséből eredően pedig a szerződésszegő félre és nem az ő nevében vagy szervezeti keretei között eljáró személyekre hárulhatnak a jogkövetkezmények. Ha azonban a (2) bekezdésbe foglalt szabály második fordulatát vizsgáljuk, akkor a helyzet a szerződésszegése világában eléggé képtelenné válik, s kétséges, hogy a jogszabály módosításával ez lett volna a jogalkotó szándéka. Ha ugyanis a szabály egyaránt vonatkozik a kontraktuális és deliktuális felelősségre, akkor ennek a szándékosság esetére előírt egyetemleges felelősségre is igaznak kell lennie. Ez azt jelentené, hogy ha a jogi személy vezető tisztségviselőjének szándékos magatartása okoz szerződésszegő magatartást a jogi személy oldalán, akkor az ebből eredő károkért - tehát a szerződésszegésből eredő károkért - a vezető tisztségviselőt egyetemleges felelősség fogja terhelni. Ez a Ptk. eredeti verziójából nem volt levezethető, s ha figyelembe vesszük, hogy a 6:541. §-t ért kritikák a felelősség túlzottan tág voltát hánytorgatták fel, akkor a módosított szöveg bizonyosan kiterjeszti olyan területre a vezető tisztségviselők felelősségét, amelytől eddig védve voltak.

A szerződésen kívüli felelősség körében a hatályos rendelkezés a korábbi szabály (6:541. §) tartalmát megváltoztatva úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselő által e minőségében nem szándékosan okozott deliktuális károkért a vezető tisztségviselő nem tartozik felelősséggel, ez a felelősség ugyanis kizárólag a jogi személyt terheli.

Ennek a módosításnak a jogpolitikai indoka valóban az lehetett, hogy korlátozzák a vezető tisztségviselő felelősségét (visszahozva ezzel a Ptk. előtt társasági jogi szabályozás lényegét), hiszen a jelen szabályozás mellett a vezető tisztségviselőnek egyáltalán nem kell felelősséget vállalnia vezető tisztségviselőként kifejtett nem szándékos magatartásáért. Ez a vezető tisztségviselőt a deliktuális felelősség rendszerén belül az alkalmazottakkal hozza azonos helyzetbe, ami aligha indokolható, hiszen a vezető tisztségviselő nincs olyan mértékben alávetve a jogi személynek, mint az alkalmazott a munkáltatóként fellépő jogi személy viszonylatában.

A gazdasági társaságok esetén ez a függetlenség egyértelműen kitűnik a jogszabályból. Ha netán munkaviszonyban áll is a vezető tisztségviselő, ez a munkaviszony annyiban bizonyosan atipikus, hogy a vezető tisztségviselővel szemben munkáltatói utasítási jog nem gyakorolható, a vezető tisztségviselő a hatáskörébe tartozó döntéseket önállóan hozhatja meg, s e döntési jog általában nem is vonható el tőle (ld. a 3:112. §-hoz fűzött magyarázatot). Ilyen feltételek mellett nehezen indokolható, hogy felelősségi szempontból mégis egy sokkal inkább alávetett, utasítható státuszban lévő szereplővel soroljuk egy csoportba.

Ez annál is inkább megtöri a Ptk. rendszerét, mert a Ptk. rendelkezései szerint a vezető tisztségviselő és a jogi személy közötti kapcsolat polgári jogi értelemben leginkább megbízási jogviszonyként minősíthető, ennek pedig sokkal inkább megfelelt a Ptk. eredeti változatában szereplő deliktuális felelősségi alakzat, amely a jogi személy és a vezető tisztségviselő egyetemleges felelősségét írta elő a vezető tisztségviselő e minőségében okozott károkért való helytállás körében ugyanúgy, ahogy a megbízó és megbízott közötti viszonyban.

Fel kell hívni a figyelmet arra, hogy a Ptk.-t megelőző társasági jogi szabályozáshoz képest szigorúbb a hatályos szabályozás a deliktuális kártérítési felelősség körében is annyiban, hogy szándékos károkozás esetén a vezető tisztségviselő és a jogi személy egyetemleges felelősségét írja elő.”¹⁰⁸

1.2.3. Felmentvény

Meg kell említenem a vezető tisztségviselőt megillető felmentvény jogintézményét is, melyet a Ptk. 3:117. § (1-2) bekezdései szabályoznak. „Ha a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelését megállapító felmentvényt ad, a társaság a vezető tisztségviselő ellen akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

Ha a vezető tisztségviselői jogviszony két egymást követő, beszámolóval foglalkozó ülés között megszűnik, a vezető tisztségviselő kérheti, hogy a legfőbb szerv következő ülésén döntsön a

¹⁰⁸ Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez
Szerkesztette: Vékás Lajos, Gárdos Péter

felmentvény kiadásáról.”¹⁰⁹

Amennyiben a társaság a vezető tisztségviselőnek felmentvényt ad, ezzel elismeri, hogy az ügyvezetési tevékenysége során a társaság érdekeinek megfelelően járt el. Ilyen módon kvázi előre felmenti a kártérítési felelősség alól.

A Ptk. 3:118. §-a szerinti vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelősségének részletszabályait a későbbiekben fogom bemutatni.

2. A munkajogi kárfelelősség

2.1. A munkajogi kárfelelősség rendszere

A munkajogi kárfelelősség rendszeréről Kiss György a következő alapvetést adja, amellyel teljes mértékben egyetértve, a következők szerint idézem. „A polgári jogi kárfelelősség és a munkajogi kárfelelősség jogalapi elemei a felelősséget meghatározó kauzák tekintetében azonosak.

A polgári jogi kárfelelősség szükséges jogalapi elemei a jogellenes magatartás, a kár (illetve a hátrányos eredmény), valamint a kettő közötti okozati összefüggés megléte. Lehetséges eleme pedig a felróhatóság. Ehhez képest a munkajogi kárfelelősséget megalapozó jogalapi elem - a munkajogviszony léte - első látásra csupán az eltérő szabályozás mintegy technikai feltétele, azonban ez az elem egyben azt jelenti, hogy a munkajogi kárfelelősségi jogviszony - természeténél fogva - kizárólag a szerződésszegéssel okozott (azaz, kontraktuális) kárfelelősség lehet. Másképpen fogalmazva szerződésszegéssel okozott kárfelelősség, azonban ebben a rendszerben is törések vannak”¹¹⁰

„A munkajogi kontraktuális kárfelelősség a munkáltatói és a munkavállalói kárfelelősség tekintetében részben megosztott. Az Mt. 166. §-a szabályozza a munkáltató kárfelelősségét. Az (1) bekezdés szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

¹⁰⁹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:117. § (1-2) bekezdései

¹¹⁰ Kiss György: 2015. 169. o.

A (2) bekezdés rendelkezik a felelősség alóli mentesülésről. A munkáltató mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Ez a megfogalmazás tehát követi a Ptk.-nak a szerződésszegéssel okozott kárfelelősség konstrukcióját. Ebben a kontextusban viszont felemás módon tér el a munkavállalói kárfelelősség szabályozása a szerződésszegéssel okozott kárfelelősségtől. Az Mt. 179. § (1) bekezdése alapján a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállalói kárfelelősség tehát a felróhatóságon alapul, és erre épül a kártérítés mértéke is, amennyiben megkülönböztet egyrésztől gondatlan, másrésztől súlyosan gondatlan és szándékos magatartást. A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni. A kimentési ok azonban nagy részben hasonlít a szerződésszegéssel okozott kárfelelősség szabályára, amennyiben az Mt. 179. § (4) bekezdésének első fordulata szerint a munkavállalónak nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható (vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget).

A munkavállalói kárfelelősség szabályozásában tehát keverednek a deliktuális és a kontraktuális kárfelelősség elemei, legalábbis a hatályos Ptk. felelősségi szabályainak tükrében.”¹¹¹

2.2. A vezető állású munkavállaló munkajogi kárfelelőssége

Az Mt. a vezető állású munkavállaló kárfelelősségéről nagyon szűkszavúan rendelkezik. „Az Mt. 209. § (5) bekezdése kimondja, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.”¹¹²

¹¹¹ Kiss György: 2015. 170-171. o.

¹¹² A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 209. § (5) bekezdés

Ez az egy szabály az, ami az általános munkavállalói kárfelelősség rendelkezéseitől eltér, azonban ez a norma sem kógens, vagyis a munkáltató egyoldalúan, illetve a felek a munkaszerződésben megállapodhatnak a helytállás alacsonyabb mértékében.

2.3. *A vezető tisztségviselő és a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége*

2.3.1. *Miben áll a probléma?*

„Tercsák Tamás szerint „a vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó alapvető kérdés azért képezheti vita tárgyát, mert:

- az új Ptk. a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre a korábbihoz képest lényegesen eltérő, új felelősségi rendszert vezetett be, és

- a Ptk. - a jogi személyek általános szabályai körében - ezen új felelősségi szabályokra utalva látszólag egyértelműen kimondja ugyan, hogy a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben [3:24. § (1) bek.][4], azonban

- maga a Ptk. tartalmazza - a gazdasági társaságok közös szabályai között - annak lehetőségét, hogy a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői (akik a vezető tisztségviselők minden bizonnyal egyik legfontosabb alcsoportját képezik) a megbízási viszony mellett munkaviszonyban lássák el tevékenységüket [3:112. § (1) bek.][5]; miközben azonban

- az új Mt. (jóllehet igyekezett valamennyire anticipálni az új Ptk. felelősségi rendszerét), a munkavállalók (és közöttük a vezető állású munkavállalók) felelősségére alapvetően megtartotta a felróhatóságon alapuló felelősségi rezsimet (új Mt. 179. §)[6]; egyidejűleg azonban

- az új Mt.-ből elmaradt az a - régi Mt.-ben tartalmazott - szabály, hogy a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel (rég. Mt. 192/A. §)[7].”¹¹³

¹¹³ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint [1] (GJ, 2017/7-8., 3. o.)

A Ptk. tehát tartalmaz egy a vezető tisztségviselők felelősségére vonatkozó (a munkajogi felelősség rendszerétől eltérő elveken nyugvó) felelősségi szabályt, miközben a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői esetén kifejezetten utal a munkaviszony fennállásának lehetőségére.

Az Mt. pedig megtartotta a - vezető tisztségviselők esetében is alkalmazandó - felrőhatóságon alapuló (némileg módosított) felelősségi rendszert, elhagyta ugyanakkor a vezető tisztségviselők vonatkozásában a polgári jogi szabályok alkalmazását előíró rendelkezést.

Ezért a Ptk. és az Mt. együttes alkalmazása során felmerülhet az a kérdés, hogy (abban az esetben, ha a felek erről egyértelműen nem rendelkeztek) a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőit (a Ptk.-nak a vezető tisztségviselőkre vonatkozó fenti idézett egyértelmű általános rendelkezése ellenére) a Ptk.-n alapuló (a szerződésszegéssel okozott károkért fennálló) felelősség vagy esetleg - a Ptk. törvényi felhatalmazása alapján - az Mt.-n alapuló munkajogi felelősség terheli-e.

A kérdés vonatkozásában megosztott a jogászvilág, a megjelent tanulmányok, monográfiák nagyobb számban amellet foglaltak állást, hogy a vezető állású munkavállalóra a Ptk. szerződésszegéssel okozott károkért fennálló felelősség szabályai az irányadóak. Ezzel ellentétes az ítélkezési gyakorlat, mely úgy tűnik azt a nézetet alakította ki, hogy mivel az Mt. nem hívja fel a Ptk. kárfelelősségi szabályait, ezért a vezető tisztségviselő károkozása esetén az Mt. kártérítési szabályait kell alkalmazni.

Ez utóbbi vélekedést támasztja alá a Kúria EBH2018.M.19. számú elvi bírósági határozata, melynek lényegi rendelkezése a következő: „ I. A károkozás időpontjában hatályos új Mt. - szemben az 1992. évi XXII. tv. 192/A. § (1) bekezdésének azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szerint felel - a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a 209. § (4) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel [2012. évi I. tv. 209. § (4) bek., 1992. évi XXII. tv. 192/A. § (1) bek.].

II. Ügyvezető igazgató kártérítési felelősségére az új Mt. alapján irányadó bizonyítási teher szabálya szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, a kárt, valamint az okozati összefüggést [2012. évi I.

törvény 179. § (1)-(2) bekezdés].”¹¹⁴

„A károkozás időpontjában hatályos Mt. - szemben az Mt. 192/A. § (1) bekezdésének azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szerint felel - a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a 209. § (5) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.

A vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségére irányadó új Mt. 179. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Főszabályként az új Mt. tehát a munkavállaló vétkességen alapuló felelősségéről rendelkezik, a kártérítés mértéke azonban - szemben a beosztott munkavállalóval - a vezető állású munkavállaló gondatlan károkozása esetén a teljes kárra kiterjed.

Az eljáró bíróságok a fentiek szerint jogszabálysértően hivatkoztak a Ptk. 339. § (1) bekezdésére, a felperes károkozó magatartását az új Mt. 179. § (1) bekezdése szerint kellett értékelni avval, hogy az új Mt. 179. § (1) bekezdésében foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kellett bizonyítani [új Mt. 179. § (2) bekezdés]. Jogalapi körben csak annyi különbség van a Ptk. és az új Mt. felelősségi szabálya tekintetében a bizonyítási terhet illetően, hogy a szerződéses jogviszony fennállása, a kár és az okozati összefüggés mellett a vezető állású munkavállaló munkajogi kárfelelősségére hivatkozás esetén a munkáltatónak azt is bizonyítani kell, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. (EBH 2018.M.19.).

Az ügyvezető igazgató kártérítési felelősségére az új Mt. alapján irányadó bizonyítási teher szabálya szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, a kárt, valamint az okozati összefüggést.”¹¹⁵

„Az új Mt. hatálybalépését követően, de még a régi Ptk. hatálya alatt elbírálandó vezetői kártérítési

¹¹⁴ Kúria EBH2018. M.19.

¹¹⁵ A magyar munkajog - kommentár a gyakorlat számára- szerkesztő: Tálné Molnár Erika, negyedik kiadás HVG-ORAC 2014. 10. pótlás 626. o.

felelősségről idézzük a Kúria Mfv.II.10.033/2016/5. számú határozata indokolásában lévő elvi megállapításokat.

Különösen kiemelendő az idézett szöveg utolsó mondata azokban az ügyekben, amelyeknél megállapítható, hogy a felek az ügyvezető munkaszerződését az új Mt. hatálybalépésére tekintettel nem módosították:

„Ha az ügyvezető kártérítési felelősségét az új Mt. hatálybalépését követően, de még a régi Ptk. hatálya alatt kell elbírálni, a Gt. 22. § (2) bekezdésének b) pontja alapján az Mt. szabályait kell alkalmazni azzal, hogy az Mt. 179. §-ában megfogalmazott általános szabályok mellett a vezető állású munkavállalókra vonatkozó Mt. 209. §-ában foglalt rendelkezéseket is figyelembe kell venni.

Az Mt. 209. § (4) bekezdésében a vezető gondatlan károkozása körében rögzített teljes kártérítési felelősség, az Mt. 179. §-ához képest csupán a mérték tekintetében tartalmaz eltérést. Ebből következően az Mt. 179. § (1) és (2) bekezdése alapján a munkáltatót terheli a bizonyítás a munkavállaló vétkes kötelezettségszegése, a kár, valamint az okozati összefüggés körében, sikeres bizonyítás esetén pedig az ügyvezető gondatlan magatartás esetén is a teljes kárért felel. A Gt. 30. § (2) bekezdésének rendelkezéséből nem vonható le arra következtetés, hogy a bizonyítási szabályok a vezető kártérítési felelőssége esetén megfordulnak. A jogszabály fokozott gondosságot előíró rendelkezése nem jelenti a bizonyítási teher átfordulását, mindösszesen az elvárhatóság mércéjét állapítja meg magasabb szinten az általánosan elvárható magatartáshoz képest.

Ha az ügyvezető munkaszerződése a megkötésekor hatályos régi Mt. vezetői kártérítésre vonatkozó szabályozását rögzíti és azt a felek az új Mt. hatálybalépését követően nem módosították, abból megerősítő nyilatkozat hiányában nem következik, hogy az Mt. 209. § (1) bekezdésének felhatalmazása alapján a korábbi kimentéses bizonyítást tartalmazó régi Ptk. 339. § (1) bekezdését kívánták alkalmazni.”¹¹⁶

Ismertetem továbbá a Kúria Mfv.II.10252/2019/7. számú, 2020. február 19. napján kelt határozatának jogkérdésben hozott döntését, mely a következő: A vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségére 2012. július 1. előtt a polgári jog szabályai, 2012. július 1. után az Mt. 179. § (1) és (2) bekezdése az irányadó.

¹¹⁶ A magyar munkajog - kommentár a gyakorlat számára- 2014. 10. pótlás 625. o.

Azaz a Kúria ebben a határozatában is a 2012. július 1. után, azaz az új Mt. hatályba lépését követően okozott károk esetén, az új Mt. kárfelelősségi szabályainak elsődlegessége szerint döntött.

A Ptk., vagy az Mt. kárfelelősségi szabályainak alkalmazása kérdéskörben Barta Judit és Prugberger Tamás a következő összehasonlítást végezte el. „Ha összevetjük a Ptk. vezető tisztségviselők felelősségét szabályozó rendelkezéseit, az Mt. munkavállalói felelősséget érintő szabályaival, az alábbi lényeges különbségeket láthatjuk:

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

A vezető tisztségviselő által 3. személynek okozott kárért való felelősséget összevetve a munkavállaló által 3. személynek okozott kárért fennálló felelősséggel, látható, hogy az alkalmazott felelőssége csak szándékos károkozás esetén merül fel, és akkor is a munkáltató mellé behozva egyetemlegesen, míg a vezető tisztségviselő esetében nincs ilyen fajta differenciálás. Ráadásul itt a vezető tisztségviselő a frekventált felelősség, a társaság a vezető tisztségviselő mellé jön be

egyetemlegesen, mintegy „fedezetként”.¹¹⁷

A dolgozat fent jelölt legfőbb kérdésére Barta Judit és Prugberger Tamás az alábbi részletes választ adja. Álláspontjukkal egyetértve mutatom be összefoglaló értékelésüket:

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

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

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

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

A gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelőségre vonásakor alkalmazandó szabályok körét nem az determinálja, hogy munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e a vezető tisztségviselő, azaz nem a munkaviszony a meghatározó minősítés, hanem az a speciális helyzet, hogy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjéről van szó. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státusú munkavállaló, akire nézve a munkajogi szabályok csak ott és annyiban érvényesülhetnek, amennyiben arról a Ptk. nem rendelkezik. Ilyen értelemben a Ptk. a lex speciális, az Mt. a lex generális.

¹¹⁷ Barta Judit - Prugberger Tamás (2016) 76. o.

Nem szabad megfeledkezni arról, hogy társasági jogi sajátosság a vezető tisztségviselő önállósága, mely mellett háttérbe szorul a munkáltató utasítási és ellenőrzési jogköre, és amely épp ezért megalapozza a vezető tisztségviselő szigorúbb felelősségét.”¹¹⁸

Lényegében a fenti állásponttal azonos álláspontot foglalnak el a Munka törvénykönyve Nagykommentár szerzői Bankó, Berke, Kiss, Szőke amikor kifejtik.

„Ettől független kérdés az, hogy alkalmazható-e a vezető állású munkavállalóra vonatkozó munkajogi kárfelelősségi rendszer a vezető tisztségviselőre. Kiindulópontként az szolgálhat, hogy a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló jogállása minőségében különbözik egymástól. Az egyik polgári jogi, a másik munkajogi fogalom.

A két jogállás rendeltetése ebből következően eltérő, a vezető tisztségviselő feladata a jogi személy (a gazdasági társaság) ügyeinek vitele, biztosítása annak, hogy a jogi személy részt vehessen a jogügyleti, gazdasági forgalomban. A vezető állású munkavállaló feladata - mivel a munkajogviszony egyik alanya - a munkáltató, a munkáltatói szervezet működésének biztosítása. A vezető tisztségviselő egy szervezet külső, a vezető állású munkavállaló a belső működéséért felelős.

A vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló eltérő jogállására épül a polgári jogi és a munkajogi kárfelelősségi rendszer. A vezető tisztségviselőre vonatkozó polgári jogi kárfelelősség természete ugyanakkor ambivalens. A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott kárért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben. Másrészt viszont a Ptk. szabályai, így a gazdasági társaságokra vonatkozó normák is alapvetően diszpozitívak.

A gazdasági társaságok típusainak meghatározása kógens, valamint szintén nem lehet eltérni a Ptk. 6:152. §-ának tartalmától. E rendelkezés értelmében a szándékosan okozott, továbbá emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító szerződésszegésért való felelősséget korlátozó vagy kizáró szerződési kikötés semmis. Egyébiránt az eltérés lehetősége meglehetősen tág, és ennek megfelelően a gazdasági társaság maga határozhat - a fenti korlát figyelembevételével - a vezető tisztségviselő kárfelelősségéről is.

¹¹⁸ Barta Judit - Prugberger Tamás (2016) 76. o.

Mindebből következően, az alkalmazott felelősségi alakzatok kiválasztása és alkalmazása során alapvetően nem annak van jelentősége, hogy a vezető tisztségviselő ebbéli tisztségét megbízási jogviszonyban vagy munkajogviszonyban látja el, hanem a gazdasági társaság legfőbb szervének döntése a meghatározó.¹¹⁹

A fentiekkel egyetértve, álláspontom szerint a vezető tisztségviselő felelősségét nem az határozza meg, hogy a vezetői tisztségét munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban látja el. A vezető tisztségviselő a jogi személy gazdasági irányítása, az üzleti döntéshozatal körében okozott kárért a polgári jogi kontraktuális felelősségi szabályok szerint tartozik felelősséggel.

A társaság ügyvezetési tevékenységét munkaviszony keretében ellátó vezető tisztségviselő pedig az ügyvezetési tevékenység, így a társaság irányítása, belső szervezetének működése körében okozott kárért az Mt. szabályai alapján köteles helytállni.

Ugyanakkor sajnálatosnak tartom, hogy az új Mt. ellentétben a korábbi 1992. évi Mt-vel, nem hívja fel a Ptk. kárfelelősségi szabályait a vezető állású munkavállaló vezetői tevékenysége keretében okozott károk vonatkozásában.

Osztom Barta Judit és Prugberger Tamás véleményét abban, hogy „az egyértelmű és egyöntetű jogalkalmazás érdekében, érdemes lenne az Mt.-ben szabályozni, hogy azon vezető állású munkavállalók tekintetében, akik e minőségükben gazdasági társaság vezető tisztségviselői, a Ptk. vezető tisztségviselőkre vonatkozó felelősségi szabályait kell alkalmazni.”¹²⁰

¹¹⁹ Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László 2019.

¹²⁰ Barta Judit - Prugberger Tamás (2016) 77. o.

3. A vezető tisztségviselő többletfelelőssége

A Ptk. a vezető tisztségviselő hitelezőkkel szembeni felelősségét a következők szerint szabályozza.

„Ptk. 3:118. § [A vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelőssége] Ha a gazdasági társaság jogutód nélkül megszűnik, a hitelezők kielégítetlen követelésük erejéig kártérítési igényt érvényesíthetnek a társaság vezető tisztségviselőivel szemben a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a vezető tisztségviselő a társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe.

Ez a rendelkezés végelszámolással történő megszűnés esetén nem alkalmazható.”¹²¹

„Ha a jogi személy jogutód nélkül megszűnik és tartozások maradnak fenn - ez a cégbírószági kényszertörlesztés néhány esetét leszámítva gyakorlatilag a felszámolással való megszűnést jelenti, hiszen tartozások esetén főszabályként a kényszertörlesztési eljárás is átfordul felszámolási eljárásba - beállhat a vezető tisztségviselők kártérítési felelőssége.”¹²²

„A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek alapkötelezettsége, hogy a társaságuk érdekeinek elsődlegessége alapján teljesítsék ügyvezetési feladataikat [Ptk. 3:112. § (3) bekezdés]. Ha azonban felmerül a fizetéseképtelenség beálltának objektív veszélyhelyzete, úgy a Ptk. 3:118. §-a alapján a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet beállta után a vezető tisztségviselőknek ügyvezetői tevékenységükben a hitelezői érdekeket is figyelembe kell venniük”¹²³

A hitelezők kártérítési igényüket a fizetéseképtelenségi helyzettel összefüggésben a gazdasági társaság vezető tisztségviselőivel szemben célszerűen a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.) vonatkozó rendelkezései alapján érvényesíthetik. A Cstv. e jogérvényesítéssel kapcsolatban a Ptk.-hoz képest további szabályokat tartalmaz.

¹²¹ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 3:118. §

¹²² Sárközy Tamás 2015. 5. o.

¹²³ Sárközy Tamás 2015. 5. o.

3.1. A vezető fogalma a Cstv-ben

„A Cstv. 3. § (1) bekezdés d) pontja szerint „gazdálkodó szervezet vezetője: cég esetében a bejegyzett vezető tisztségviselő (képviselő), ügyvédi irodánál, szabadalmi irodánál az iroda vezetője, önkéntes kölcsönös biztosító pénztárnál az ügyvezető vagy az igazgatótanács tagja, magánnyugdíjpénztárnál a képviselő, alapítványnál és egyesületnél a bejegyzett vezető tisztségviselő, az Európai Unió más tagállamában bejegyzett gazdálkodó szervezet esetében a magyarországi nyilvántartásba bejegyzett, jognyilatkozat tételére jogosult személy, ilyen hiányában a jogi személy vagy jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet nevében a hatóságok előtt vagy a polgári jogi kapcsolatokban eljáró személy.”¹²⁴

„A Kúria „A vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni felelőssége tárgykörben felállított joggyakorlat-elemző csoportja által készített összefoglaló véleménye kiemeli.

A vezető fogalmát a Cstv. 3. (1) bekezdés d) pontja²³ határozza meg. A hatályos szabályozás a cégek, az alapítványok, az egyesületek esetén kizárólag azt a személyt tekinti vezetőnek, akit a nyilvántartásba vezető tisztségviselőként bejegyeztek. Ebből következően a megválasztott, de a nyilvántartásba be nem jegyzett vezető tisztségviselő vezető tisztségviselőnek nem minősül (árnyék vezető tisztségviselőnek azonban tekinthető a később kifejtettek szerint). Ügyvédi iroda, szabadalmi ügyvivői iroda, önkéntes kölcsönös biztosító pénztár, magánnyugdíj pénztár esetén nincs jelentősége a Cstv. szabályozása értelmében az adott személy vezető tisztségviselőként történő nyilvántartási bejegyzésének.”¹²⁵

„A Cstv. szabályozása a vezető tisztségviselő felelőssége mellett azokét is szabályozza, akik a gazdálkodó szervezet döntéseinek meghozatalára ténylegesen meghatározó befolyást gyakoroltak. Árnyék vezető tisztségviselő lehet akár természetes, akár jogi személy, a vezető tisztségviselővel azonosan.

Az ügyekből szerzett tapasztalatok szerint árnyék vezető tisztségviselőnek minősülhet tényállástól függően, például:

¹²⁴ A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja

¹²⁵ A Kúria Polgári Kollégiuma Joggyakorlat Elemző Csoport: „A vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni felelőssége tárgykörben felállított joggyakorlat-elemző csoportja által készített összefoglaló véleménye (2017.) 11. o.

- az adós gazdálkodó szervezet többségi befolyással, de akár annál kisebb befolyással rendelkező tagja,
- olyan személy, aki ugyan nem tagja az adósnak, de a vezető tisztségviselőre, az adós tagjára, tagjaira rokoni (házastárs, élettárs, egyenesági vagy oldalági rokon) vagy üzleti kapcsolatok folytán olyan befolyással rendelkezik, ami miatt az adós döntéseinek meghozatalára ténylegesen meghatározó befolyást tud gyakorolni,
- a cégvezető stb.”¹²⁶

3.2. A Cstv. vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó szabályai

A Cstv. 33/A. § -a szerint „(1) A hitelező vagy - az adós nevében - a felszámoló a felszámolási eljárás alatt keresettel kérheti a 6. § szerint illetékes bíróságtól annak megállapítását, hogy azok, akik a gazdálkodó szervezet vezetői voltak a felszámolás kezdő időpontját megelőző három évben, a fizetéképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét követően a vezetői feladataikat nem a hitelezők érdekeinek figyelembevételével látták el, és ezzel okozati összefüggésben a gazdálkodó szervezet vagyona csökkent, vagy a hitelezők követeléseinek teljes mértékben történő kielégítése más okból meghiúsulhat.

E bekezdés alkalmazásában a hitelezői érdekeket figyelmen kívül hagyó tevékenységnek minősül az is, ha a vezető elmulasztotta a környezetkárosodás megelőzésére, a környezetkárosítás abbahagyására, illetve a kármentesítésre vonatkozó, jogszabályban meghatározott kötelezettségeket, és ennek következtében a hitelezők követeléseinek teljes mértékben történő kielégítése meghiúsulhat. Ha többen közösen okoztak kárt, felelőségük egyetemleges.

(2) A gazdálkodó szervezet vezetőjének minősül az a személy is, aki a gazdálkodó szervezet döntéseinek meghozatalára ténylegesen meghatározó befolyást gyakorolt.

(3) A fizetéképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezte az az időpont, amelytől kezdve a gazdálkodó szervezet vezetői előre látták vagy az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható

¹²⁶ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017.) 13. o.

gondosság mellett látniuk kellett, hogy a gazdálkodó szervezet nem lesz képes esedékességkor kielégíteni a vele szemben fennálló követeléseket.”¹²⁷

„A Cstv. szerinti szabályozás a vezető tisztségviselő felelőssége megállapításának egyik elengedhetetlen feltételeként rögzíti a fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezését. A vezető tisztségviselő felelősségének megállapítására ugyanis csak ezen időpontot követően, a Cstv. -ben szabályozott vezető tisztségviselői magatartások tanúsítása esetén kerülhet sor.

A fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet fogalmát a Cstv. mind a 4 időállapota szó szerint azonosan határozza meg. E szerint az akkor következik be: „amelytől kezdve a gazdálkodó szerv vezetői előre látták vagy ésszerűen előre láthatták, hogy a gazdálkodó szervezet nem lesz képes esedékességkor kielégíteni a vele szemben fennálló követeléseket”.

A kialakult joggyakorlat alapján egyértelműen leszögezhető, a fizetéseketelenség fenyegető helyzet bekövetkezésének feltételei nem azonosak az adós fizetéseketelenségének megállapításához szükséges, a Cstv. 27. (2) bekezdésében írt feltételekkel. Az adós felszámolása elrendelésének ugyanis nem szükségszerű feltétele, hogy az adós fizetéseketelen helyzetben legyen.

A fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet akkor következik be, amikor az adós tartozásait likvid vagyoni hiányában nem képes kifizetni (objektív feltétel) és erről a vezető tisztségviselő tudomást szerzett, vagy gondos eljárás esetén tudomást kellett volna szereznie (szubjektív feltétel).

A fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet megállapíthatóságához szükséges objektív feltétel akkor következik be, amikor az adós esedékes tartozásainak összege meghaladja a társaság likvid vagy likviddé tehető vagyoniát és ezt a helyzetet a tartozások átütemezésével, esetleg reálisan visszafizethető kölcsön felvételével vagy más módon nem hártották el. Önmagában az a körülmény, hogy az adós könyv szerinti vagyona meghaladja esedékes tartozásait, nem bizonyítja azt, hogy a fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet nem állna fenn.”¹²⁸

„A szubjektív feltétel kapcsán hangsúlyozandó, a vezető tisztségviselő feladata az adós gazdálkodó szervezet esedékes/lejárt tartozásainak, a cash-flow kimutatásnak a figyelemmel kísérése. A vezető tisztségviselő a fizetéseketelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezéséről tudomást szerezhet pl:

¹²⁷ A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 33/A. § (1-3) bekezdései

¹²⁸ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017.) 20. o.

lejárta, nem vitatott, ki nem fizetett tartozások fennállásából, az éves beszámoló (esetleg közbenső mérleg) adataiból. A vezető tisztségviselő nem szakszerű, gondatlan eljárására, kompetencia hiányára alappal nem hivatkozhat. Azt kell vizsgálni, hogy az objektív feltétel bekövetkezéséről történő tudomásszerzés egy ilyen tisztséget ellátó személytől kellő gondosság tanúsítása esetén elvárható-e.”¹²⁹

3.3 A vezető tisztségviselő felelősségét megalapozó magatartások

„A vezető tisztségviselő felelőssége nem állapítható meg azért, mert a gazdálkodó szervezet adósnál kielégítetlen tartozások keletkeztek, az adós fizetéképtelenné vált. A felelősség megállapításának feltétele, hogy a fizetéképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezését követően ügyvezetői feladatait nem a hitelezők érdekeinek elsődlegesége, a Cstv. 4. időállapotának¹³⁰ szabályozása szerint nem a hitelezők érdekeinek figyelembevételével látta el és olyan magatartást tanúsított, amely az adós vagyonára a később ismertetendők szerint negatívan hatott, az csökkent.

A törvényi szabályozásra tekintettel a vezető tisztségviselő nem felel a hitelezők irányában a fizetéképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezése előtt tanúsított, az adós vagyonát hátrányosan érintő tevékenységért. Ez a vezető tisztségviselő gazdálkodó szervvel szembeni felelősségét alapozhatja meg.

A Cstv. 1. időállapota szerinti szabályozás szerint a vezető tisztségviselő felelősségét megalapozó magatartás az, ha az adós vagyona csökkent amiatt, hogy a vezető tisztségviselő nem a hitelezők érdekeinek elsődlegessége figyelembe vételével járt el, ideértve a környezeti terhek rendezését is.

A Cstv. 2-3. időállapot szerinti rendelkezései értelmében a vezető tisztségviselő felelősségét az adós vagyonának csökkenésén túlmenően megalapozza az is, ha a hitelezők követeléseinek teljes kielégítését a vezető tisztségviselő meghiúsította, illetve a környezeti terhek rendezését elmulasztotta. A Cstv. 4. időállapota szerinti szabályozás ugyanezen magatartásokat sorolja fel.”¹³¹

„A perekből szerzett tapasztalatok szerint tipikus felróható (szándékos vagy gondatlan) vagyont

¹²⁹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017.) 21. o.

¹³⁰ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleményében a Cstv. 1-4. időállapotáról beszél, a 4. időállapot alatt a jelenleg hatályos törvényt elemzi

¹³¹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 22. o.

csökkentő magatartás, ha a vezető tisztségviselő:

- az adós korábban meglevő vagyontárgyát eladta, azt más módon átruházta, de az ellenérték nem folyt be, mert gondatlanul járt el például a szerződő partner kiválasztása során,
- az értékénél lényegesen alacsonyabb áron ruházta át az adós vagyontárgyát,
- kölcsönt nyújtott oly módon, hogy gondos eljárás esetén számolnia kellett volna azzal, hogy az a kölcsönvevőtől nem hajtható be (a kölcsönnyújtás önmagában az adós vagyont nem csökkenti, hiszen a pénz helyébe a követelés lép),
- nem kellő gondossággal járt el az adós nevében történő szerződések megkötése során például előleget fizetett olyan személynek vagy olyan feltételek mellett, vagy utóbb olyan negligens módon kezelve azt, hogy annak érvényesítése, ellenszolgáltatással történő kiegyenlítése nem történt, illetve nem történhetett meg,
- kirívóan ésszerűtlen kockázatokat vállalt és ennek következtében az adóst kár érte,
- az, adós meglevő vagyont a felszámolónak nem adta át, annak sorsáról nem tudott számot adni,
- hatékony tiltakozás nélkül a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzetben osztalékot fizetett az adós tagjainak,
- az ügyvezetői tevékenység gyakorlása során a saját, illetve családjá, az érdekelttségi körébe tartozó másik vállalkozás érdekeit tartotta szem előtt és ezzel az adósnak kárt okozott.

A hitelezők érdekeit sértő vagyoncsökkenés megvalósulhat a vezető tisztségviselő felróható (szándékos vagy gondatlan) passzív magatartásával (mulasztás) is. A perekben előforduló tipikus mulasztásként értékelt cselekmény, ha az elsőfokú, nem jogerős adótartozást megállapító határozat kézhezvételét követően a vezető tisztségviselő nem képez az adósnál céltartalékot és e függő kötelezettséget teljes mértékben figyelmen kívül hagyja az adós vagyonával történő gazdálkodás

során.”¹³²

„A környezeti károk rendezésének elmulasztását a Cstv. mind a négy időállapota szerinti szabályozás a vezető tisztségviselő felelősségét megalapozó magatartásként határozza meg.

Az 1. időállapot szerinti szabályozás a környezeti terhek rendezését mintegy a hitelezők érdekeit sértő magatartásként jelöli meg, míg a későbbi szabályozás egyértelművé teszi, hogy az egy önállóan szankcionálandó magatartás. Mind a négy időállapot szerinti szabályozás alkalmazása során a fent kifejtettekre is tekintettel az e körbe eső magatartás azért szankcionálandó, mert a vezető tisztségviselő neki felróhatóan a környezeti terhek rendezését elmulasztotta, és ezáltal az adós vagyontárgyát kevesebb összegért lehetett értékesíteni, vagy meghatározott összeget a felszámolási vagyonból a tényleges tehermentesítésre kellett fordítani, ezáltal mindkét esetben az adósnak a hitelezők kielégítésére fordítható vagyona csökkent.”¹³³

A vezető tisztségviselő felelőssége tehát csak olyan mértékig áll fenn, amilyen mértékben az adós vagyona a vezető tisztségviselő felróható magatartása folytán csökkent a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezését követően. Felelőssége az adós vagyona által nem fedezett rész erejéig áll fenn.

3.4. A felelősség alóli mentesülés

A Cstv. 33/A. § (4) bekezdése szerint „mentesül a felelősség alól a vezető, ha bizonyítja, hogy a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét követően nem vállalt az adós pénzügyi helyzetéhez képest indokolatlan üzleti kockázatot, illetve az adott helyzetben az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható valamennyi intézkedést megtette a hitelezői veszteségek elkerülése, csökkentése, továbbá az adós gazdálkodó szervezet legfőbb szerve (döntéshozó szerve) intézkedéseinek kezdeményezése érdekében.

(5) Amennyiben a vezető a felszámolás kezdő időpontját megelőzően neki felróhatóan nem vagy nem megfelelően tett eleget a gazdálkodó szervezet éves beszámolója [összevont (konszolidált) éves beszámolója] külön jogszabályban meghatározott letétbe helyezési és közzétételi

¹³² A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 23. o.

¹³³ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 23. o.

kötelezettségének, vagy nem teljesíti a 31. § (1) bekezdés a)-d) pontja szerinti beszámolókészítési, irat- és vagyonátadási, továbbá tájékoztatási kötelezettségét, neki kell bizonyítania, hogy a vezetői tisztségének időtartama alatt nem következett be fizetésképtelenséggel fenyegető helyzet, vagy ha ilyen körülmény fennállt, a vezetési feladatai ellátása során a hitelezők érdekeit is figyelembe vette.”¹³⁴

„A Cstv. 1. időállapota szerinti szabályozás értelmében mentesül a vezető tisztségviselő (árnyék vezető tisztségviselő) a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a fizetésképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezését követően az adott helyzetben elvárható valamennyi intézkedést megtette a hitelezői veszteségek csökkentése érdekében.

A Cstv. 2-4. időállapota szerinti szabályozás a fenti rendelkezést kiegészítette oly módon, hogy a mentesülés feltétele az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható valamennyi intézkedés megtétele a hitelezői veszteségek elkerülése, továbbá az adós gazdálkodó szervezet legfőbb szerve intézkedéseinek kezdeményezése érdekében.”¹³⁵

„A kimentési okok az eset összes körülményének függvényében értékelendők. Tipikusan elfogadható érv az ügyekből szerzett tapasztalatok szerint:

- testületi ügyvezetés esetén arra történő hivatkozás, hogy a testületi döntésben az alperes nem vett részt, a vagyonsökkenést eredményező döntés ellen szavazott,
- a legfőbb szerv döntése eredményezte a vagyonsökkenést, a hitelezők követelése teljes kielégítésének megfiúsulását, a környezeti terhek rendezésének elmulasztását. A legfőbb szerv döntésére hivatkozás azonban nem feltétlenül, illetve nem minden tényállás mellett jelenti a felelősség alóli mentesülést. E körben mérlegelendő tényező lehet, hogy a vezető tisztségviselő miként készítette elő a legfőbb szerv döntését; ha tagként szavazott, szavazatával a határozat meghozatalához hozzájárult-e, volt-e ráhatása a szavazó tagok szavazatának kialakítására (pl. családi vállalkozások esetén).

Nem fogadható el kimentési okként, hogy:

¹³⁴ A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény 33/A. § (4-5) bekezdései

¹³⁵ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 26. o.

– a bírósági, hatósági, kamarai nyilvántartásba bejegyzett vezető tisztségviselő csak névlegesen látta el a tisztséget. Aki a vezető tisztségviselői tisztséget elfogadja, a nyilvántartásba bejegyzik, kifelé harmadik személyek irányában nem hivatkozhat arra, hogy nem volt abban a helyzetben, vagy nem kívánta, nem tudta akármilyen körülmény folytán a tisztséggel járó feladatokat hosszabb távon ellátni.

– az adós könyvvizsgálója vagy más, a vezető tisztségviselő közvetlen ellenőrzése alá tartozó munkavállalója, megbízottja nem látta el a feladatát a jogszabályban meghatározott módon. Az adós adminisztrációja nem volt megfelelő, ezért a vezető tisztségviselő nem láthatta át, nem a valóságnak megfelelően látta az adós helyzetét. A vezető tisztségviselő akkor látja el ugyanis az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható módon az ügyvezetési feladatokat, ha az adós közvetlen ellenőrzési körébe tartozó munkavállalói, megbízottai munkáját ellenőrzi, szükség esetén ellenőrizteti. Az adminisztráció hiányosságaiért mint vezető tisztségviselő főszabály szerint felelősséggel tartozik.

- a vezető tisztségviselő nem rendelkezett a tisztség ellátásához szükséges szakismerettel, képzettséggel. A vezető tisztségviselő a tisztség ellátását elvállalta, ekkor kellett volna mérlegelnie, hogy az ilyen tisztséget ellátó személytől általában elvárható általános, illetve az adott adós ügyvezetéséhez szükséges ismeretekkel, szakértelemmel, képességekkel, illetve készségekkel rendelkezik-e.

Gyakori kimentésre irányuló hivatkozás, hogy a vezető tisztségviselő a fizetésképtelenséggel Fenyegető helyzet elkerülése érdekében tagi kölcsönt nyújtott. A tagi kölcsön nyújtása akkor lehet alapos kimentési ok, ha azt a vezető tisztségviselő valójában nem kölcsönként nyújtotta, vagy később a kölcsön visszakövetelésének jogáról véglegesen és visszavonhatatlanul lemondott. A tagi kölcsönnel ugyanis az adós vagyona nem nő, a hitelezők irányában fennálló tartozások (hiszen ez esetben a tagi kölcsönt nyújtó vezető tisztségviselő is az adós hitelezőjévé válik) nem csökkenek.”¹³⁶

Még egy fontos megjegyzés: „A vezető tisztségviselő felelősségének megállapítása iránti perben a vezető tisztségviselő marasztalására irányuló kereset is előterjeszhető.

A kereset ilyen esetben a vezető tisztségviselő felelősségének megállapításán túlmenően annak marasztalására is irányul. A peres eljárás tehát kettős célú: a vezető tisztségviselő felelősségének

¹³⁶ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 26-27. o.

megállapítása és a vezető tisztségviselő marasztalása. Egy ilyen tartalmú kereset előterjesztésének feltétele a bíróság által jóváhagyott közbenső mérleg és vagyonfelosztási javaslat, amely szerint a hitelezők igényeinek kielégítéséhez nem elegendő az adós felszámolás körébe tartozó vagyona.”¹³⁷

Érdekesség képpen megjegyzendő, hogy a Kúria joggyakorlat-elemző csoportja összesen 189 jogerős ítéletet vizsgált meg, szembetűnő volt, hogy ezen ügyek közül az ország keleti régiójában felülreprezentáltak a vezető tisztségviselők felelősségével kapcsolatban indult perek. A keresetet egyrészt az adós felszámolója, másrészt a hitelezője terjesztette elő. A vizsgált perek 16%-át indították a felszámolók. A hitelezők nagy csoportját képezte az ügynevezett „közjoginak” tekintett hitelezők (hatóságok, elsődlegesen a Nemzeti Adó- és Vámhivatal). Az ügyek túlnyomó részében (88%-ában) az adós Kft. volt, vagyis a perek korlátolt felelősségű társaságok ügyvezetőivel (árnyék ügyvezetőivel) szemben folytak. A perek 56,6%-ában 10 millió Ft feletti összegre kérték a vezető tisztségviselő felelősségének megállapítását.

3.5. Egyéb perek

„a) Önmagában az a körülmény, hogy a gazdasági társaság, a Cstv. hatálya alá tartozó jogi személy felszámolás alá került, nem zárja ki annak lehetőségét, hogy a felszámoló által képviselt adós a vezető tisztségviselő kártérítési marasztalását kérje a vezető tisztségviselőnek az adós terhére szerződésszegéssel elkövetett kárt okozó magatartása miatt. Ez a per folyhat a Cstv. 33/A. §-a alapján folyó perrel egy időben, ha a perjogi feltételek fennállnak akár ugyanabban a perben is, de eltérő kereseti kérelmek alapján. Amennyiben az adóst ért kár érvényesítésére irányuló kereset eredményre vezet, a megítélt kártérítési összeg az adós felszámolási vagyonát növeli, amelynek hitelezők közötti felosztására a Cstv. 57. §-a szerinti kielégítési sorrend figyelembe vételével kerül sor.

b) A Cstv. 40. §-a alapján történő igényérvényesítés. A Cstv. 40. §-a alapján" a hitelező, illetve az adós felszámolója az ott feltételek fennállása esetén keresetet nyújthat be. E per célja nem a vezető tisztségviselő felelősségének megállapítása, marasztalása, hanem az adós vagyonából fedezetelvonó szerződéssel kikerült vagyontárgy, annak ellenértéke adós részére történő visszaszerzése.

A vezető tisztségviselő felelősségének megállapítására alapot adó magatartások is sok esetben

¹³⁷ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 30. o.

fedezetelvonó szerződések megkötésére vezethetők vissza, de nem kizárólagosan, hiszen pl. mulasztás miatt is megállapítható a vezető tisztségviselő felelőssége.”¹³⁸

c) „Gyakran előforduló tényállási elem, hogy a vezető tisztségviselő egyben az adós gazdálkodó szervezet olyan tagja, akinek, amelynek kártérítési felelőssége a Cstv. 63. § (2) bekezdése, illetve a 63/Á. §-a alapján is fennállhat. A hitelező nincs elzárva attól, hogy ezen a jogcímen is fellépjen az adott személlyel szemben, akár egy peres eljárás keretében is, ha ennek perjogi akadálya nincs (pl. más bíróság illetékes a perre). Ugyanakkor fontos hangsúlyozni, hogy a tagi felelősség és a vezető tisztségviselői felelősség más-más tényállási elemek megvalósulása esetén áll fenn, más eljárási szabályok vonatkoznak a két perre.”¹³⁹

¹³⁸ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 40-41. o.

¹³⁹ A Kúria joggyakorlat-elemző csoportjának összefoglaló véleménye (2017) 41. o.

Felhasznált irodalom jegyzéke

- QUID JURIS? szerkesztette: Bankó Zoltán, Berke Gyula, Tálné Molnár Erika Budapest-Pécs 2018., 475., 476. o.
- Kozma Anna, Lőrinc György, Pál Lajos, Pethő Róbert, szerkesztő: Kardkovács Kolos A munka törvénykönyvének magyarázata Budapest, HVG-ORAC, 2016., 400. o.
- Bankó Zoltán, Berke Gyula, Kiss György, Szőke Gergely László: Nagykomentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez Wolters Kluwer
- A magyar munkajog - kommentár a gyakorlat számára- szerkesztő: Tálné Molnár Erika, negyedik kiadás HVG-ORAC 2014. 10. pótlás 619-626. o.
- Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez, Szerkesztette: Vékás Lajos, Gárdos Péter Wolters Kluwer
- Csöndes Mónika: a Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? Magyar Jog - 2017-5. sz. 273-274.
- Barta Judit, Prugberger Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról” Acta Universitatis Szegediensis - acta juridica et politica, (79). pp. 61-83. (2016) (1)
- Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból In. A vezető tisztségviselő felelőssége - Szerkesztette: Csehi Zoltán / Szabó Marianna. Bp., 2015. Wolters Kluwer, Budapest, 2015. 149-176. o.
- Lőrincz György: Újabb kérdések és viták a vezető tisztségviselő jogállásáról GJ, 2017/9. 3-10. o.
- Sárközy Tamás: Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről GJ, 2015/2., 3-11. o.)
- Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint (GJ, 2017/7-

8., 3-12. o.

- A Kúria Polgári Kollégiuma Joggyakorlatelemző Csoport 2016.El.II.JGY.G.2 „A vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni felelőssége” tárgykörben felállított joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló véleménye (2017.) 1-179. o.

Felhasznált jogszabályok jegyzéke

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény
- A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény
- a Munka Törvénykönyve végrehajtására kiadott 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény
- A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény
- A csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény