

TEOTIHUAKÁN

A vezető jogállása

-

a munkajog és a polgári jog kereszteződésében

2014. november 2.

Budapest

Tartalomjegyzék

Bevezetés.....	3
I.A vezető fogalma – ki minősül vezetőnek?	6
1.Ki minősül vezetőnek?.....	6
1.1 A vezető állású munkavállaló	6
1.2.Vezetőnek minősített munkavállaló.....	8
1.3. Vezető tisztségviselő	8
II. A jogviszony létesítése.....	11
1. Vezető állású munkavállaló és vezetőnek minősülő munkavállaló esetében.....	11
2. Vezető tisztségviselők esetében.....	12
3. A vezetők kettős jogviszonya.....	15
III. Összeférhetetlenségi szabályok	17
IV. A kárfelelősség szabályai a vezetőkre nézve	18
1.A vezető állású munkavállalók és a vezetőnek minősülő munkavállalók felelőssége	18
2. A vezető tisztségviselő felelőssége	21
2.1 A társasággal szemben való felelősség:.....	21
2.2 Kártérítés mértéke.....	22
2.3 Károk két típusa.....	22
2.4 Felmentvény intézménye	23
2.5 Felelősség harmadik személyekkel szemben	23
3. Az előreláthatóság szerepe a kártérítési felelősség mértéke szempontjából	24
V. Vezetők munkaviszonyának megszüntetése/megszűnése:	27
Összegzés.....	30
Irodalomjegyzék:	31

Bevezetés

Minden munkahelyen, ahol több ember dolgozik együtt, szükségszerű legalább egy olyan személy jelenléte, aki képes irányítani a tevékenységüket. Ezt a szerepet napjainkban a vezetők töltik be. Ezen tisztséget betöltő embereknek, jelentős szerepük van abban, hogy ez a közös munka meghozza a gyümölcsét, eredményessé váljon, így a felelősség, ami őket terheli igen nagy.

A kiemelt pozícióban lévő személyek elsősorban a tulajdonosi törekvéseket hivatottak szolgálni és eredményre juttatni. Ezek teljesülése után valósíthatják csak meg saját elképzeléseiket. Szakmai felkészültségükön túl, még számos a feladat ellátásához szükséges jellemvonással kell rendelkezniük, amelyek segítségével alkalmassá válnak arra, hogy eleget tegyenek a velük szemben támasztott követelményeknek.

Dolgozatom témája, ahogy az a címéből is látszik a vezető jogállása, egy átfogó témabemutatásra utal. Struktúrájában is erre törekedtem és a célom az, hogy egy jól áttekinthető, tudományosan megalapozott képet adjak a hatályos, vezetőkre vonatkozó polgári jogi és munkajogi szabályozásról, annak kettősségéről, az esetleges – még kiküszöböletlen – problémákról. Az általam vázolt problémák a felvetődő kérdések lényegi feltárására törekedtem, és igyekeztem azokat megválaszolni és azokra megoldást is találni.

Szerepet kapott a témaválasztásomban, hogy ez egy abszolút aktuális jogi probléma, illetve a személyes érdeklődés mind a polgári jog mind a munkajog iránt.

A vezetők munkaviszonyából származó speciális jogaikat és kötelezettségeiket korábban a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény tartalmazta, azonban 2012. július 1-től új jogszabály lépett hatályba, a 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.).

Az új Polgári Törvénykönyv (2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről, továbbiakban új Ptk.) hatályba lépéséig – 2014. március 15. - a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőire vonatkozó szabályokat alapvetően a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban Gt.) tartalmazta. Az új Ptk. hatálybalépésével azonban a polgári jog struktúrája megváltozott. A Gt. bekerült a törvénykönyvbe, ezáltal a vezetőkre vonatkozó szabályozás is, mely igen nagy hatást gyakorolt a vezetők jogállására, a kárfelelősség kérdéskörére, valamint a jogviszony megszüntetésére, megszűnésére a munkajogi szabályok alkalmazásának szempontjából.

Az új Ptk. hatálybalépésével a szabályozás alapvető formája megváltozik, az eddigi kógens szabályozás szerepét a diszpozitivitás veszi át. Az új Ptk.-ban a vezető tisztségviselők harmadik személyeknek okozott károkért viselt felelőssége összetett kérdéseket vet fel. A társasági törvény (Gt.) szerint, az ilyen károkért kizárólag a társaság és az ügyvezető felelt. Az új Ptk. szerint azonban, ha a vezető tisztségviselő e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, ellene is pert lehet majd indítani kártérítésért. Kérdéses az, hogy az ügyvezetés körében okozott valamennyi kárért perelhetővé válnak-e a vezetők, vagy csupán olyan esetekben, amikor nem a társaság képviselőjeként és nem is magánszemélyként járnak el.

Új alapokra került a szerződésszegéssel okozott károkért fennálló felelősség is, így a megbízási vagy munkaszerződés alapján dolgozó vezetők saját társaságukkal szembeni felelőssége is változik. A kártérítés mértékére vonatkozó rendelkezések is módosultak. A felmentvény intézményét is finomítja szabályozás.

A témát a két szabályozás által megfogalmazott csomópontokon keresztül vizsgálom és mutatom be a szabályozás kettősségét. A dolgozatomban törekszem az általam észlelt problémák bemutatására, amelyek az új Ptk. hatályba lépését követően felmerültek illetve a későbbiekben felmerülhetnek.

Azonban elsőként fontosnak tartottam, hogy definiáljam magát a vezetőt. Ki minősül vezetőnek? A munka törvénykönyve két kategóriát nevesít, a vezető állású munkavállalót és annak helyettesét, illetve a vezetőnek minősített munkavállalót. Polgári jog azonban egy vezetőt ismer, aki a vezető tisztségviselő. Fontosnak tartom leszögezni, hogy a polgári jogi kategória és a munkajogi kategória teljes mértékben elkülönül egymástól.

A csomópontok közül kiemelkedő a vezetőkkel való jogviszony létesítésének kérdése, mely nem hanyagolható el. Mert ennek a jogviszonynak a minőségétől függhet (ami lehet munkaviszony vagy megbízási), az, hogy később az Mt. vagy a Ptk. lesz alkalmazandó rájuk nézve vagy esetleg a kettő párhuzamosan. A Ptk. ráadásul megengedi a kettős jogviszony létesítését, miszerint, gazdasági társasággal munkaviszonyban álló munkavállaló a társasággal megbízási jogviszonyt is létesíthet vezetői jogállás betöltésére. A jogviszony milyensége az alapja a már említett kettősségnek, ugyanis a munkaviszonyban foglalkoztatott vezetőre az Mt. szabályai az irányadóak alapvetően, a megbízási jogviszonyban működő vezetőre pedig a Ptk., legalább is a logika ezt diktálná.

Azonban nem ez figyelhető meg a kárfelelősség kérdésében. Az Mt. szabályozása ugyanis a Ptk. fogalomrendszerével dolgozik. Tehát munkaviszonyban álló vezető az Mt. szabályai szerint szerződésen kívüli károkozásért felel, a Ptk. szabályozása szerint, azonban a Ptk. erre vonatkozó rendelkezése a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályait rendeli alkalmazni.

A jogviszony megszüntetése illetve megszűnése vonatkozásában sem hanyagolható el a már említett jogalkotási probléma. Például a kettős jogviszony esetén nincs szabályozva az, hogy a munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése vagy megszűnése esetén a megbízási jogviszonya is megszűnik automatikusan, vagy azt külön jogi aktussal meg kell szüntetni, esetlegesen az a munkaviszony megszűnésétől függetlenül továbbra is él.

Kutatásom során vizsgáltam még az összeférhetetlenségi szabályokat, a polgári jog által megfogalmazott kártérítési szabályokat, a károk típusát valamint az előreláthatóság szerepét a kárfelelősség mértékének szempontjából. Mindezekre a részletszabályok tisztázása miatt, illetve a tudományos források megértése végett volt szükség.

Dolgozatom célja tehát, hogy a már említett problémás csomópontokat áttekintse részletekbe menően kibogozza, azok gyakorlatban megjelenő lehetséges vetületeire rávilágítson és nem utolsó sorban lehetséges megoldásokkal szolgáljon rájuk.

I.A vezető fogalma – ki minősül vezetőnek?

A munkáltatók jelentős része gazdasági társaságok formájában működik, ezért fontos kérdés az ügyvezetésre feljogosított vezető tisztségviselők jogi helyzetének munka- és polgári jogi elemzése.

1.Ki minősül vezetőnek?

A munka törvénykönyve vezető két kategóriáját nevesíti. A törvény alapján a **munkáltató vezetője** minősül vezetőállásúnak valamint a **közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló**. Illetve a munkaszerződés 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 hétszeresét, ha ezen kritériumoknak megfelel akkor ő **vezetőnek minősített munkavállaló** lesz.¹

Az új Ptk. egységesen, valamennyi jogi személy vezetőjét vezető tisztségviselőnek nevezi.²

1.1 A vezető állású munkavállaló

Az első kategória tehát a **munkáltató vezetője** mely alatt az ún. első számú vezetőt értjük, aki a munkaszervezet vezetője és ebből adódóan a munkáltatói jogkör általános letéteményese, ő jogosult a munkáltatói képviseletre. Munkáltatóval létesített munkaviszony is feltétele annak, hogy munkajogi vezető legyen, ezen feltétel hiányában nem minősülhet ennek. Többnyire a munkaszervezet irányítását „egy-személyes” vezetés végzi, ahol elég nehéz meghatározni ki is a munkáltató vezetője, például a kft ügyvezetője.³ Azonban előfordul, hogy a munkaszervezet élén több, egymás mellé rendelt munkavállaló áll. Nincs jogi akadálya, hogy a munkáltató szervezetét egyidejűleg akár több személy is vezethesse, ebben az esetben valamennyi ilyen munkavállalót vezető állásúnak kell tekinteni.⁴

Még ebbe a kategóriába sorolandó a **munkáltató vezetőjének helyettese**. (Jogsabály alkalmazása során nincs különbség, vezető és vezető helyettese között ezért sem minősül külön kategóriának.)⁵ A bírói gyakorlat általánosságban megtöltötte ezen fogalmat

¹ Mt 208. § (1) bekezdés

² új Ptk. 3.21. § (1) bekezdés

³ BERKE/KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez* Complex, Budapest 2012. 507.o

⁴ PÁL Lajos – LÖRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert: *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012. 342-343. o.

⁵ PÁL Lajos: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014 379.o

tartalommal, miszerint a vezető helyettese az a személy aki a vezető távollétében és/vagy akadályoztatása esetén a vezető jogkörében eljárhat, hiszen feladatkörénél és hatáskörénél fogva kellő befolyással rendelkezik a munkáltató működésére.⁶ Az Mt. szabályai szerint a helyettesi pozíció betöltéséhez mindösszesen az szükséges hogy a munkaszervezeti hierarchiában elfoglalt helye a vezető alatt legyen, közvetlen irányítása alatt álljon illetve jogosultnak kell lenni a helyettesítésre. Nem szükségszerű hogy e két személy feladat és hatásköre egybeessen. Előfordulhat, hogy bár a munkavállaló rendelkezik saját munkakörrel, és ennek keretében adhat utasításokat, irányítási feladatokat láthat el, munkáltatói jogokat gyakorol (jelzem, hogy csak a saját munkakörében) a vezető helyettesének fog minősülni azonban még sincs általános helyettesítésre való jogosultsága. Itt is látszik, hogy nem a munkakör elnevezésének van jelentősége, hanem a tartalmának. Minősítéskor is elsősorban az számít, hogy rendelkezik e olyan hatáskörökkel amelyek lehetővé teszik hogy kellő hatást tudjon gyakorolni a munkáltató működésére, gazdasági döntéseire, a szervezet irányításában jelentős hangsúlyt kap. Eseti döntés alapján a gazdasági igazgató is például vezető állásúnak minősül (BH 2002/414, BH 2005/76).

Gazdasági társaságok esetében jellemzően a cégvezető látja el a helyettesi feladatokat. A Társaság legfőbb szerve nevezheti ki, és munkaviszonyban kell, hogy álljon a gazdasági társasággal, valamint a vezető tisztségviselőre vonatkozó kritériumoknak meg kell, hogy feleljen (összeférhetetlenségi szabályok, kizáró okok).⁷ A cégvezető a vezető tisztségviselő utasítása alapján irányítja a társaságot. Így az ő esetében, a vezetői pozíció megállapításánál döntő, hogy mekkora a vezető által adott irányítási jogosítvány illetve a cégvezetőre vonatkozó belső szabályzatban foglalt rendelkezések mit tartalmaznak. Az új Ptk. szabálya lehetővé teszi általános és korlátozott hatáskörű cégvezető kinevezését is.⁸ Pál Lajos szerint pontosan ezért a cégvezetők munkajogi helyzetének megítélése komplikáltabbá válhat. Ő azt az álláspontot képviseli, miszerint, a korlátozott hatáskörű cégvezető semmiképpen nem lehet vezető a törvény erejénél fogva (ex lege), mert a befolyása nem lehet olyan jelentős mértékű mint egy általános hatáskörű cégvezetőnek.⁹

⁶ GYULAVÁRI – HŐS – KÁRTYÁS – TAKÁCS: *A munka törvénykönyve 2012 egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal* Kompkonzult Budapest 2012. 270.o

⁷ új Ptk. 3:113. §

⁸ új Ptk. 3:113. § (3) bekezdés

⁹ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL – PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014, 379.o

1.2. Vezetőnek minősített munkavállaló

Az Mt. 208. § (2) bekezdésében nevesített második kategória a vezetőnek minősített munkavállaló, aki ahhoz, hogy ezt a minősítést megszerezhesse, és a pozíciót betölthesse, három feltételnek kell, hogy megfeleljen:

- a) munkaszerződése a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő és
- b) a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be valamint
- c) a munkavállaló alaphére eléri a minimálbér hétszeresét.¹⁰

A törvényalkotó ezzel a rendelkezésével elismeri azt a körülményt, miszerint a munkavállaló pozíciójától függetlenül is lehet olyan munkakörben, amelyek lényegesen befolyásolják a munkáltató eredményes működését, és ezekben az esetekben a bizalmi viszony döntő jelentőségű.

A 208. § (2) bekezdésének értelmében az Mt. a vezetőnek minősülő munkavállaló munkaszerződésben, a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írja elő. A minősítés meghatározott munkakörhöz és alaphérhez kötött (nyilvánvalóan nincs akadálya annak, hogy a felek nem a munkaszerződés megkötésekor, hanem egy későbbi időpontban – a munkaszerződés módosításával - állapodjanak meg a vezetőre vonatkozó szabályok alkalmazásában). A kiemelkedő jelentőségű munkakört¹¹ és/vagy a bizalmi jelleget¹² objektív tények alapján kell megállapítani az eset összes körülményeit figyelembe véve. Fontos, hogy a felek megállapodási szabadsága nem korlátlan. Rájuk is irányadó a jóhiszeműség és a joggal való visszaélés tilalma. Le kell szögezni, hogy a munkavállaló ilyen munkaszerződés mellett nem válik vezető állásúvá csupán a vezetőre vonatkozó szabályok lesznek irányadóak rá nézve is. Tipikusan ilyen munkavállaló lehet adott esetben a rendszergazda.

1.3. Vezető tisztségviselő

A régi Gt. szerint a vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony), vagy a

¹⁰ Mt. 208. § (2) bekezdés

¹¹ Kiemelkedőnek minősülhet az olyan tevékenység, amely a munkavállaló kivételes szakértelme miatt lényeges a munkáltató működése szempontjából. Újdonságnak számít, hogy nem kell a munkaszervezeti hierarchiában is jelentős helyet elfoglalni ahhoz, hogy a munkakör kiemelkedő legyen. BERKE/KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez* Complex, Budapest 2012. 509.o

¹² Fokozottan bizalmi jellegűnek az a munkakör tekinthető, amelynek teljesítése szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitást, megbízhatóságot feltételez. Erre munkakörre jellemző, hogy több bizalmi információval rendelkezik a munkavállaló. BERKE/KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez* Complex, Budapest 2012. 509.o

munkaviszonyra irányadó szabályokat kellett alkalmazni. A gazdasági társaságokra vonatkozó szabályokat jelenleg az új Polgári Törvénykönyv tartalmazza, és eltér a régi szabályozástól. A korábbi szabályozás szerint a vezető tisztségviselői jogviszony, önálló sui generis jogviszony, az új Polgári Törvénykönyv azonban szigorúan rendelkezik afelől, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonyt - társasággal kötött megállapodás szerint - munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban lehet ellátni.¹³ Ezáltal az egzakt kikötés által, felszámolja a korábbi Gt-ben foglaltak által kialakult lyukat. A korábbi Gt. ugyanis megengedte, hogy a vezető tisztségviselő a jogviszonyát munkaviszonyban lássa el, ezt azonban nem egyértelműen határozta meg, nem mondta ki hogy a vezető jogviszonya munkaviszony sem azt hogy erre a jogviszonyra az Mt. lesz az irányadó. Így ez a fajta lyukas szabályozás megengedte, hogy a jogalkalmazók azt a következtetést vonhassák le, hogy a vezető ilyen esetben is sajátos társasági jogviszonyban áll.

A jogi személyek vezetésére a tulajdonosok döntése alapján egy vagy több fő illetve több vezető tisztségviselőből álló testület jogosult.¹⁴ A jogi személy, irányítási, vezetési formájának megválasztását a Ptk. a tulajdonosokra bízta, ennek értelmében megengedett az (1) bekezdésben említett vezető tisztségviselői testület létrehozása.

A 3:21. § (1) bekezdése minden olyan döntést, amely nem tartozik az alapítókra a vezető tisztségviselő hatás- és feladatkörébe utal.¹⁵ A (2) bekezdés rögzíti a mindenki által jól ismert tételt miszerint a vezető tisztségviselőnek a jogi személy érdekében kell eljárnia.¹⁶ A (3) bekezdés rögzíti a vezető jogviszonyának keletkezését. Mivel vezető nélkül egy jogi személy sem működhet, így azokat már a társaság létesítő okiratában ki kell jelölni¹⁷, annak elengedhetetlen kelléke.¹⁸ A jogviszony létrejöttének feltétele, hogy azt az érintett elfogadja.

A 3:22. § tartalmazza a vezető tisztségviselővel szemben felállított követelményeket.¹⁹ Vezető tisztségviselő csak nagykorú lehet, viszont a feladat ellátásához nem szükséges a teljes mértékű cselekvőképesség, elegendő csupán, ha valaki korlátozottan cselekvőképes. (Nyilvánvaló, hogy a korlátozás nem terjedhet ki a vezetői pozíció során elvégzendő feladatokra.) Előfordulhat a gyakorlati életben, hogy tulajdonosok egy jogi személyt neveznek meg a vezető tisztségviselői feladatok ellátására, ilyenkor azonban a jogi személynek

¹³ új Ptk. 3:112. § (1) bekezdés

¹⁴ új Ptk. 3:21. § (1) bekezdés

¹⁵ új Ptk. 3:21. § (1) bekezdés

¹⁶ új Ptk. 3:21. § (2) bekezdés

¹⁷ új Ptk. 3:21. § (3) bekezdés

¹⁸ Az új Ptk. magyarázata II/VI. HVG Orac Lap- és könyvkiadó Kft. Budapest 2012 56.o

¹⁹ új Ptk. 3:22. §

haladéktalanul meg kell jelölnie azt a személyt, aki ténylegesen eljár a nevükben. Ez azért fontos mert, a jogi személynek önmagában nincs cselekvőképessége. Természetesen erre a képviselőre is irányadó lesz minden előírás, ami a vezető tisztségviselőkre vonatkozik. A (3) bekezdés a továbbdelegálási tilalmat rögzíti, vagyis a vezető tisztségviselő feladatát személyesen köteles ellátni, sem részben sem egészben maga helyett mást nem bízhat meg.

A paragrafus utolsó három bekezdése nevezi meg a kizáró okokat, amelyek fennállása esetén a vezető tisztségviselői pozíció betöltése kizárt.²⁰ Nyilvánvaló, hogy a vezetővel szemben fokozott az erkölcsi elvárás mind a „munkáltató” mind a társadalom részéről, éppen ezért általánosan kizáró ok, ha nincs tiszta erkölcsi bizonyítványa. Fontosnak tartom megemlíteni, hogy a kizáró okok a jogviszony tartama alatt is keletkezhet, ilyen esetben a vezető tisztségviselői jogviszony a törvény erejénél fogva megszűnik.

²⁰ új Ptk. 3:22. § (4)-(5)-(6) bekezdés

II. A jogviszony létesítése

1. Vezető állású munkavállaló és vezetőnek minősülő munkavállaló esetében

A jogviszony létesítése tekintetében az Mt. a vezetőkre vonatkozóan nem állapít meg különös szabályokat, csak az szükséges hogy a felek a munkaszerződés kötelező tartalmi elemeiben (alapbér, munkakör) megállapodjanak. A gyakorlatban azonban sokszor előfordul, hogy az ügyvezető tekintetében külön munkaszerződés megkötésére nem kerül sor, csak a taggyűlés határozata tartalmazza a megválasztását. Ha a határozatból világosan és félreérthetetlenül kitűnik a társaságnak azon szándéka, hogy munkaviszonyt szeretne létesíteni, a tisztség ellátásához kapcsolódó díjazás is rögzített és ehhez csatolják a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatát is, ez a gyakorlat jogszerűnek tekinthető és megfelel a munkaszerződés megkötésére megszabott követelményeknek.²¹

A vezetővel létesített munkaviszony egy speciális jogviszony. Igaz, hogy a törvény nem állapít meg különösebb követelményeket a jogviszonyra nézve, azonban nem hagyható figyelmen kívül, hogy a felek a szerződés megkötésekor szabadon dönthetnek a munkaszerződés tartalmi elemeiről, valamennyi rendelkezéstől eltérhetnek munkavállaló javára és hátrányára egyaránt.²² Természetesen a kötelező elemek nem hagyhatók ki, viszont csupán egy kógens szabály érvényes, miszerint kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki a vezető állású munkavállalóra, ezen a gondolatmeneten tovább haladva semmis az a kitétel miszerint a vezető állású munkavállalóra kollektív szerződés hatálya kiterjed.²³ Azonban ha a felek úgy döntenek, hogy egyes rendelkezéseket a kollektív szerződésből rögzíteni kívánnak a munkaszerződésben, annak nincs jogilag akadálya. Egyes munkajogászok szerint ez a szabály sem teljes, mivel a vezetőnek minősülő munkavállalókra már kiterjed a kollektív szerződés hatálya.²⁴

²¹ PÁL – LÖRINCZ – KOZMA – PETHŐ *Az új munkatörvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2012 350-351. o.

²² FERENC Jácint: *A vezető állású munkavállaló a munka törvénykönyvében*, HR és Munkajog 2014. október, 5. évf. 10. szám 26.o

²³ Mt. 209. § (1) A vezető munkaszerződése e törvény Második Részében foglalt rendelkezésektől - a (2) bekezdés kivételével - eltérhet. (2) A vezető munkaszerződése a) az 55. § (1) bekezdés b), c) és e) pontjában, b) a 65. § (3) bekezdés a) és b) pontjában, c) a 113. § (3) bekezdésében, d) a 127. §-ban, valamint e) a (3) bekezdésben foglaltaktól nem térhet el. (3) A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. (4) A vezető munkarendje kötetlen. (5) A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. (6) A vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén - a 84. § (1) és (2) bekezdésében foglaltaktól eltérően - tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni.

²⁴ GYULAVÁRI-HÖS-KÁRTYÁS-TAKÁCS: *A Munka törvénykönyve 2012 egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal*, Kompkonzult Budapest 2012 272.o

A speciális jellegből fakadóan, ezen munkavállalók elkülönülnek a többi munkavállalótól. Munkaidejük kötetlen, ennek értelmében mentesülnek a munkaidő napi nyilvántartása alól, csak szabadságukat kell nyilvántartani, valamint velük szemben nem érvényesülnek a munkaidő-beosztásra, a munkaközi szünetre, napi és heti pihenőnapra vonatkozó szabályok. Esetükben, pontosan az előbb felsoroltak miatt, nem értelmezhető a rendkívüli munkavégzés, az ügyelet és a készenlét szabályai.²⁵ Szabadságáról és annak igénybevételéről viszont nem dönthet szabadon, rá is az általános szabályok az irányadóak. Ha a vezető a részére járó szabadságot nem vette igénybe, nem alapozza meg a megváltásra való igényét. Ugyanis ha a vezető maga dönthetett munkaideje beosztásáról, illetve a szabadság igénybevételéről, neki kell bizonyítania a szabadság igénybevételének esetleges akadályait.²⁶

A gyakorlatban előfordulhat olyan eset is mely szerint már munkaviszonyban álló tagot neveznek ki vezetővé. Ennek semmi akadálya nincs, ugyanis ez létrejöhet munkaviszony érintetlenül hagyása mellett egy másik megállapodás alapján vagy munkaszerződés módosítással is. Ha a felek a megállapodást választják akkor ennek semmilyen relevanciája nincs munkajogilag. Ha azonban a felek a módosítást választják, akkor az szükségképpen kiterjed a munkakörre, de a munkaviszony tartamát nem érintheti, erre nagyon kell figyelni. Például, ilyen esetben lehetőség van arra, hogy a határozatlan időre szóló munkaszerződés mellé egy határozott időre szóló munkakör is meg legyen nevezve a munkaszerződésben. Jogilag az is teljes mértékben elképzelhető, hogy a felek a módosítás során a munkaviszonyt érintetlenül hagyják, de a munkakört határozott idejűvé alakítják. Fontos, hogy a munkakör és a munkaviszony elkülönüljön ebben az esetben is mivel ha e kettő egybeesik a határozott idő lejártával a munkajogviszony is megszűnik.²⁷

A vezető állású munkavállalók és a vezetőnek minősülő munkavállalók munkaszerződése létrejöhet határozott és határozatlan időtartamra egyaránt. Az időtartamnak jelentősége a munkaviszony megszüntetése/megszűnése során kap jelentőséget, ugyanis határozott időtartam esetén a Ptk. és az Mt. eltér egymástól, erről később bővebben írok.

2. Vezető tisztségviselők esetében

A gazdasági társaság alapításakor a vezető tisztségviselőket az alapítók a társasági szerződésben, létesítő okiratban jelölik ki. Ezt követően a társaság legfőbb szerve választja meg őket. Az új Ptk. 3:21. § -a tartalmazza az ügyvezetés fogalmát és a vezető tisztségviselői

²⁵ Mt. 209.§ (1) (2) (4) bekezdés

²⁶ BH 1999.476.

²⁷ KOZMA-LŐRINCZ-PÁL-PETHŐ: *Munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 387.o

megbízás kezdetét²⁸. E szakasz (3) bekezdése szerint a jogi személy vezető tisztségviselőit a létesítő okiratban kell kijelölni. A jogi személy létrejötte után a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személyek esetén a jogi személy alapítói választják meg, nevezik ki, vagy hívják vissza a vezető tisztségviselőket.²⁹

A vezető tisztségviselői megbízás a tisztség elfogadásával történik. A társaság ügyvezetését, a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodás szerint megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. Tehát az ügyvezetést ellátó tisztségviselő esetében van választási lehetőség. Abban az esetben, ha a felek munkaviszony keretében történő foglalkoztatásban állapodnak meg úgy a vezető alapjogviszonya a munkaviszony lesz, de az új Ptk. szabályait is figyelembe kell venni, de hogy milyen arányban, és melyik lesz irányadó azt az adott helyzetben az eset összes körülményeire figyelemmel, és jogintézményenként külön-külön kell megállapítani majd.³⁰ A munkaviszony keretében foglalkoztatott személyt, akit a gazdasági társaság elsőszámú vezetőnek minősített, vezető állású munkavállalónak kell tekinteni. Éppen ezért, gazdasági társaság vezető tisztségviselői közül csak az minősülhet vezető állású munkavállalónak, aki a munkáltatónál munkaviszonyban áll. Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, illetve közvetlen irányítása alatt álló munkavállaló. Vele szemben a munkáltatói jogokat nem a vezető tisztségviselőkre irányadó, hanem az általános szabályok szerint kell gyakorolni.³¹

A vezető tisztségviselőnek nem minősülő vezető állásúakkal kapcsolatos munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő jogosult gyakorolni. Társasági szerződés, illetve a legfőbb szerv határozata több vezető tisztségviselő esetén jogosult a munkáltató jogok gyakorlását az egyik vezető tisztségviselőre, illetve más, a társasággal munkaviszonyban álló személyre ruházni. Azonban ez nem azt jelenti, hogy az így kijelölt vezető tisztségviselő jogosulttá válhatna a többivel szemben a munkáltatói jogok gyakorlására.

A jogi személy által alapított egyszemélyes társaságok esetén a munkáltatói jogokat az alapító gyakorolja, munkaviszonya mégis az alapított gazdasági társasággal áll fenn. Ennek a munkaviszonyból származó igények érvényesítése során van jelentősége, hiszen az igények nem az alapítóval, hanem az alapított gazdasági társasággal szemben érvényesíthetők.

²⁸ új Ptk. 3:21. §

²⁹ új Ptk. 3:21. § (3) bekezdés

³⁰ Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVGORac Lap- és Könyvkiadó Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014 382.o

³¹ HOMICSKÓ Árpád Olivér: *Az új Polgári Törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében* HR és Munkajog-2014 április, 5 évf. 4. szám 12-14.o

Ha a munkáltatói jogokat testület (igazgatóság, közgyűlés, taggyűlés) gyakorolja, mindenképp szükséges, hogy a hatáskörrel felruházott testület hozza meg az erre előírt eljárási rendben a döntést, de nincs annak akadálya, hogy például a munkaviszony létesítésekor a munkavállalóval a tárgyalásokat már csak a testület által feljogosított tag folytassa le, és a kapott felhatalmazás alapján a munkaszerződést aláírja. Megengedett az is, hogy a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó döntést csak az egyik tag írja alá és közölje a munkavállalóval. Ugyanis ebben az esetben nem a döntésnek a meghozataláról, pusztán a munkavállalóval való közléséről van szó.³²

Az új Ptk. szerint a vezető tisztségviselőnek a megbízatása öt évre szól, de ha a gazdasági társaság rövidebb időre jött létre, akkor csak arra az időtartamra. Munkaviszony létesítése esetén is van lehetőség határozott és határozatlan munkaszerződés megkötésére. Az új Ptk. diszpozitív szabályozása is lehetővé teszi a határozatlan időre szóló megbízatást, így az Mt. és az új Ptk. szabályozási rendszere összhangba hozható.³³ Azonban erről még az alapító okiratban kell rendelkezni, különben az általános szabály lesz az irányadó. (Érdekes azonban az a felvetés is, hogy mi van akkor, ha a kettő eltér egymástól, a megbízás határozott időtartamú, de a munkaviszony meg határozott idejű?! A határozott időtartam leteltével megszűnik a megbízás is, vagy továbbra is elláthatja vezetői teendőit? Egyáltalán lehetséges e ilyen helyzet kialakulása? jogszerű lehet e ez? Válasz egyelőre ezzel kapcsolatban nincs, és még csak jogászai véleményt sem lehet találni erre vonatkozóan. Az én álláspontom azonban az, hogy ilyen helyzet kialakítására lehetőség van, a határozott idejű munkaszerződés lejártá azonban nem eredményezi automatikusan a megbízás megszűnését is, arról minden esetben a gazdasági társaság kell hogy döntsön.)

Abban az esetben, ha az új Ptk. és az Mt. rendelkezéseit összevetjük, láthatjuk, hogy a nincsenek teljes összhangban a vezetők kinevezésére, megválasztására, kijelölésére, vonatkozó szabályok. Ugyanis az új Ptk. alapján ki kell jelölni, ki kell nevezni vagy meg kell választani őket, viszont az ennek alapján keletkező munkaviszonyhoz munkaszerződés megkötése szükséges. Azonban az új Ptk. arra vonatkozóan, hogy hogyan kell ilyen helyzetben eljárni, nem ad útmutatást. Nincs szabályozva többek között, hogy mikor kell megkötni a munkaszerződést: a kinevezéssel, megválasztással kijelöléssel egy időben, utána, ha utána akkor mennyi idő kell, hogy elteljen a két jogi aktus között. Kérdéses az is, hogy egyáltalán van e szükség két külön jogi aktusra vagy elegendő egy is?!. Talány az is, hogy e

³² Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2014 Budapest 385.o

³³ új Ptk. 3:114.§ (1) bekezdés

két jogviszony (kinevezéssel létrejövő társasági jogi jogviszony és a munkaviszony) milyen kapcsolatban áll egymással, mivel erre az új Ptk. nem ad egzakt választ. Talán jogértelmezéssel lehetne választ adni a különbözőségekből fakadó kérdésekre. Homicskó Árpád szerint a megválasztás, kinevezés, kijelölés nem eredményezi önmagában a munkaviszony létesítését is.³⁴ Jogi értelemben tehát a vezetői tisztség betöltése és a munkaszerződés megkötése elkülönül egymástól, de mégis szoros kapcsolatban állnak, hiszen egyik alapja a másiknak. Vezetői tisztség lesz az alapja a majdani munkaviszony keletkezésének.³⁵

Pál Lajos véleménye szerint az új Ptk. szabályrendszere nem javított a vezető tisztségviselők helyzetén, ugyanis a jogi személyekre vonatkozó általános részben kimondja a jogviszony keletkezésére vonatkozó szabályokat,³⁶ majd a gazdasági társaságokra vonatkozó különös részben megfogalmazza azt, hogy a vezető munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban láthatja el a feladatát.³⁷ Ezáltal úgy tűnik, mintha két külön jogi aktusról lenne szó. Legyen szó bármilyen jogi aktusról is ahhoz kétség sem fér, hogy az mindenképp szerződéskötéssel jöhet létre. Nem különülhet el egymástól a megbízási jogviszony és az ügyvezetésre létrejött jogviszony a munkaviszony tekintetében, mert a munkaszerződés megkötése elengedhetetlen feltétele a jogviszony létrejöttéhez. A kijelölés, kinevezés, választás csak egy egyoldalú akaratnyilatkozat, önmagában nem keletkeztet jogviszonyt. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében komoly jogalkalmazási problémát jelent az Mt. és a Ptk. együttes alkalmazása, hiszen sok esetben eltérő szabályozást találunk.³⁸

3. A vezetők kettős jogviszonya

Annak sincs akadálya, hogy a vezető tisztségviselő kettős jogviszonyban álljon a társasággal. Egyidejűleg elláthatja a vezető tisztséggel összefüggő feladatokat a Ptk. megbízási jogviszonyra vonatkozó szabályai szerint, és emellett munkaviszony keretében más munkakört is betölthet. Ebben az esetben a két jogviszonyt teljesen külön kell megítélni. Arra azonban nincsen jogszerű lehetőség, hogy a felek egyidejűleg mindkét tevékenység végzésére egy darab, egységes jogviszonyt hozzanak létre. Ahogy az is kizárt, hogy ugyanazon felek két munkaviszonyt létesítsenek (akkor is, ha az ellátandó munkakörök különböznek).

³⁴ HOMICSKÓ Árpád Olivér: *Az új Polgári Törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében* HR és Munkajog-2014 április, 5 évf. 4. szám 12-14.o

³⁵ HOMICSKÓ Árpád Olivér: *Az új Polgári Törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében* HR és Munkajog-2014 április, 5 évf. 4. szám 12-14.o

³⁶ új Ptk 3:21. §

³⁷ új Ptk 3:112. §

³⁸ Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014 384.o

A vezető tisztségviselő kívülálló személyek köréből és a tagok közül is választható. A velük létesítendő jogviszonyra az általános szabályok irányadóak.

III. Összeférhetetlenségi szabályok

A vezető állású munkavállalókra szigorú összeférhetlenségi szabályok vonatkoznak.³⁹ Az Mt. 211. § alapján a vezető nem létesíthet más munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt.⁴⁰ Persze a nagyfokú szerződéses szabadság értelmében ez a szabály is eltérést enged. Nem szerezhettek részesedést (Nyrt. kivételével) a munkáltatóéval azonos, vagy hasonló tevékenységet⁴¹ folytató gazdasági társaságnál illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál sem. Nem köthet saját nevében és saját javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet.. Továbbá köteles bejelenteni, ha hozzátartozója⁴² a munkáltatóéval azonos tevékenységet folytató más gazdasági társaságnál vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló társaságnál munkaviszonyt létesített. Az összeférhetlenségi szabályok megszegése, a munkáltatót feljogosíthatja azonnali hatályú felmondásra valamint kártérítési igény alapját képezheti.⁴³

A vezető tisztségviselőkre az új Ptk. az Mt.-ben foglaltakhoz képest enyhébb követelményeket fogalmaz meg. Az új Ptk. 3:115. § (1) bekezdés értelmében, a társaság vezető tisztségviselője új megbízást fogadhat el, melyről 15 napon belül tájékoztatnia kell azokat a társaságokat ahol vezetői pozíciót tölt be.⁴⁴ Ebből a rendelkezésből az is kiolvasható, hogy az új Ptk. nem korlátozza, hogy egy vezető tisztségviselő egyszerre hány gazdasági társaságnál állhat jogviszonyban. A 3:115. § (2) bekezdése nem csak a vezető tisztségviselő közeli hozzátartozóira terjeszti ki az összeférhetlenségi szabályok alkalmazását, hanem tágabb körre, a hozzátartozókra általánosan.⁴⁵

³⁹ Mt. 205. § 211.§

⁴⁰ Munkavégzésre irányuló jogviszony fogalmába beletartozik minden olyan jogviszony, amelynek keretében az egyik fél a másik számára munkát végez, legyen az megbízási, vállalkozási, egyéni vállalkozói, társas vállalkozás vagy akár segítő családtag munkavégzése. BERKE/KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez* Complex, 2013 513.o

⁴¹ A Kúria korábbi gyakorlata alapján ez a cégjegyzékben szereplő tevékenységet jelenti, függetlenül attól, hogy a társaság ténylegesen folytat e ilyen tevékenységet, mert ha a cégjegyzékben szerepel, azt bármikor elkezdheti. FERENCZ Jácint: *A vezető állású munkavállaló a munka törvénykönyvében*, HR és Munkajog 5. évf. 10. szám, 2014, 28.o

⁴² Hozzátartozó a házastárs, az egyeneságbeli rokon, a házastárs egyeneságbeli rokona, az örökbefogadott, az örökbefogadó, a mostoha és nevelt gyermek, a mostoha és nevelőszülő, testvér és az élettárs. Mt 294. § (1) bekezdés

⁴³ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL - PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014. 384.o

⁴⁴ új Ptk. 3:115. § (1) bekezdés

⁴⁵ új Ptk. 3:115. § (2) bekezdés

Fontosnak tartom, hogy felhívjam a figyelmet, hogy arra a vezető tisztségviselőre, aki munkaviszonyban látja el feladatát, továbbra is érvényesek lesznek az Mt.-ben foglaltak.⁴⁶

IV. A kárfelelősség szabályai a vezetőkre nézve

A 2014. március 15-én hatályba lépett új Polgári törvénykönyv, jelentős változásokat hozott a felelősség szabályrendszerének tekintetében. Ehhez kapcsolódóan ugyan csak változik a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége.

Vezető tisztségviselők felelőssége alapvetően két irányú: egyrészt felelnek a gazdasági társasággal szemben, másrészt harmadik személyekkel szemben. Az ezekre vonatkozó szabályok mindkét esetben szigorodtak.⁴⁷

1.A vezető állású munkavállalók és a vezetőnek minősülő munkavállalók felelőssége

A munka törvénykönyve a felelősség kérdéseinek megállapítására vonatkozólag a Ptk. fogalomrendszerével, és szabályozásával dolgozik. Az új Ptk. megalkotásával a két törvénykönyv között komoly eltérések keletkeztek a kárfelelősség tekintetében.

A kárfelelősség tekintetében akárcsak a jogviszony tekintetében is megfigyelhető a kettősség, ami azt jelenti, hogy kárfelelősség esetén is a munkaviszonyban álló vezetőkre mind a Ptk. mind az Mt. irányadó. Az, hogy melyik fog dominálni polgárjogászok és munkajogászok körében is vitatott kérdés, várhatóan a bírói gyakorlat fog választ adni erre a kérdésre.⁴⁸ (Véleményem szerint, az hogy melyik jogszabály kap nagyobb figyelmet nem biztos, hogy általánosságban megállapíthatóvá válik majd. Egyedi esetekről, egyedi ügyekről lesz szó, melyeknél minden esetben a körülmények részletes és alapos figyelembevételével kell majd megállapítani melyik jogszabályt is lehet majd nagyobb súllyal alkalmazni. Mindenesetre az álláspontom az, hogy lévén a munkaviszony egy speciális jogviszony, így a munkavállalói minőségben foglalkoztatott vezetőkre elsődlegesen az Mt. szabályai lesznek irányadók. Lex specialis derogat legi generali elv alapján.)

⁴⁶ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL - PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014 382.o

⁴⁷ <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20

⁴⁸ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL - PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014. 389.o

A fent említett kettősség leginkább talán ott mutatkozik meg, hogy míg az Mt. (179.§ (5) bekezdés) a szerződésen kívül okozott károk esetében a Ptk. rendeli alkalmazni,⁴⁹ addig a Ptk. a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályaira utal,⁵⁰ vezető károkozása esetén. Ami annyit jelent, hogy vezetők tekintetében a munkavállalókra az általános kárfelelősségi szabályok az irányadók,⁵¹ annyi különbséggel, hogy ők már a gondatlan károkozás esetén is teljes kárért felelnek.⁵² Ebből is látszik, hogy az új Ptk. által bevezetett szabályozás szerint a vezetők már nem csak a tevékenység során és ezzel összefüggésben okozott károkért tartoznak felelősséggel, a többi kárért pedig korlátozott a felelősségük, hanem a teljes kár megtérítése irányadó rájuk nézve.⁵³ Objektív mérce került kialakításra, közrehatásuk és vétkesség mértékétől függetlenül. Előreláthatóság ebben az esetben nem hivatkozható.

Munkajogászok véleménye szerint a munkaviszonyban álló vezető az Mt. munkavállalója, így rá elsősorban az Mt. által megfogalmazott kárfelelősségi szabályok⁵⁴ lesznek irányadók.⁵⁵ Viszont az Mt. által nem szabályozott kérdésekben a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Így lehet irányadó a Ptk.-ban megfogalmazott elvárhatósági mérce,⁵⁶ miszerint a vezető a gazdasági társaság ügyvezetését a társaság érdekeinek megfelelően köteles ellátni, ha ezt sikerül bizonyítania mentesül a felelősség és az esetleges kártérítés alól. Azt azonban, hogy a vezetőnek a fokozott gondossági mércének megfelelően sikerült e eljárnia, a konkrét esetre alkalmazva és az eset körülményeinek szigorú figyelembevételével kell vizsgálnia és eldöntenie majd a bíróságnak.

Kun Attila véleménye szerint ez nem jelenthet a későbbiekben akkora gondot, hiszen az Mt. megadja a kárfelelősség szabályait és a Ptk.-t csak egyebekben rendeli alkalmazni, azaz az Mt. mögöttes szabályaként.⁵⁷ Kártyás Gábor cikkében Kun állásfoglalásával ért egyet.⁵⁸

Munkaviszonyban álló vezető a harmadik személyeknek okozott károk esetén a gazdasági társasággal egyetemlegesen felel.⁵⁹ Ez azt jelenti, hogy a vezető ilyen esetben közvetlenül

⁴⁹ Mt 179. § (5) bekezdés

⁵⁰ új Ptk 3:24. §

⁵¹ Mt. XV. fejezet

⁵² Mt. 209. § (5) bekezdés

⁵³ CSÖNDES Mónika: *A vezető kártérítési felelőssége*, HR és Munkajog 2014. október, 5.évf. 10. szám 30.o

⁵⁴ Mt. 179. §

⁵⁵ KOZMA – LÖRINCZ – PÁL - PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata* HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest 2014 389.o

⁵⁶ új Ptk 3:112. § (2) bekezdés

⁵⁷ Mt. 179.§ (5) bekezdés

⁵⁸ <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-ptk-elemei-a-munkajogi-karfelelossegbe> 2014. október 30.

⁵⁹ új Ptk. 6:540§

perelhetővé válik,⁶⁰ ami ellentmond a munkajogi gyakorlatnak (ami a régi Ptk. szabályrendszerén alapult) miszerint a munkavállaló harmadik személynek okozott kárért a munkáltató felel, amit aztán belső jogviszonyukban elrendeznek/elrendezhetnek. Talán itt látszik igazán mit is jelent a kettősség. Munkajogászok a jogviszony speciális mivoltára hivatkozva az Mt. szabályait alkalmazzák, a polgárjogászok ugyan arra hivatkozva a Ptk. normáit rendelnék alkalmazni.

Vékás Lajos álláspontja az, hogy az új szabályozás alapvetően nem változott egyetlen többleteleme az, hogy ha a vezető tisztségviselő e minőségében eljárva szerződésen kívül harmadik személynek kárt okoz, akkor vele együtt egyetemlegesen a cége köteles helytállni. A jogalkotó szerint ez a felelősségi forma azért indokolt mert a vezető, nem akarata ellenére vállalja ezt a tisztséget, hanem tudatosan a cég érdekeinek megfelelően, így elvárható tőle ez a felelősségi minőség. Az hogy a vezető mellé rendeli a jogszabály a cég helytállási kötelezettségét pusztán egy többletbiztosíték, kielégítési jogot biztosítva ezzel a károsultnak.⁶¹

Véleményem szerint, ezen szabály alkalmazása a vezetőkre nézve, aránytalan nagy teherrel járhat a jövőben, hisz tulajdonképpen, harmadik személynek okozott kár esetén egész mögöttes, azaz magán vagyonával felel. Nem lehet ekkora felelősséget telepíteni egy kvázi alkalmazottra még akkor sem, ha jogosultságai széleskörűek, és van ellenőrzési és felügyeleti kötelezettsége. Magyarországon hagyománya van az egyszemélyi vezetésnek, éppen ezért egy szervezet élén álló személy azaz a vezető nyilvánvalóan nem felelhet mindenért ami a szervezetben történik, legalább is jogi értelemben nem.⁶² Kockázat vállalása minden esetben a gazdasági társaság feladata, az abból fakadó károkat is neki kellene viselnie, a vezető feladata a gazdasági társaság érdekeinek eredményre juttatása. A vezető eredménykötelezettsége sem eredményezhet ekkora többletterhet. Viszont a későbbiekben megnőhet a Nyugat – Európában már ismert felelősségbiztosítás szerepe a vezetők esetében is, illetve a gazdasági társaság is kialakíthat egy lehetséges megoldást a kártérítés korlátozása érdekében.

Tény, hogy a szabályozás nem egyértelmű, de mind két jogág képviselőinek az érvei elfogadhatóak. Abban bízva, hogy a jogalkalmazói döntések egyértelműsítik ezt a még kiküszöböletlen hibát álláspontom szerint jogbizonytalanságot eredményezhet. Ebben az esetben is egy egységes szabályozásra van szükség.

⁶⁰ GÁL Judit – *A vezető tisztségviselő felelősségének egyes kérdései gazdasági társaságoknál*, Céghírnök, 2014 június 6. szám 4. o

⁶¹ <http://www.jogiforum.hu/hirek/31575> 2014. október 30.

⁶² Interjú Dr. LŐRINCZ Györggyel: *Az új Ptk. és az Mt. viszonya*, HR és Munkajog 2014. március 5. évf. 3. szám 34.o

Fontos megemlítenem, hogy vezető állású munkavállaló által jogellenesen megszüntetett munkaviszony esetén kártérítési kötelezettsége vétkesség mértékétől függetlenül, pusztán a jogellenesség megállapításával a kártérítési igény érvényesíthetővé válik vele szemben.⁶³

Vezetőnek minősülő munkavállalók esetében a felelősséget kollektív szerződés korlátozhatja, ami szerint gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke maximum nyolc havi távolléti díjnak megfelelő összeg.⁶⁴ Egyebekben a vezetőkre vonatkozó szabályok az irányadóak rá nézve is.⁶⁵

2. A vezető tisztségviselő felelőssége

2.1 A társasággal szemben való felelősség:

A társaság és a vezető tisztségviselő belső viszonyában a vezető, a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályainak megfelelően felel. Ez a szabály az új Ptk. Harmadik Könyvében található, a jogi személyekre irányadó általános szabályok között, így nem csak a gazdasági társaságokra hanem a egyéb jogi személyekre is irányadó.⁶⁶

A vezető tisztségviselő felelősségét számos kötelezettségszegés megalapozhatja, például olyan szerződéseket köt meg, ami a társaság számára előnytelen. Legsúlyosabb esetben a károkozó magatartása még bűncselekménynek is minősülhet, például adócsalás, sikkasztás, hűtlen kezelés.

A kontraktuális felelősség részletszabályait az új Ptk. Hatodik Könyve szabályozza, a kötelmi jog keretein belül. Ennek megfelelően a szerződés megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni a másik félnek. A szerződésszegő fél három törvényben meghatározott feltétel együttes teljesülése esetén mentesülhet: szerződésszegést az ellenőrzési körén kívül eső körülmény okozta, ez objektíve nem volt előrelátható a szerződéskötéskor, és nem volt elvárható, hogy ezt a körülményt elkerülje vagy elhárítsa. Ezt a három körülményt pedig a szerződésszegő félnek kell bizonyítania. Az a kikötés, hogy ezen három feltétel együttesen kell teljesüljön azt eredményezi hogy ha akárcsak egy is hiányzik, akkor kártérítési kötelezettsége fennáll.⁶⁷

⁶³ KOZMA – LŐRINCZ – PÁL – PETHŐ: *A munka törvénykönyvének magyarázata*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2014 384.o

⁶⁴ Mt. 191. § (2) bekezdés

⁶⁵ GYULAVÁRI – HÖS – KÁRTYÁS - TAKÁCS: *A munka törvénykönyve 2012 egységes szerkezetben állásfoglalásokkal*, Kompkonzult, Budapest 2012 273.o

⁶⁶ új Ptk. HARMADIK KÖNYV/ III. cím/ VI. fejezete

⁶⁷ MIHOVICS Livia-Ügyvéd és munkajogi szakjogász- <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

Ez a kimentési klauzula, szigorúbb, mint a régi szabályozás ahol szerződést megszegő félnek csupán annyit kell bizonyítania, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. (Ez egy objektív magatartási mérce, egy tipikus élethelyzetben tanúsított tipikus magatartás. A szerződésszegő félnek korábban csupán azt kellett bizonyítania, hogy úgy járt el ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.) Ehhez a rendelkezéshez kapcsolódott a Gt. szabálya miszerint az ilyen tisztséget betöltő személyeknek a tőlük általában elvárható gondossággal kellett eljárniuk. Ami már szubjektivizálja, szűkíti és konkretizálja a felróhatóság és elvárhatóság mértékét.

Az új szabályozás szerint ez már nem elegendő, azt is bizonyítania kell majd a vezetőnek, hogy a károkozó körülmény nem volt előre látható. Az előreláthatóság kritériumának tartalommal való megtöltése a bíróság feladata lesz a továbbiakban.⁶⁸

2.2 Kártérítés mértéke

Az új Ptk. korlátozza a kártérítés mértékét.⁶⁹ A hatályos szabályozás jellegzetessége az, hogy a teljes kártérítés elvén alapul. Teljes kártérítésen a polgári jog a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést, az elmaradt vagyoni előnyt és a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségek megtérítését érti. Ez azonban nagyon sok esetben indokolatlanul méltánytalan, és aránytalanul nagy terhet jelentene a vezetőre. A bíróságok pontosan ezek okok miatt korlátozzák a megtérítendő károk körét, de hiányzik ezeknek a jogi alapja. Az új Ptk. ezen gyakorlatot alapul véve kimondja,⁷⁰ hogy csak olyan kárt lesz köteles megtéríteni a károkozó, amit a szerződéskötéskor, illetve a károkozó magatartáskor előre láthatott.⁷¹

2.3 Károk két típusa

Károk tekintetében különbséget kell tennünk a tapadó és következménykárok között. Tapadó kárnak minősül a szerződés szerint teljesítendő szolgáltatás tárgyában keletkezett kár. Például: egy vállalkozási szerződés melynek alapján „Y” cég vállalja, hogy fékberendezéseket gyárt egy autógyártó cégnek és azt határidőre leszállítja. A szolgáltatás tárgyának a fékberendezés fog minősülni. Ha „Y” cég a szállítás során a fékberendezéseket nem biztosítja megfelelően, ezért az megsérül, a fékberendezésben keletkezett kár fog tapadó kárnak minősülni. A sérült alkatrészeket a megrendelő nem tudja beszerezni az értékesíteni kívánt gépkocsikba, így

⁶⁸ <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

⁶⁹ új Ptk. 6:413. §

⁷⁰ új Ptk. 6:521. §

⁷¹ <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

azokat nem tudja határidőre leszállítani, ezért kötbért kell fizetni akkor ez fog következménykárnak minősülni.

A két kártípus közti különbségtételnek azért van jelentősége, mert az új Ptk. csak a tapadó kárt említi, azok esetében ír elő teljes kártérítési kötelezettséget. A következménykárok esetében csak olyan mértékben kell a kárt megtéríteni amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár a szerződéskötéskor előre látható volt.

A vezető tisztségviselők esetében egyáltalán nem egyszerű e két kártípus elkülönítése, hisz mi alapján döntjük el, hogy mi minősül szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kárnak? Mi a szolgáltatás tárgya az ő esetében?

Vegyük azt a példát, hogy a vezető elfelejti átutalni az adóhatóság részére az esedékes társasági adót, ezért a gazdasági társaságnak késedelmi kamatot kell fizetnie. Kérdéses hogy ez a károkozás ami a társaság vagyonában értékcsökkenést eredményez milyen kárnak minősül, tapadó kárnak vagy következmény kárnak? Ezekre a kérdésekre véleményem szerint csak a bírói gyakorlat fog tudni választ adni.⁷²

2.4 Felmentvény intézménye

Az új Ptk. megtartja a felmentvény intézményét, mely szerint a társaság a vezető tisztségviselő részére felmentvényt adhat a beszámoló elfogadásával egyidejűleg, illetve két beszámoló közti időszakra vonatkozóan is, amely megállapítja, hogy a vezető tisztségviselő megfelelően látta el tevékenységét. A társaság ezek után csak akkor léphet fel kártérítési igényrel a vezető ellen, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények valótlanok voltak és hiányosak.⁷³

2.5 Felelősség harmadik személyekkel szemben

Az új Ptk. lényeges újdonsága, hogy a polgári jellegű társasági jogviszonyok szabályozása bekerült a kódexbe.

A társaságnak okozott káron kívül előfordulhat, hogy a vezető tisztségviselő harmadik személynek okoz kárt.⁷⁴ Ezt az a külső károkozást az új Ptk 6:541.§-a szabályozza. Eszerint ha a vezető tisztségviselő harmadik személynek kárt okoz, akkor a károsulttal szemben a

⁷² <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

⁷³ új Ptk. 3:117. § (1) bekezdés

⁷⁴ új Ptk. 6:541. §

vezető tisztségviselő a társasággal egyetemlegesen felel.⁷⁵ Ez a szabály kizárólag olyan tényállásokra vonatkozik, amikor is a károsult és a társaság nem áll szerződéses kapcsolatban egymással. A régi szabályozás szerint a harmadik személynek okozott kár esetén kizárólag a társaság tartozott helytállni, ezt követően igényelhetette a társaság a vezető tisztségviselőtől a kártérítés összegét.⁷⁶⁷⁷

Az új deliktuális felelősségi szabály alapján viszont a társaság és a vezető egyetemlegesen felelnek, ami annyit jelent, hogy a károsult akár a társaságtól akár a vezető tisztségviselőtől követelheti a kártérítést. A társaság és a vezető egymásközi elszámolása közrehatásuk és felróhatóságuk arányában történik. Ha sem a felróhatóság sem a közrehatás aránya nem állapítható meg akkor fele-fele arányban viselik a terheket.⁷⁸ Vagyis ha kizárólag a vezető tisztségviselő eljárása vezetett a kárhoz, akkor ő viseli a teljes kárt, így ha társaság fizetett a károsultnak, akkor utóbb azt kérheti a vezető tisztségviselőn.

3. Az előreláthatóság szerepe a kártérítési felelősség mértéke szempontjából⁷⁹

Az előreláthatóság mértékéről mind az Mt. mind a Ptk. rendelkezik. Az új Ptk. szerint kártérítési felelősség mértékét jelentősen befolyásolja az előreláthatóság.

Az Mt. előreláthatóság szabályozási alapját a Ptk. koncepciója adta. Az Mt. 179. § (4) bekezdése szerint nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható. E szabály értelmében a szerződésszegő olyan károkért nem tartozik felelősséggel amelyek a szerződéskötés időpontjában nem voltak előreláthatóak, csak olyanokért melyek a szerződéskötés pillanatában előreláthatóak. Hogy mi volt előrelátható? az a szerződésszegő felek tudomásától függ. Ez pedig két féle lehet: elvárt és a tényleges tudomás. Ebből is látszik, hogy a károk előreláthatósága tény és jogkérdés egyszerre.

Az előreláthatóság objektív követelmény, amely azt jelenti, hogy az elvárható gondossággal és körültekintéssel eljáró fél számára a kár bekövetkezésének lehetősége előre látható volt. A „nem tudtam”, „nem gondoltam”, körülményeknek nincs jelentőségük. Kizárólagannak van jelentősége, hogy az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsító személy előre

⁷⁵ új Ptk. 3:101. §(4)-(5) bekezdés

⁷⁶ <http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

⁷⁷ új Ptk. 3:118. §

⁷⁸ új Ptk. 6:524. § (1) (2) (3)

⁷⁹ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgari-torvenykonyvben/3679> 2014. október 15.

láthatta, hogy az adott kár bekövetkezhet. „A szerződést megszegő fél felelőssége minden olyan kárra kiterjed, amit egy, az ő helyében ésszerűen és gondosan eljáró személy előre látott volna.”⁸⁰

Cséffán József szerint az előreláthatóság nem a munkáltató személyére szabott, nem csak az általa előre látható károkat foglalja magába hanem mindazt ami a munkáltató tevékenységéhez közel azonos másik munkáltató az adott helyzetben előre láthatott.⁸¹

Az Mt. előreláthatóság időpontja eltér a Ptk. által meghatározott referencia időponttól, ugyanis az Mt. „időpontja” a károkozás és nem a szerződésszegés.⁸²

A mit kell előrelátni kérdésre a válasz, hogy nem elegendő csupán a kár típusát hanem annak nagyságrendjét is képesnek kell lenni előreláthatólag megbecsülni.

A jogirodalom jellemzően azt az álláspontot képviseli miszerint az előreláthatóság egyfajta kárfelelősség alóli mentesülést eredményezhet. A munkavállalói felelősség rendszerében viszont – ahogyan erre Kun Attila is rámutat - az előreláthatóság csupán a kártérítés mértékét hivatott korrigálni és nem a felelősség alapjait felszámolni.⁸³

A Ptk.-ban az előreláthatóság szempontjából a károkozás időpontja elkülönül a szerződésszegéssel okozott és a szerződésen kívül keletkezett károk esetében. A szerződésszegéssel okozott károk esetén a kártérítési felelősség csak akkor áll fenn, ha a kár bekövetkezésének lehetősége a károkozó számára már a szerződéskötés időpontjában előrelátható volt. A szerződésen kívüli károk esetében viszont elegendő, ha a károkozó a kárt a károkozó magatartás időpontjában előre láthatta. A különbség oka, hogy a deliktális károk esetén a károkozó magatartás nem szerződésszegés, a lényeg csupán, hogy a károkozó magatartás tanúsításakor mit kellett a károkozó személynek előre látnia. Ezzel szemben, a szerződésszegésért való felelősség egy elvi alapon áll, miszerint amit valaki vállal, azt teljesítenie kell. Az új Ptk. azt a követelményt támasztja a szerződő felekkel szemben, hogy gondosan mérjék fel kötelezettségvállalásuk feltételeit és a teljesítés elmulasztásának következményeit, és ezekre tekintettel határozzák meg a szolgáltatás ellenértékét. Ugyanakkor ebből az is következik, hogy ha a jogosulti oldalon álló fél a szerződéskötéskor elmulasztja

⁸⁰ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgari-torvenykonvyben/3679> 2014. október 15.

⁸¹ CSÖNDES Mónika – *A vezető kártérítési felelőssége* HR és Munkajog, 2014. október, 5.évf. 10. szám 30.o

⁸² Mt 179. §, CSÖNDES Mónika – *A vezető kártérítési felelőssége* HR és Munkajog, 2014. október, 5.évf. 10. szám 31.o

⁸³ KUN Attila: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében* 410.o

tájékoztatni a kötelezettséget vállaló felet a szerződéshez fűződő különleges érdekeiről, és arról, hogy a teljesítés elmulasztásának milyen hátrányos következményei lesznek számára akkor az ebből fakadó károkat nem fogja tudni érvényesíteni a szerződésszegő féllel szemben. Ez a kötelezett számára nyújtott védelem ellensúlyozza azt, hogy az új Ptk. alapján a szerződésszegésért való felelősség kimentésének feltételei jelentősen szigorúbbak a deliktuális felelősség alóli kimentés feltételeinél.

Természetesen a szerződéskötés, a károkozó magatartás és a kár bekövetkezése közötti időkülönbség növekedésével együtt bővül azoknak a károknak a köre, amelyeket a károkozó a szerződéskötés időpontjában nem láthatott előre. Ez a körülmény, tartós jogviszonyok esetén várhatóan problémát fog okozni, hiszen az idő múlásával a fél egyre több olyan lehetséges kárt láthat előre, amelyet a szerződéskötéskor még nem láthatott.

Tartós jogviszonyok esetén az előreláthatóságnak a tágabb értelmezése a helyénvaló, ez teszi lehetővé azt, hogy a vezető tisztségviselő csak olyan károk megtérítése alól mentesüljön, amelyeket tényleg nem lehetett előre látni.

V. Vezetők munkaviszonyának megszüntetése/megszűnése:

A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának munkáltatói felmondással történő megszüntetése esetén a felmondási tilalmak közül a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságra, a felmondás indokolására, a felmondási korlátozásra vonatkozó szabályokat nem kell alkalmazni.⁸⁴ Azonban fontos megemlíteni, hogy a vezető állásúak szerződéses megállapodási lehetősége nem korlátozott, így a felek megállapodásukban a megszüntetéssel kapcsolatos egyéb szabályoktól is eltérhetnek.⁸⁵

A munkáltató felmondását nem köteles indokolni. Ez alól kivételt jelent a rehabilitációs ellátásban, vagy rehabilitációs járadékban részesülő munkavállaló, továbbá a határozott idejű munkaviszony megszüntetése. A munkáltató felmondása esetén, - eltérően az általános szabályoktól - 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.⁸⁶ ⁸⁷ Ha a munkáltató megindokolja intézkedését a vezető munkaviszonyának megszüntetése esetén, a munkavállaló az indoklást bíróság előtt vitathatja és a közölt indok valóságát, okszerűségét a bíróságnak vizsgálnia kell. Ilyen esetben utólag a munkáltató már nem hivatkozhat az Mt. azon rendelkezésére, mely alapján nem köteles indokolni a megszüntetést. A munkáltató vezetőjének helyzete sajátos bizalmi viszonyt feltételez a tulajdonosi és a munkáltatói jogokat gyakorló testület és vezető viszonyában. Ezt a viszonyt a tulajdonosok személyében bekövetkezett változás egyértelműen érintheti, ami a vezető munkaviszonyának megszüntetése szempontjából a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül.⁸⁸

Gyakori, hogy a felek határozatlan időtartamra szóló munkaviszony keretében határozott időre állapodnak meg a vezetői munkakör ellátásában. Ebben az esetben a jogviszony megszüntetésére a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésének szabályai érvényesek. Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a

⁸⁴ Mt. 210. § (1) bekezdés

⁸⁵ Mt. 210. § (1) bekezdés

⁸⁶ DR. BANKÓ – DR. BERKE – DR. KAJTÁR – PROF. DR. KISS – DR. KOVÁCS i. m. 512. o

⁸⁷ Mt. 201. § (2) (3) bekezdés

⁸⁸ BH 1999. 274.

büntethetőség elévüléséig gyakorolható⁸⁹. A szubjektív jogvesztő határidő esetén, ha az azonnali hatályú felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a határidő számítása szempontjából meghatározó tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor az azonnali hatályú felmondás okáról a testületet tájékoztatják. Ebből az következik, hogy pusztán az, ha a testület tagjai értesülnek róla, a határidő szempontjából irreleváns információként kell kezelni, így önmagában a testület összehívásáról szóló meghívóba foglalt és napirendről szóló tájékoztatás nem ok a határidő megkezdésére.

Lényeges különbség az általános szabályokhoz képest, hogy a vezető munkaviszonyának csőd- vagy felszámolási eljárás során történő megszüntetésekor, a megszűnéssel járó díjazás szabályait azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjat köteles előre megfizetni. A vezetőnek ezt meghaladóan járó díjazás a csőd- vagy felszámolási eljárás befejezésekor, illetve a felszámolási zárómérleg, vagy a záró egyszerűsített mérleg jóváhagyása után válik esedékessé. A munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás minden olyan, a munkáltatót terhelő kifizetést magába foglal, amely a munkavállaló részére munkaviszony megszüntetésekor jár.⁹⁰

Az új Ptk. 3:25. §-ában részletesen szabályozza a vezető tisztségviselői megbízás megszűnésének eseteit.⁹¹ A megszűnés eseteinek vizsgálata során ugyancsak ki kell emelni, hogy abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő a megbízását munkaviszony keretében látja el, úgy az új Ptk.-beli vezető jogviszony megszűnése Homicskó Árpád szerint nem eredményezheti az ez alapján fennálló munkaviszony megszűnését is.⁹² Így külön kell vizsgálni a munkaviszony megszűnésének és megszüntetésének eseteit. Ennek okán lehetséges olyan eset is amikor a vezető munkaviszonya előbb szűnik meg mint a Ptk.-beli megbízatása.

Kérdésként merülhet fel ilyen esetben, hogy ha a vezető állású munkavállaló az Mt.-ben előírt alakszerűségeknek megfelelően megszünteti munkaviszonyát, akkor ez automatikusan az új Ptk.-beli vezetői tisztségét is megszünteti, vagyis lemondásnak minősül-e. Az új Ptk. úgy rendelkezik ebben a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő megbízatásáról a munkáltatónak címzett, vagy egy másik vezető tisztségviselőnek címzett nyilatkozattal bármikor lemondhat. Ha a jogi személy működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új vezető tisztségviselő

⁸⁹ Mt. 210.§ (2) bekezdés

⁹⁰ Mt. 210.§ (3) bekezdés

⁹¹ új ptk. 3:25. §

⁹² HOMICSKÓ Árpád Olivér: *Az új Polgári törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében*, HR és Munkajog 2014. április 5.évf 4. szám 12.o-14.o

kijelölésével, vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá. Az Mt. alapján a munkavállaló egyoldalúan felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyt. A felek azonban a felmondásra irányadó szabályoktól eltérhetnek, a munkavállalóra kedvező illetve hátrányos irányba egyaránt. Azonnali hatályú munkavállalói felmondás esetén felmondási időről egyáltalán nem beszélhetünk, így az új Ptk.-beli rendelkezés egyáltalán nem értelmezhető. Munkajogilag az új Ptk. által megfogalmazott előírások a munkaviszony megszüntetésére nem alkalmazhatók, így a helyes válasz az lehet, hogy az azonnali hatályú munkaviszony megszüntetés nem eredményezi a megbíztatás felmondását is, így arról külön kell rendelkezni. Ahogy arról is, hogy a munkaviszony megszűnése után milyen jogviszonyban látja el tevékenységét. Ezen következtetésre lehet jutni a visszahívásra vonatkozó szabályokból is. Az új Ptk. kimondja, hogy a vezető tisztségviselőt a jogi személy tagjai vagy vezetői bármikor visszahívhatják. A visszahívás sem jelenthet egyben munkajogi felmondást is.⁹³

Abban az esetben ha a vezetői tisztség határozott időre kerülne meghatározásra, érdemes és indokolt lenne, hogy az ezen célból létesített munkaviszonyt is határozott idejű legyen. Így a határozott idő lejártával a munkaviszony és a megbíztatói jogviszony is egyszerre megszűnne, és ezáltal vitára okot adó körülmény sem merülne fel.

Azonban ha a vezetői tisztség határozott időre, de a munkaviszony határozatlan időre kötött, abban az esetben véleményem szerint a vezetői tisztség megszűnése nem eredményezi a munkaviszony megszűnését is, arról külön kell rendelkezni.

Továbbá az új Ptk. 3:25.§ (1) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő megbíztatója megszűnik a vezető tisztségviselő halálával, cselekvőképességének a tevékenységének ellátásához szükséges körben történő korlátozásával, vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetetlenségi ok bekövetkeztével.⁹⁴

⁹³ HOMICSKÓ Árpád Olivér- *Az új Polgári Törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében* HR és Munkajog 2014. április 5.évf 4. szám 12.o-14.o

⁹⁴ új Ptk. 3:25.§ (1) bekezdése

Összegzés

Az általam strukturált csomópontokon keresztül is látszik talán az, hogy az Mt. és a Ptk. közötti szabályozás nincs száz százalékban összhangban. Kutatásom és széleskörű vizsgálódásom során arra a következtetésre jutottam, hogy az új Ptk. megalkotása során a vezető tisztségviselőket érintő szabályozás körében a jogalkotó csak az általános kérdéseket szabályozta, ami szinte kizárólag homogén esetekre alkalmazandóak. Az új Ptk. sok esetben egyáltalán nem vette figyelembe az Mt. szabályait, és arra tekintet nélkül hozta meg rendelkezéseit. Nem tárta fel az esetleges összeütközéseket, kikapukat és megválaszolatlan kérdéseket hagyva maga mögött. Úgy gondolom, hogy a későbbiek során ezeket kellene jogszabályi szinten kiküszöbölni, mert félő hogy a bírói döntések sok esetben eltérhetnek egymástól.

Véleményem szerint Munkajogi szabályozás és a polgári jogi szabályozás ilyen mértékű különbözősége sok veszélyt, későbbiekben komoly eldöntendő kérdéseket hordoz magában. A közös szabályozás hiánya a dolgozatomban bemutatott felelősség, munkaviszony megszüntetés-megbízatus megszűnése kérdéskörében feltevéseket, találgatásokat eredményez, ami később komoly vitaforrássá alakulhat.

Gyakorlott jogászok, tapasztaltságuknál fogva is a mindennapi élet vezetők jogállásával, jogviszonyával kapcsolatos kérdéseit tették fel, a törvénykönyvek kommentárában, szaklapok cikkeiben, amelyek jelenleg még megoldatlanok. Többek között azért, mert a jogszabály maga is fiatal, így a nem volt még jogalkalmazási probléma, de ez az idő múlásával kikerülhetetlen. A jogalkalmazók számára rendelkezésre álló bírósági határozatok alkalmazása is kérdésessé válhat, hisz az újonnan megalkotott jogszabályt is a törvényalkotói akarat érvényre juttatásával hivatott alkalmazni, ami sok esetben kétes, tisztázatlan. Találgatásokhoz vezet.

Egyes fogalmak például előreláthatóság, tartalommal való megtöltését a bíróság fogja majd kialakítani ez véleményem szerint nem is lehet kérdés, azonban az nem várható el a bíróságtól, hogy minden olyan kérdésben, amiről a jogalkotó nem rendelkezett arról a bíróság alakítson egy a későbbiekben alkalmazandó zsinórmértéket. Álláspontom szerint jogi keretek kristálytisztaságának hiánya jogbizonytalanságot eredményezhet.

.

Irodalomjegyzék:

2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról

2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

2013.évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről

BH 1999. 274.

BH 1999. 476

BH 2002/414

BH 2005/76

Aranyos Zsaklin –Szakdolgozat, A vezető állású munkavállalók munkaviszonya, 2014

BAGDI Katalin: A munkajog és a társasági jog határán – Milyen szabályok alkalmazandók a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre? <http://dieip.hu/wp-content/uploads/2013-2-02.pdf>

BALASSA Tamás: A szűkebb értelemben vett "vezető állású munkavállaló" - leitende Angestellte - a német jogban. Collega. 1998/2: 20-21.

BANKÓ Zoltán –BERKE Gyula – KAJTÁR Edit – PROF. DR. KISS György – KOVÁCS Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest, 2012.

BOÓC Ádám – GADÓ Gábor – GÁL Judit – KOMÁROMI Gábor – PÁZMÁNDI Kinga – SÁNDOR Tamás – SÁRKÖZY Tamás – TÖRÖK Gábor – ZSOHÁR András: Az új Ptk. magyarázata II/VI, A jogi személy, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Budapest, 2013.

CSEH Tamás: A vezető tisztségviselő döntési felelőssége és az üzleti kockázat, Gazdaság és jog, 2012. (20. évf.) 9. sz. 3-8. old.

CSÖNDES Mónika – A vezető kártérítési felelőssége HR és Munkajog 2014. október, 5.évf. 10. szám 29.o-32.o

DZSULA Mariann: Miért kógens a diszpozitív? I-IV, Céghírnök, 2014. (14. évf.) 2., 3., 4., 6. sz.

DZSULA Marianna: A vezető tisztségviselő felelősségével kapcsolatos jogalkalmazási problémák I. Céghírnök, 2012. (22. évf.) 12. sz. 3-7. old

FERENCZ Jácint – A vezető állású munkavállaló a munka törvénykönyvében, HR és Munkajog 2014. október, 5. évf. 10. szám 25.o-28.o

GÁL Judit – A vezető tisztségviselő felelősségének egyes kérdései gazdasági társaságoknál I. Céghírnök 2014. június 6. szám 3.o-6.o

GULYÁS Bettina: A vezető állású munkavállaló fogalma a magyar jogban. In: Garai Borbála - Takács Péter (szerk.): Scire aliquid laus est: Tudományos Diákköri dolgozatok. Az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar hallgatóinak tudományos diákköri dolgozatai. Budapest, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2003. 180-203.

GYULAVÁRI Tamás – Dr. HŐS Nikolett – Dr. KÁRTYÁS Gábor – Dr. TAKÁCS Gábor: A munka törvénykönyve 2012 egységes szerkezetben állásfoglalásokkal és magyarázatokkal, Kompkonzult, Budapest 2012

HAGELMAYER Istvánné: A vezető állású munkavállalók munkaviszonya. Cég és Jog. 2000/2: 11-14.

HAGELMAYER Istvánné: A vezető állású munkavállalók speciális jogai és kötelezettségei. Cég és Jog. 2000/3: 10-12.

HOMICSKÓ Árpád Olivér- Az új Polgári Törvénykönyv vezető tisztségviselőkre vonatkozó egyes rendelkezései a munka törvénykönyve tükrében, HR és Munkajog 2014. 5.évf. 4.szám 12.o-14.o

Interjú Dr. LŐRINCZ Györggyel – Az új Ptk. és az Mt. viszonya, HR és Munkajog 2014. március 5. évf. 3. szám 33-35.o

KOZMA Anna – LŐRINCZ György – PÁL Lajos – PETHŐ Róbert: A munka törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2014

KUN Attila: Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új munkatörvénykönyvének tükrében. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. (2013), 397–416. o.

LŐRINCZ György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői munkajogi státuszáról. Gazdaság és Jog. 1995/1: 7-9.

MÁRKUS Anett: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozás. Multa rogare, rogata tenere, retenta docere: Tudományos diákköri dolgozatok 2001. 1. kötet Budapest, Bibó István Szakkollégium, ELTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2002. (Bibliotheca iuridica. Seminarium 2/1) (Studia Collegii de Stephano Bibó Nominati). 293-327.

PÁL Lajos – LŐRINCZ György – KOZMA Anna – PETHŐ Róbert: Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012.

PÁL Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. Budapest, HvgOrac, 1999. (Munkajogi füz.)

PÁL Lajos: A vezetők jogviszonyának megszüntetése. In: Tóth Károly (szerk.): Tanulmányok Dr. Nagy László egyetemi tanár születésének 90. évfordulójára. Szeged, SZTE Állam- és Jogtudományi Kar, 2004. 341-349.

PAPP Tekla – RÚZS MOLNÁR Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán. A vezető tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók jogviszonyának létesítésére vonatkozó szabályozás áttekintése. Jogtudományi Közlöny, 2010/2. 59–71. o.

PÓK László: A vezető tisztségviselők és a társaság közötti jogviszony. Gazdaság és Jog, 2008/2.

PRUBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európa Fórum. Gazdaság - politika - jog. 2001/1: 89-104.

PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon. In: Czúcz Ottó - Szabó István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás: Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól. Miskolc, Bíbor, 2002. 331-357.

PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Jogtudományi Közlöny. 1999/5: 207-216.

RADNAY József: A gazdasági vezetők munkafeltételei. Gazdaság és Jog. 1998/4: 15-16.

RADNAY József: A munkajogi általános jogszabályok és a kollektív szerződés személyi hatálya. Gazdaság és Jog. 1994/2: 19-20.

RADNAY József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. Gazdaság és Jog. 1998/11: 17-19.

SZIKORA Veronika: Társasági jog rendszerek és reformok Európában, Gazdaság és jog, 2014. (22. évf.) 7-8. sz. 9-17. old.

TÖRŐ Emese: A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. In: Czúcz Ottó - Szabó István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bírászkodás: Ünnepi tanulmányok Radnay József 75. születésnapjára hálás munkatársaitól. Miskolc, Bíbor, 2002. 475-489.

VÉKÁS Lajos: A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal, Complex Kiadó, Budapest, 2013.

<http://ado.hu/rovatok/cegvilag/valtozatlan-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege> 2014. október 30.

http://doktori-iskola.ajk.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Nochta_Tibor_ertekezes.pdf 2014. május 20.

<http://munkajog.hu/rovatok/munkahely/az-uj-ptk-es-a-munkajog-viszonya-interju-dr-lorincz-gyogy-munkajogasszal> 2014. november 1.

<http://munkajogportal.hu/akasztjak-az-ugyvezetot/> 2014. szeptember 20.

<http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgari-torvenykonyvben/3679> 2014. október 15.

<http://www.ajk.elte.hu/file/GulyasBettina-Vezeto.pdf> 2014. szeptember 10.

<http://www.ajk.elte.hu/file/MarkusAnett-Munkavallalok.pdf> 2014. augusztus 28.

<http://www.jogiforum.hu/hirek/31575> 2014. október 30

<http://www.uni-miskolc.hu/~wwwdeak/Collegium%20Doctorum%20Publikaciok/Rom%E1n%20R%F3bert.ppd> 2014. november 1.

<http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/a-ptk-elemei-a-munkajogi-karfelelossegben> 2014. október 30.