

CSÖNDES MÓNIKA

A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el?

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:112. § (1) bekezdése szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. A Ptk. hatályba lépésével vita alakult ki arról, hogy ez utóbbi esetben a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) vagy a Ptk. alapján kell-e megítélni. A jogirodalomban, illetve a szakmai viták során két álláspont jelent meg. Az egyik szerint a vezető tisztségviselő felelősségének kérdésében a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján kell döntenet, ¹ a másik vélemény ezzel szemben az, hogy az Mt. szabályait kell alkalmazni ². Tekintettel arra, hogy a jogalkotó a Ptk.-ban a gazdasági társaságok szervezeti felépítését valamennyi jogi személy típusra alkalmazni rendelte (Harmadik Könyv Első Rész), a fenti kérdésre adott válasz irányadó kell hogy legyen minden típusú jogi személynél, amennyiben a vezető tisztségviselő tisztségét munkaviszonyban látja el.

A vezető tisztségviselő mint vezető állású munkavállaló. A vezető állású munkavállalóra vonatkozó kártérítési rendelkezések a korábbi munka törvénykönyvekben és a hatályos Mt.-ben.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény (a továbbiakban: 1967. évi Mt.) végrehajtási rendeletének ³ 86. § (2) bekezdése 1989. március 25. napjától akként rendelkezett, hogy „magasabb vezető állású a vállalat igazgatója, továbbá – ha a miniszter a munkaügyi miniszterrel egyetértésben vagy magasabb jogszabály eltérően nem rendelkezik – az egyéb szervezet vezetője, valamint a gazdasági társaság vezető tisztségviselője” ⁴. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvénybe (a továbbiakban: 1992. évi Mt.) az 1967. évi Mt. végrehajtási rendeletének 86. § (2) bekezdéséhez hasonló rendelkezés már nem került. Ettől függetlenül az elmélet és a gyakorlat is akként foglalta azóta is állást, hogy a vezető tisztségviselő, ha tevékenységét munkaviszonyban látja el, vezető állású munkavállalónak minősül.

Az Mt. hatályba lépése előtt a vezető tisztségviselő felelőssége szempontjából nem volt különbség a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony keretében látta el a tevékenységét. Az 1967. évi Mt. ⁵ és az 1992. évi ⁶ Mt. utaló szabályából ugyanis az következett, hogy a vezető a vezetői tevékenységének keretében okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel. Emellett a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény (a továbbiakban: 1988. évi Gt.) 32. § (1) bekezdése még arról is kifejezetten rendelkezett, hogy „a vezető tisztségviselők (...) kötelezettségeik megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek akkor is, ha a gazdasági társasággal munkaviszonyban állnak” ⁷. A 1988. évi Gt. javaslatának 32. §-ához fűzött indoklás ki is emelte, hogy „alapvetően más, kedvezőbb a munkavállalóra nézve a munkajogi felelősség, mint a polgári jogi”, és az indoklás rögzítette azt is, hogy „az azonban megengedhetetlen lenne, hogy a gazdasági társaságnál azonos

¹ Lásd például: Sárközy Tamás: *Fordulat a magyar kártérítési jogban*. Magyar Jog, 2013/9. 540. o.; Sárközy Tamás: *Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről*. Gazdaság és Jog, 2015/2. 3. o.; Tallián Blanka: *A vezető állású munkavállaló*. In: A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára. 4. kiadás. (5. pótlás) HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 400. o.; Barta Judit – Ujváriné Antal Edit: *A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony* (egyeb jogi kérdések). Gazdaság és Jog, 2016/4. 3–9. o.; Késérő Barna Arnold: *A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései*. Magyar Jog, 2016/9. 530–534. o.

² Lásd például: Bodzási Balázs: *A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről. Különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre*. Gazdaság és Jog, 2013/6. 11–12. o.; Csöndes Mónika: *Előrelátható károk? Az előreláthatósági korlát hatása szerződésességi kártérítési jogunkra*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2016. 192–193. o. A hivatkozott munkámban tett megállapításomat a téma alaposabb feldolgozását követően jelen írásban felülbíráltam.

³ 48/1979. (XII. 1.) MT rendelet a Munka Törvénykönyve végrehajtásáról.

⁴ A szakaszt a 27/1989. (III. 25.) MT rendelet 7. § (1) bekezdése állapította meg.

⁵ Az 1967-es Mt. az 57. § (4) bekezdésében kimondta, hogy „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”.

⁶ Az 1992. évi Mt. a vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések között, a 1992. július 1. napján történő hatálybalépésekor a 193. §-ban rendelkezett akként, hogy „a vezető a vezetői tevékenységének keretében [...] okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel”. A 2004. évi XXVIII. törvényvel, 2004. május 1. napi hatállyal módosított Mt.-ben ez a rendelkezés a 192/A. § (1) bekezdésébe került áthelyezésre.

⁷ Török Tamás: *Felelősség a társasági jogban*. Budapest, 2007. 306–307. o.; Lásd még: BH 2001.594.

funkciót betöltő személyek ugyanazért a tevékenységükért eltérő módon feleljenek attól függően, milyen jogi konstrukcióban látják el tisztségüket.” A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: 1997. évi Gt.)⁸ és a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: 2006. évi Gt.)⁹ már csak olyan tartalommal rendelkezett, hogy a vezető tisztségviselő a társaságnak okozott kárért a polgári jog szabályai szerint felel, és kifejezetten már nem utalt arra, hogy akkor is, ha a vezető tisztségviselő a tisztségét munkaviszonyban látja el. Az 1997. évi, majd a 2006. évi Gt. és az 1992. évi Mt. együttes értelmezéséből ettől függetlenül nem következett más. Az állandó bírói gyakorlat is az volt, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége a jogviszonya jellegétől függetlenül ugyanolyan módon, a polgári jog szabályai szerint került megállapításra¹⁰. Kisfaludi András is azt hangsúlyozta, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi tartalmát illetően a kétféle jogviszony között nem lehet különbség, a vezető tisztségviselő önállóságát nem befolyásolja az, hogy megbízási vagy munkajogviszonyban látja el feladatát.¹¹ Ehelyütt indokolt még utalni arra is, hogy az 1999. évi LVI. törvénnyel módosított 1992. évi Mt. már kimondta azt is, hogy az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok megsértésével okozott károkért a vezető a polgári jog szabályai szerint felel¹².

Ezzel szemben az Mt. a 209. § (5) bekezdésben a vezetőre¹³ a felelősségi szabályok tekintetében csak azt az el-

térő rendelkezést tartalmazza, hogy „a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel”; és a felelősség kérdésében itt kifejezetten nem hívja fel a polgári jog szabályait. Ebből pedig következhet az, hogy a vezető – s ekként a vezető tisztségviselő mint vezető állású munkavállaló – felelősségét is a munkavállalói kártérítési felelősségre vonatkozó szabályok, a 179. § szerinti általános felelősségi alakzat alapján kell megítélni. Az Mt. 179. § (5) bekezdése azt mondja ki, hogy „a kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezést kell alkalmazni”. Az Mt. 177. §-a (a munkáltató kártérítési felelősségének szabályai között) pedig akként rendelkezik, hogy „a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. §-a szabályait kell alkalmazni”, azaz a Kártérítési felelősség általános szabálya és közös szabályai cím alatt található rendelkezéseket. Másrészt, a törvényszöveg egyebekben fordulatából lehet akként következtetni, hogy csak az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben alkalmazandók a Ptk. hivatkozott rendelkezései.

Az Mt. 209. § (5) bekezdése kapcsán kiemelendő továbbá, hogy a szabályozás két szempontból is szigorodott. Egyrészt, az Mt. szakít azzal a korábbi szabályozással, miszerint csak a vezetői tevékenység során okozott, illetve az ezzel okozati összefüggésben okozott károkért visel a vezető teljes felelősséget és az egyéb módon okozott károkért való felelőssége korlátozott. Másrészt, az 1992. évi Mt. 192/A. § (1) bekezdése csak a vezető és a vezető helyettese tekintetében mondta ki a polgári jogi felelősségi szabályok alkalmazását a vezetői tevékenység során okozott károkért (és az összeférhetlenségi szabályok megszegése miatt). A munkáltató döntése értelmében vezetőnek minősülő munkavállaló [1992. évi Mt. 188/A. § (1) bekezdése] esetében viszont csak az összeférhetlenségi szabályok megsértésének esetére mondta ki a 192/A. § (2) bekezdése a polgári jogi felelősségi szabályok alkalmazását. Az Mt. 209. § (5) bekezdése ilyen különbséget már nem tesz. Az Mt. 208. § (1) bekezdésének (vezető és a vezető helyettese), valamint (2) bekezdésének (vezető állásúnak minősülő munkavállaló) hatálya alá tartozó személyek is az Mt. 209. § (5) bekezdés alapján felelnek.

Rá kell azonban mutatni arra is, hogy a 2014. március 15. napja óta hatályos Ptk. szerkezetileg is jelentős változtatást hajtott végre a jogi személyek szabályozásában: a Harmadik Könyv Első Része tartalmazza a minden jogi személy típusra irányadó általános rendelkezéseket. Ezek között nincs a vezető tisztségviselői jogviszony jellegéről rendelkező kifejezett szabály. A Ptk. 3:21. § (3) bekezdése azt mondja ki, hogy a vezető tisztségviselői megbízás a jogi személy döntéshozó szervének jognyilatkozatával (kijelölés, választás vagy kinevezés), és ennek a vezető tisztségviselő részéről történő elfogadásával jön létre. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése pedig már kifejezetten a gazdasági társaságok vonatkozásában rögzíti, hogy a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött

⁸ Lásd a 29. § (1) bekezdésének 2. mondatát: „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.”

⁹ Lásd a 30. § (2) bekezdésének 2. mondatát: „A vezető tisztségviselő 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 felrható megszegésével a társaságnak okozott károkért.”

¹⁰ Lásd például: BH 2009.6.189, EBH 2012, 10 M.11.; ÍH 2005.127.

¹¹ Kisfaludi András – Pethőné Kovács Ágnes – Simon István – Bodor Mária Zsuzsanna: *A vezető tisztségviselői jogviszony*. In: A gazdasági társaságok nagy kézikönyve (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna). Complex, Budapest, 2008. 351. o.

¹² Erről az 1992. évi Mt. a hatálybalépésekor a 193. §-ban rendelkezett. A 2004. évi XXVIII. törvénnyel 2004. május 1. napi hatállyal módosított 1992. évi Mt.-ben ez a rendelkezés a 192/A. § (1) bekezdésébe került áthelyezésre.

¹³ Az Mt. 208. § (1) bekezdése a vezető fogalmát a következőképpen határozza meg: „Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).” Ahogy arra az egyik kommentárirodalmi álláspont is rámutat, az Mt. 208. § (2) bekezdésének felhatalmazása alapján a felek a munkaszerződésükben megállapodhatnak, hogy a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat alkalmazzák a 208. § (1) bekezdésének hatálya alá nem tartozó munkavállalóra. Lásd: Pál Lajos: *A vezető állású munkavállaló*

megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. A jogi személyekre vonatkozóan ilyen generális rendelkezést nem tartalmaz a Ptk., csupán a 3:372. § (1) bekezdés h) pontja utal az egyesülés kapcsán a taggyűlést megillető munkáltatói jogokra, amennyiben a vezető tisztségviselőt munkaviszony keretében foglalkoztatják¹⁴. A Ptk. 3:4. §-a szerinti diszpozitivitás elvéből következően azonban álláspontunk szerint nincs akadálya annak, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban történő foglalkoztatása az előbbieken nevesített eseteken túl, más jogi személy típusoknál is megvalósuljon.

A fentiek szerint a vezető tisztségviselő kárfelelősségét illetően kérdés tehát a következő. Ha a jogi személy és a vezető tisztségviselő között munkaszerződés áll fenn, akkor a munkavállalói kárfelelősség szabályai alapján kell kártérítő felelősségének kérdésében döntenet, tekintettel arra, hogy a vezető tisztségviselő vezető állású munkavállaló vagy pedig a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján? A fentiekből következően két értelmezési lehetőség is adódik:

ad 1) Mivel az Mt. – a korábban hatályos munkatörvénykönyvekkel ellentétben – kifejezetten nem rendelkezik arról, hogy a vezető – s ekként a vezető tisztségviselő mint vezető állású munkavállaló – a polgári jog szabályai szerint felel, ebből az következik, hogy a vezető tisztségviselő, mint vezető állású munkavállaló az Mt. szabályai szerint felel, az általános munkavállalói kárfelelősségi alakzat alapján, de a 179. § (3) bekezdése¹⁵ helyett a 209. § (5) bekezdése¹⁶ szerint.

ad 2) Mivel a vezető tisztségviselői tisztség és a vezető állású munkavállalói státusz eltérő jogállást jelent¹⁷, az Mt. kárfelelősségi rendelkezései a vezető tisztségviselőre mint vezető állású munkavállalóra csak a vezető tisztségviselői jogállásán kívüli viszonyaiban alkalmazandók. Ha tehát a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során okoz a jogi személynek kárt, akkor a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése szerint, a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel.

A vezető tisztségviselő jogállásával és felelősségével kapcsolatos kérdések a munkajogi ítélezési gyakorlatban az Mt. hatályba lépése előtt

A vezető tisztségviselő és a jogi személy közötti jogviszonyt az jellemzi, hogy vagy csak a vezető tisztségviselői tevékenység ellátására jön közöttük létre megállapodás, vagy e mellett más munkaköri feladatok ellátására is. Az Mt., illetve a Ptk. hatályba lépése előtt a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság közötti jogviszonyban ez a következőket jelentette.

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 munkaviszonyban¹⁸, 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. Ebből pedig az következett, hogy az egyéb (nem vezető tisztségviselői) tevékenységével kapcsolatban okozott károkért a vezető állású munkavállaló a munkajogi szabályok szerint tartozott a kárt megtéríteni. Ha tehát a kár nem a vezető tisztségviselői tevékenységével, hanem egyéb, a munkaviszonyba tartozó kötelezettségének a megszegésével állt okozati összefüggésben, akkor a felelősségére a munkajog szabályai vonatkoztak,¹⁹ mint pl. a céges autó használata során okozott kár, a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott kár²⁰. A kommentárirodalomban megjelent olyan álláspont is, amely szerint a megőrzési felelősség és a leltárihiányért való felelősség szempontjából ugyanazok a szabályok vonatkoznak a vezető tisztségviselőkre mint vezető állású munkavállalókra, mint más munkavállalókra.²¹

A fent kifejtettekre visszautalva, a gyakorlatban kialakult és a bírói gyakorlat által elismert volt az is, hogy a

¹⁴ Keserű tanulmányában kiemelte, hogy a Ptk. 3:74. § f) pontja rendelkezik az egyesület kapcsán a közgyűlést megillető munkáltatói jogokról, amennyiben a vezető tisztségviselőt munkaviszony keretében foglalkoztatják. Lásd: *Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései*. Magyar Jog. 2016/9. 530. o. Utalni szükséges arra, hogy 2017. január 1-jei hatállyal a civil szervezetek és a cégek nyilván tartásával összefüggő eljárások módosításáról és gyorsításáról szóló 2016. évi CLXXIX. törvény Az egyesület szervei cím alatt található szabályanyagot jelentősen módosította, és hatályon kívül helyezte az f) pontba foglalt rendelkezést is.

¹⁵ „A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.”

¹⁶ „A vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel.”

¹⁷ Kiss György: *A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból*. In: Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 149–186. o.

¹⁸ Hozzá kell tenni, hogy a 2006. évi Gt. 22. §-ának a 2007. augusztus 31. napjáig hatályos rendelkezése nem tette lehetővé, hogy a vezető tisztségviselő tisztségét munkaviszony keretében lássa el.

¹⁹ Wellmann György: *A vezető tisztségviselő 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.

²⁰ 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.

²¹ Rúzs Molnár Krisztina: *A vezető állású munkavállaló kártérítési felelőssége*. In: *A munkajog nagy kézikönyve*. (lektor: Breznay Tibor). Complex, Budapest, 2008. 897. o.

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.²²

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.²³ 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. 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.)”²⁴. 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”.²⁵ A jogirodalmi álláspontok is azt hangsúlyozták, hogy ha munkaviszonyban áll a vezető, akkor a vezető tisztségviselői megbízási és a munkaviszony nem válik el egymástól, így az ügyvezető visszahívása

megszünteti a munkaviszonyt is, de vizsgálni kell, hogy az a munkajogi szabályoknak megfelel-e²⁶. A vezetői megbízási 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.)”²⁷. Ha a felek között kettős jogviszony – tehát megbízási az ügyvezetés és munkaviszony egyéb (vezetői) feladatok ellátására – áll fenn, a visszahívás a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti.²⁸

A választ arra a kérdésre, hogy a kártérítési pert polgári vagy munkaügyi bíróság előtt kell megindítani, az adja meg, hogy a vezető tisztségviselő a tevékenységét megbízási jogviszony vagy munkaviszony keretében végzi.²⁹

A vezető tisztségviselői feladatok ellátására létrejött jogviszony jogi természete

A vezető tisztségviselői tisztség kapcsán az irodalom gyakran alkalmazza a vezető tisztségviselői jogviszony kifejezést, és jelöli meg egyúttal annak a jogi természetét is. Ez a meghatározás azonban jellemzően arra tekintettel történik, hogy az egymást követő Gt.-k, majd a Ptk.,

²⁶ A BH 1995.4.253. számú eseti döntés kimondta, hogy „ha azonban a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek (a rendkívüli felmondásra irányadó előírásoknak), a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket”.

²⁷ BH 1995.12.738.

²⁸ A téma kapcsán lásd: Pál Lajos: *A vezetői foglalkoztatásának szabályai*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 82–83. o., Pál Lajos: *A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések*. In: Pál Lajos – Radnay József – Tallián Blanka – Tálné Molnár Erika: *Munkajogi kézikönyv*. Ötödik átdolgozott kiadás. HVG-ORAC, Budapest, 2011. 353–354. o., Berki Katalin: *A vezető állású munkavállalóra vonatkozó eltérő rendelkezések*. In: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata*. Complex, Budapest, 2008. 837–838. o., Konferencia-beszámoló. A cégek vezetőinek teendői és felelőssége az új Ptk. és a módosult Cégtörvény, valamint a munka- és társasági jogi szabályok alapján Lásd: <http://ptk2013.hu/szakcikkek/a-cegek-vezetoinek-teendoi-es-felelossege-az-uj-ptk-es-a-modosult-cegtorveny-valamint-a-munka-es-tarsasagi-jogi-szabalyok-alapjan/3925>. A letöltés időpontja: 2016. november 2.

²⁹ Az állandó bírói gyakorlatból lásd: BH 1993.2.98., 1993.942., 2001.593., Kúria 10.548/2007; ÍH 2002.175; 2005.127.

²² Radnay József: *A vezetői munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései*. Gazdaság és Jog 1998/11. 19. o. Pál Lajos: *A vezetői foglalkoztatásának szabályai*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 24. o.

²³ BH 1994.429. Hivatkozta: Pál Lajos: *A vezetői foglalkoztatásának szabályai*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 33. o.

²⁴ 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.”

²⁵ BH 1999.12.574.

illetve a törvényjavaslatok miniszteri indokolásai hogyan értelmezik e jogviszony természetét.

Az 1988. évi Gt. 32. § (1) bekezdésében csak akként rendelkezett, hogy a vezető tisztségviselők „a kötelezettségeik megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek akkor is, ha a gazdasági társasággal munkaviszonyban állnak”. Sárközy Tamás már ekkor felhívta a figyelmet arra, hogy a gyakorlatban problematikus, ha a vezető tisztségviselői megbízás munkavállalói viszony mellett létezik³⁰. Az 1997. évi Gt. 30. § (3) bekezdése azt mondta ki, 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”. A törvényjavaslat miniszteri indokolása a következőket hangsúlyozta ki: „A vezető tisztségviselőket – a társaság legfőbb szerve választja.... Ugyanakkor a vezető tisztségviselői tisztség betöltése nem egyoldalú jogügylet alapján, hanem a 30.§ (3) bekezdése alapján egy sajátos, a megbízáshoz közelítő szerződés alapján történik. Ebből következik, hogy a vezetői tisztséget az érintett személynek valamilyen módon (általában facta concludensként a cégjegyzésre jogosító ún. címpéldány aláírásával) el kell fogadnia. A választás és az elfogadás együttes eredményeként jön létre tehát a tisztség. ...A vezetői tisztségviselés főszabályként polgári jogi megbízás, amely nemcsak visszatérhet, hanem ingyenes jogügylet is lehet. A társaság legfőbb szerve dönt tehát arról, hogy állapít-e meg külön díjazást a vezető tisztségviselők számára vagy sem.”³¹

A 2006. évi Gt. 22. §-ának a 2007. augusztus 31. napjáig hatályos rendelkezése nem tette lehetővé, hogy a vezető tisztségviselő tisztségét munkaviszony keretében lássa el. A szabályozást azonban utóbb megváltoztatták. A 2006. évi Gt. a 2007. szeptember 1. napi hatállyal történő módosítást³² követően már akként rendelkezett, hogy „a vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre – a törvényben meghatározott eltérésekkel – a Ptk. megbízási szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni.” A törvényjavaslat miniszteri indokolás a következőket emelte ki: „A vezető tisztségviselő az őt foglalkoztató gazdasági társasággal olyan bizalmi kapcsolatban áll, amelyre közvetlenül nem alkalmazhatók a Ptk. megbízási szerződésére irányadó szabályai, de amelytől távol állnak a Munka Törvénykönyve szerinti munkaszerződést jellemző sajátosságok is. A Javaslat 22.§-ának (2) bekezdése ezért úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselőt ezen minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre a társasági törvény szerinti társasági jogi jogviszony az irányadó azzal,

hogy háttérszabályként a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.”³³ Pál Lajos álláspontja szerint a 2006. évi Gt. 22. §-ából az a következtetés volt levonható, hogy a vezető tisztségviselő a társasággal nem megbízási jogviszonyban, hanem önálló, sui generis (társasági) jogviszonyban áll, jogaira és kötelezettségeire a Gt.-ben nem szabályozott kérdésekben főszabályként a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kellett alkalmazni, és ha a felek munkaszerződést kötnek, akkor erre a sajátos társasági jogviszonyra a munkajogi szabályokat is kell alkalmazni, ilyenkor a vezető tisztségviselő munkaviszonyban állónak minősül.³⁴ Pál rámutatott arra is, hogy bár a 2006. évi Gt. 22. § (2) bekezdésének b) pontja nem határozta meg egyértelműen a jogviszony típusát, ennek ellenére is lehet olyan következtetésre jutni, hogy a vezető tisztségviselő a munkajogi szabályok alkalmazása esetén is egy sajátos társasági jogviszonyban áll. Hozzátette Pál azt is, hogy a gyakorlatban ez a pontatlan kodifikációs megoldás azonban nem okozott gondot.³⁵ Kisfaludi szerint a vezető tisztségviselői jogviszony tartalmát a Gt. és mögöttes szabályként a megbízási szerződésre vagy a munkaviszonyra vonatkozó szabályanyag határozza meg, illetve a felek megállapodása tölti ki azt tartalommal.³⁶ Kisfaludi hangsúlyozta továbbá, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi tartalmát illetően a kétféle jogviszony között nem lehet különbség: nem lehet mást elvárni az e tisztséget a munkaviszony keretében ellátó személytől, mint az e tisztséget megbízási jogviszony keretében ellátó személytől.³⁷

A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése kapcsán Kisfaludi akként foglalt állást, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony a jogi személy döntéshozó szervének jognyilatkozatával (kijelölés, választás vagy kinevezés), és ennek a vezető tisztségviselő részéről történő elfogadásával jön létre, és „csak a szükséges jogi kereteket adja meg az, ha a jogi személy a vezető tisztségviselőjével munkaszerződést vagy esetleg megbízási szerződést köt, a vezető tisztségviselői jogviszony azonban

³⁰ Lásd részletesebben: Sárközy Tamás: A vezetői tisztség megbízási jellege. In: A társasági törvény magyarázata. (szerk.: Sárközy Tamás) Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 1993. 139–140. o.

³¹ T/4745. számú törvényjavaslat indokolással – A gazdasági társaságokról. (1997. évi Gt.). A gazdasági társaság ügyvezetése.

³² A Gt. 22. § (2) bekezdését a 2007. évi LXI. törvény 35. § (2) bekezdése módosította.

³³ A gazdasági társaságokról szóló T/18196. számú törvényjavaslat indokolása. (2006. évi Gt.). Általános Indokolás. III. A javaslat legfontosabb, koncepcionális jellegű szabályozási kérdései. 14. pont.

³⁴ Pál Lajos: A vezetők foglalkoztatásának szabályai. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2007. 22–23. o., Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pethő Róbert – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 399. o.

³⁵ Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pethő Róbert – Pál Lajos: A Munka Törvénykönyvének magyarázata. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 399. o.

³⁶ Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése. In: A gazdasági társaságok nagy kézikönyve. (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna) Complex, Budapest, 2008. 352. o.

³⁷ Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése. In: A gazdasági társaságok nagy kézikönyve. (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna) Complex, Budapest, 2008. 351. o.

nem ezeken a szerződéseken fog alapulni.”³⁸ Sárközy a vezető tisztségviselői jogviszony létrejöttét szintén a Ptk. 3:21. § (3) bekezdése alapján magyarázza. Sárközy hozzáteszi azonban ehhez egyrészt azt, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony faktikus szerződésnek is tekinthető, másrészt azt, hogy „a vezető tisztségviselői tevékenység a gazdasági társaságok körében vagy megbízási jogviszonynak vagy munkaviszonynak minősül [3:112. § (1) bekezdés]”.³⁹ Csehi Zoltán pedig azt a meghatározást adja a vezető tisztségviselői jogviszonyra, hogy az a jogi személy és a vezető tisztségviselői feladatot ellátó személy között létrejövő „...sui generis, sajátos, önálló jellegzetességeket mutató megbízási jogviszony”.⁴⁰ Kiss György kiindulópontja az, hogy a vezető tisztségviselő polgári jogi jogállását nem a megbízási, illetve a munkajogi jogviszony alapozza meg, hanem a megbízatásnak a Ptk. 3:21. § (3) bekezdés szerinti létrejötte. Álláspontja szerint a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése tehát nem a jogviszony keletkezésének a jogalapja, hanem arra a kérdésre ad választ, hogy a vezető tisztségviselő milyen jogviszony keretei között végzi ügyvezetési tevékenységét.⁴¹ Pál Lajos arra az álláspontra helyezkedik a Ptk. kapcsán, hogy a 2006. évi Gt.-hez képest dogmatikailag még ellentmondásosabbra sikeredett a szabályozás. Álláspontja szerint a Ptk. 3:21. §-a és 3:112. §-a ugyanis „azt a látszatot kelti, mintha két külön jogi aktusról lenne szó, holott az nem lehet kétséges, hogy akár megbízási, akár munkaviszonnyról van szó, a jogviszony csak szerződéskötéssel jöhet létre, és nem beszélhetünk külön vezető tisztségviselői megbízatásról és az ügyvezetés ellátására létesített jogviszonnyról, ezek ugyanis nem különülhetnek el egymástól”. Pál érvelése szerint „ezért ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a feladatait, a jogviszony létesítésére az Mt. szabályai az irányadók, munkaviszony pedig csak munkaszerződéssel jöhet létre, a kijelölés, a választás vagy a kinevezés pusztán az egyik fél akaratkialakítási módszerének tekinthető, nem pedig jogviszony-keletkeztető ténynek, amint említettük: jogviszony a felek szerződésével jön létre.” Pál hangsúlyozza továbbá, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás, illetve a vezető tisztségviselés ellátására létesített jogviszony

azért sem különülhet el a munkaviszony tekintetében, mert a munkaszerződésnek mellőzhetetlen tartalmi eleme a vezető tisztségviselő munkakörének a meghatározása.⁴²

A fentiekre tekintettel látható, hogy az igazi nehézséget a vezető tisztségviselői jogviszony és a vezető tisztségviselői feladatok ellátására létrejött megbízási szerződés, illetve munkaszerződés egymáshoz való viszonyának a meghatározása okozza. A Ptk. szerint a vezető tisztségviselő a jogi személy ügyvezetést ellátó egyszemélyi vagy testületi szerve (Ptk. 3:21. §, Ptk. 3:112. §) és a jogi személy törvényes képviselője (Ptk. 3:29. §). A vezető tisztségviselőre kizáró és összeférhetlenségi szabályok vonatkoznak (Ptk. 3:22. §, Ptk. 3:115. §). A vezető tisztségviselő és a jogi személy közötti jogviszony minősítését illetően általánosan elfogadott a vezető tisztségviselői jogviszony megjelölés, és ezzel egyidejűleg a jogviszony szerződéses jellegének hangsúlyozása. Ez pedig nem jelent mást, mint egyazon jogviszony ezen kettős – szervezeti felfogású és kötelmi jogi – természetének elismerését. Olyan sajátos szerződéses jogviszonnyal van tehát szó, ahol a jogviszony létrejöttét, megszűnését és tartalmát az ügyvezető szervre vonatkozó jogszabályok sok tekintetben kógens módon rendezik. A Ptk. a vezető tisztségviselői „megbízás” létrejöttét [3:21. § (3) bekezdés] és a „megbízatás” megszűnését⁴³ (3:25. §) véleményem szerint kógens módon szabályozza. Azzal az állásponttal értek egyet, amely szerint a vezető tisztségviselői jogviszony a jogi személy döntéshozó szervének jognyilatkozatát (kijelölés, választás vagy kinevezés) követő elfogadó nyilatkozattal (az összeférhetlenségre is kiterjedően) jön létre. Ezek a jognyilatkozatok jelentik a felek között létrejövő szerződéses kötelelem jogalapját, hiszen egy ettől eltérő jogértelmezés csak olyan következtetés levonását engedné, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony létrejöttéhez elégséges lenne egy, az ilyen feladatok ellátására szóló szerződés megkötése. A II. pontban kiemelésre is került, hogy 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.⁴⁴ A jogviszony tartalmát, a kötelezettségeket és jogosultságokat döntően a Ptk. Harmadik Könyvének szabályai és más, a vezető tisztségviselőre vonatkozó jogszabály, illetve a létesítő okirat rendelkezései határozzák meg.

³⁸ Kisfaludi András: *A jogi személy ügyvezetése*. In: Vékás Lajos – Gárdos Péter (szerk.): *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz*, Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 231. o., Kisfaludi András: *A gazdasági társaság ügyvezetése*. In: *A gazdasági társaságok nagy kézikönyve*. (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna) Complex, Budapest, 2008. 347., 351–352. o.

³⁹ Sárközy Tamás: *A jogi személyek általános szabályainak jelentősége a gazdasági társaságok jogában*. *Ügyvezetés*. In: *Gazdasági társaságok – Cégtörvény* (szerk.: Sárközy Tamás.) HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2014. 36. o.

⁴⁰ Csehi Zoltán: *A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján*. In: Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 14–15. o.

⁴¹ Kiss György: *A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból*. In: Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 149–150. o.

⁴² Pál Lajos: *A vezető állású munkavállaló*. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pethő Róbert – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 400–401. o.

⁴³ Pál helyesen utal arra, hogy valóban nem következetes a szóhasználat, mert a Ptk. egyszer a „megbízás”, máskor a „megbízatás” kifejezést használja. Lásd: Pál Lajos: *A vezető állású munkavállaló*. In: Kozma Anna – Lőrincz György – Pethő Róbert – Pál Lajos: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2016. 400. o.

⁴⁴ BH 1994.429.

A felek emellett – a jogszabályok kógens rendelkezéseinek keretei között – maguk is alakíthatják a jogviszony tartalmát. 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 kötelemlre 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 főszolgálatása az ügyvezetési tevékenység végzése lesz. 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 kötetendő 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. A Ptk.-ban a jogviszony létrejötte kapcsán alkalmazott „megbízás”, illetve a megszűnése kapcsán alkalmazott „megbízás” kifejezések is arra utalnak, hogy a jogi személy döntéshozó szervének jognyilatkozatát (kijelölés, választás vagy kinevezés) követő elfogadó nyilatkozattal a felek között megbízási jogviszony jön létre, kivéve, ha a felek abban állapodnak meg, hogy a tevékenység ellátása munkaviszonyban történjen. Ez esetben a feleknek munkaszerződést kell kötniük. Ez az értelmezés összhangban van azzal a Pál által hangsúlyozott követelménnyel is, hogy az Mt. 42. § (1) bekezdése értelmében munkaviszony csak munkaszerződéssel jön létre.

Nem vitatom, hogy ha a vezető tisztségviselő a tisztségét munkaviszonyban látja el, akkor egyszerre kerül az érintett vezető tisztségviselői és munkavállalói jogállásba is, de nem értek egyet Keserű Barna Arnold azon megállapításával⁴⁵, hogy ilyenkor a vezető tisztségviselő és a társaság között egyszerre két szerződés is létrejönne, egy vezető tisztségviselői, illetve egy munkaszerződés vagy

megbízási szerződés. A fentiekből következően a vezető tisztségviselő és a jogi személy között egy szerződés jön létre a vezető tisztségviselői feladatok ellátására, egy *sui generis* megbízási vagy munkaszerződés. Ennek a szerződéses jogviszonynak a sajátossága, hogy létrejöttét és megszűnését, de tartalmát is sok tekintetben a jogszabályok kógens módon meghatározzák.

A vezető tisztségviselő mint ügyvezető szerv és mint vezető állású munkavállaló

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” alapján⁴⁶, 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 alá-fölé 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.⁴⁷ 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 tevékenységként írja le, a vezető tisztségviselő önállóságát nem befolyásolja az, hogy megbízási vagy munkaviszonyban látja-e el a tevékenységét.⁴⁸ 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 tekintetben az Mt.-vel (a munkáltatót megillető utasítási joggal) szemben. Kiss munkájában éppen arra mutat rá, hogy a veze-

⁴⁶ A kifejezést használja: Sárközy Tamás: *Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről*. *Gazdaság és Jog*. 2015/2. 4. o.

⁴⁷ 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.

⁴⁸ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény javaslatának miniszteri indokolása. A gazdasági társaságok közös szabályai. A gazdasági társaság szervezete. 2. Ügyvezetés és képviselő.

⁴⁵ Keserű Barna Arnold: *A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései*. *Magyar Jog*, 2016/9. 530–534. o.

tő tisztségviselői jogállás nem munkajogi természetű fogalmi kategória⁴⁹, 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 eként 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 utasításadási tilalma még akkor is érvényesül tehát, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a feladatait.⁵⁰ A vezető tisztségviselő utasíthatóságának tilalma alól a társasági jogi szabályozás szerint vannak kivételek. Egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag (részvényes) a vezető tisztségviselő részére írásban utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani, viszont ez esetben a vezető tisztségviselő nem tehető felelőssé az utasítás végrehajtásából eredően a társaságot ért károkért [Ptk. 3:112. § (3) bekezdés].⁵¹ Vállalatcsoport esetén pedig sajátosan alakul az ellenőrzött társaság ügyvezetésének önállósága és felelőssége. A Ptk. 3:55. §-a értelmében az uralkodó tag ügyvezetése utasíthatja az ellenőrzött tag ügyvezetését az uralmi szerződésben meghatározottak szerint. Ha az uralkodó tag eljárása ennek megfelel, nem alkalmazhatók az ellenőrzött tagnál a Ptk.-nak az ügyvezetés önállóságára vonatkozó rendelkezései.⁵²

⁴⁹ Kiss György: *A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból*. In: Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 155. o.

⁵⁰ Wellmann György: *A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége*. *Gazdaság és Jog*, 1996./12. 10. o., *Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése*. In: *A gazdasági társaságok nagy kézikönyve*. (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna) Complex, Budapest, 2008. 336. o.

⁵¹ *Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése*. In: *A gazdasági társaságok nagy kézikönyve*. (szerk.: Kisfaludi András – Szabó Marianna) Complex, Budapest, 2008. 337. o. Lásd a 2006. évi Gt. 22. § (4) bekezdését. A Ptk. 3:112. § (3) bekezdése csak annyit mond ki, hogy „egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.” A Gt. szerinti szabály, hogy ez esetben a vezető tisztségviselő nem tehető felelőssé, álláspontom szerint irányadó kell hogy legyen továbbra is.

⁵² Pázmándi Kinga a következőket fejt ki az ellenőrzött tag vezető tisztségviselőjének felelőssége kapcsán: „...az ellenőrzött

3. A vezető tisztségviselő státusa abban is egyedi, hogy ő a jogi személy törvényes képviselője⁵³. A Ptk. hatályba lépése előtti szabályozás és gyakorlat kapcsán a Legfelsőbb Bíróság Gfv. X. 30. 221/1994. sz. 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 lesz⁵⁴, de kötelezettszegő magatartása megalapozhatja a vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségét.⁵⁵ 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. §⁵⁶) 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.⁵⁷ E körben sem lehet különbséget tenni a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő tisztségét munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban látja el.

A vezető tisztségviselő jogi személy irányába fennálló felelőssége – a munkavállalói kárfelelősség és a szerződésszegésért való felelősség eltérő szabályai

A fentiekben kifejtettek mellett sorakoztatnak érveket, hogy a vezető tisztségviselő akkor is a Ptk. 3:24. § (1) be-

társaság ügyvezetését az uralmi szerződésnek megfelelően az uralkodó tag irányítása alatt a vállalatcsoport egésze üzletpolitikájának elsődlegessége alapján kötelese ellátni, azaz az uralmi szerződésnek is alá van vetve, hatásköre elvonható, és akár utasítható is. Ezzel összefüggésben mentesül a Ptk. 3:24. § szerinti felelőssége alól, ha tevékenysége megfelel a jogszabálynak és az uralmi szerződésnek.” Lásd: *Pázmándi Kinga: A vállalatcsoport*. In: *Gazdasági társaságok – Cégtörvény*. (szerk.: Sárközy Tamás). HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2014. 232. o.

⁵³ Hivatkozik erre: *Barta Judit – Ujváriné Antal Edit: A Janus-arcú gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogkérdések)*. *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 3. o.

⁵⁴ 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.

⁵⁵ *Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége*. *Gazdaság és Jog*, 1996/12. 10. o.

⁵⁶ „A jogi személynek a jogi személyek nyilvántartásába bejegyzett képviselője képviseleti jogának korlátozása és nyilatkozatának felállításához vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos, kivéve, ha a harmadik személy a korlátozásról vagy a feltétel bekövetkeztéről vagy a jóváhagyásnak a szükségességéről és annak hiányáról tudott vagy tudnia kellett volna.”

⁵⁷ 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.

kezdése alapján kell hogy feleljen, ha tisztségét munkaviszonyban látja el. Egy ezzel ellentétes következtetés esetén az alábbi hátrányos jogalkalmazási következményekkel kell számolni.

1. Az Mt. és a Ptk. kárfelelősségi rendszere a részlet-szabályokat illetően eltérő a felelősség alóli mentesülés, illetve a megtérítendő károk (előreláthatósági korlát szabálya) tekintetében. Függetlenül attól, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban vagy megbízási jogviszonyban látja el a feladatait, azt a kérdést, hogy a vezető tisztségviselő megszegte-e az ügyvezetési kötelezettségét, a Ptk. 3:112. §-ában⁵⁸ foglaltakra, illetve egy, a vezető tisztségviselőktől elvárható, gondos eljárás követelménye szerinti mércére tekintettel kell megítélni. A mentesülés tekintetében eltérőek lennének viszont a szabályok, ha nem azonosan, a Ptk. alapján ítélnék meg a felelősségüket. Az Mt. 179. § (1) bekezdése szerint ugyanis a felelősség felróhatósági alapú, a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése szerint viszont objektív alapú.

Az előreláthatósági korlát Ptk.-beli és Mt.-beli szabályának tényállási elemeiben is vannak különbségek, ezek a következők⁵⁹.

Az Mt. a bizonyítási teher elhelyezésének kérdésében a Ptk.-tól eltérő megoldást követ. A miniszteri indokolás szerint a Ptk. előreláthatósági korlátja felelősségalapító feltétel, a bizonyítási teher így a károsulton van a kár előreláthatóságát illetően⁶⁰. Az előreláthatósági korlát a munkajogban is a kártérítés körében kapcsolódik a kárfelelősség dogmatikájához; az Mt. javaslatának 179.§-aihoz fűzött miniszteri indokolása legalábbis ekként jellemzi („kártérítés mértékének korlátozása”), még ha az Mt. – a Ptk.-val ellentétben – nem is a kártérítés mértéke körében szabályozza az előreláthatósági korlát szabályát. Az irodalom jellemzően azt az álláspontot képviseli azonban, hogy az előreláthatósági korlát egy részben vagy egészben

a felelősség alóli mentesüléshez vezető ok⁶¹. A munkavállalói kárfelelősség kapcsán az Mt. 179. § (4) bekezdése akként rendelkezik, hogy „nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, (...)”. Mivel a mondatnak nincsen alanya, s a § egyéb bekezdéseiből sem lehet az alanyra következtetni, így lényegében megállapítható, hogy a törvényhely hallgat arról, hogy kit terhel a bizonyítás. Van olyan kommentárirodalmi álláspont, mely szerint a károkozó munkavállalónak kell bizonyítania a mentesülése érdekében az „előrelátottság”/előreláthatóság hiányát.⁶² Kun Attila viszont akként foglal állást, hogy a munkavállalói felelősség általános szabályaiból kiindulva – az Mt. 179. § (2) bekezdése szerint a munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség minden feltétel, így a kár tekintetében is – indokolt a bizonyítási terhet is a munkáltatóra, mint károsultra telepíteni.⁶³ E vita kapcsán Kun álláspontjával értek egyet. Egyértelmű ugyanakkor az összefüggés: ha a munkajogi gyakorlat az előreláthatóságot a felelősség alóli mentesülés körében értékeli, a bizonyítási teher szabályai is ekként fognak alakulni, tehát a károkozónak kell bizonyítania a mentesülése érdekében az „előrelátottság”/előreláthatóság hiányát.

Az Mt. 179. § (4) bekezdése szerinti előreláthatóság „referencia-időpontja” a Ptk.-tól eltérően nem a szerződéskötés, hanem a károkozás időpontja.

A Ptk.-val ellentétben az Mt. a munkavállalói kárfelelősség körében az előreláthatósági korlát alkalmazása szempontjából nem tesz különbséget szándékos, súlyosan gondatlan, illetve enyhe gondatlansággal okozott károk között. Az Mt. 179. §-hoz fűzött miniszteri indokolás szerint az előreláthatósági korlát mind a szándékosan, mind a gondatlanul okozott károk esetében érvényesülhet. Tehát, amíg a munkajogban szándékos és súlyosan gondatlan károkozás esetén is alkalmazandó az előrelát-

⁵⁸ 3:112. § [A vezető tisztségviselő önállósága]

(1) A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.

(2) A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

(3) Egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.

⁵⁹ Az előzményeket illetően lásd: Csöndes Mónika: *Az előreláthatósági korlát szabálya – szerződésszegési kártérítési jog és a munkajogi kártérítési jog*. Pécsi Munkajogi Közlemények. 2015/1–II. 7–27. o.

⁶⁰ A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény javaslatának miniszteri indokolása. A szerződésszegés általános szabályai. 7. c) pont 590. o.; lásd továbbá Vékás Lajos: *Előreláthatósági klauzula szerződésszegésből eredő kártérítési igényeknél*. In: Sárközy Tamás – Vékás Lajos (szerk.): *Eörsi Gyula emlékkönyv*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2002. 232–234. o.

⁶¹ Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 513. o.; Lőrincz György: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. A 166. §-ához fűzött kommentár. In: Kardkovács Kólos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012. 272., 291–292. o.; Kun Attila: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Munkajog*. 2., átdolgozott kiadás. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013. 404. o.; Tallián Blanka: *A munkáltató kártérítési felelőssége*. In: Radnay József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. Negyedik kiadás. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2012. 275–276. o.

⁶² Cseffán József: *A Munka Törvénykönyve és Magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012. 490. o.; Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014. 552. o.

⁶³ Kun Attila: *Gazdasági racionalitás és munkajog. Az előreláthatósági klauzula esettanulmánya az új Munka Törvénykönyve tükrében*. Publicationes Universitatis Miskolcensis Sectio Juridica et Politica, Tomus XXXI. 2013. 410. o.

hatósági korlát szabálya, addig a Ptk. szerint szándékos szerződésszegés esetén nem.

2. Külön kiemelendő az igényérvényesítésre nyitva álló határidő tekintetében is az eltérés. A Ptk. 6:22. § (1) bekezdése szerint az elévülési idő öt év. A Ptk. 6:533. § (1) bekezdése értelmében bűncselekménnyel okozott kár esetén a követelés öt éven túl sem évül el mindaddig, amíg a bűncselekmény büntethetősége el nem évül. A Ptk. 6:23. § (4) bekezdése szerint az elévülést a bírósági vagy hatósági eljárásban nem lehet hivatalból figyelembe venni. Az Mt. 286. § (1) bekezdése azt a rendelkezést tartalmazza, hogy a munkajogi igény három év alatt évül el. Az Mt. 286. § (2) bekezdése kimondja, hogy „a bűncselekménnyel okozott a) kár megtérítésére vagy b) személyiségi jogsértéssel összefüggő sérelemdíj megfizetésére irányuló igény öt év; ha a büntethetőség elévülési ideje ennél hosszabb, ennek megfelelő idő alatt évül el”. A (3) bekezdés pedig akként rendelkezik, hogy az igény elévülését hivatalból kell figyelembe venni. Rá kell ugyanakkor mutatni: ha a vezető tisztségviselő az Mt. alapján felelne, az a jogi személy számára az igényérvényesítésre nyitva álló határidő szempontjából azzal a hátrányos jogkövetkezménnyel járna (különösen az adós gazdálkodó szervezet felszámolásának elrendelése esetén a felszámoló által a Ptk. alapján érvényesített kárigényeknél), hogy ha a kárt nem bűncselekménnyel okozták, akkor az öt helyett csak a három éves elévülési időn belül lenne lehetőség az igény érvényesítésére. Ez pedig közvetlen a hitelezők érdekeit is sértené. Indokolt hivatkozni e helyütt arra, hogy a hitelezők jogainak nyilvánvaló sérelme éppen olyan esetkör, amelynél nem megengedett a Ptk. 3:4. § (3) bekezdésének b) pontja szerint a törvénytől való eltérés. Lehet tehát akként is érvelni, hogy a vezető tisztségviselői tevékenység során okozott károk esetén a vezető tisztségviselő felelősségének Mt. szerinti elbírálása a Ptk. 3:4. § (3) bekezdésének b) pontjába ütközik.

3. A szakirodalomban többen is rámutatnak arra, hogy a felelősségi szabályok attól függő alkalmazása, hogy a vezető tisztségviselő a tisztségét megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban látja el, komoly ellentmondást eredményez az olyan közös károkozási tényállások esetében, ahol az egyik vezető tisztségviselő munkaviszonyban, a másik pedig megbízási viszonyban áll, hiszen ilyenkor a társaságnál azonos funkciót betöltő személyeknek az ugyanazért a tevékenységért fennálló felelősségét eltérő szabályok szerint kellene megítélni.⁶⁴

4. Továbbá, ha a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő az Mt. alapján felelne, akkor ugyanolyan felelősségi megítélés alá esne, mint – az I. pontban kifejtettek szerint – egy, az Mt. 208. §-a szerinti vezető állású munkavállaló, amit jogpolitikai szempontból kifogásolhatónak tartok. Barta Judit és Újváriné Antal Edit is hangsúlyozza, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státusú munkavállaló⁶⁵.

Összegzés

A tanulmányban tett következtetések elvi kiindulópontja az, hogy a vezető tisztségviselői tisztség és a vezető állású munkavállalói státusz eltérő jogállást jelent. Egy vezető állású munkavállalóként tevékenykedő vezető tisztségviselő esetében ezért mindig az adott jogállást rendező jogszabályban meghatározott jogkövetkezmények alkalmazásának lehet csak helye. Ha az ügyvezetési tevékenysége során okoz kárt a vezető tisztségviselő a jogi személynek, akkor véleményem szerint csak a Ptk. szerinti jogkövetkezmények alkalmazásának lehet helye. A vezető tisztségviselő akkor is ekként kell hogy feleljen, ha a képviselői jogkörét lépi túl, és ezzel okoz kárt a jogi személynek. Az a kérdés tehát, hogy az Mt. vagy a Ptk. alapján felel-e a vezető tisztségviselő, álláspontom szerint abban a relációban merülhet csak fel, hogy egy vezető tisztségviselői vagy egy nem vezető tisztségviselői kötelezettségét szegi meg a vezető tisztségviselő. Az utóbbi esetben, mint vezető állású munkavállaló felel az Mt. alapján. Ha viszont a vezető tisztségviselői tevékenysége során okoz kárt akár a jogszabályokba, akár a létesítő okiratba foglalt kötelezettségei megszegésével, akár a legfőbb szerv határozatainak meg nem tartásával vagy végre nem hajtásával, akár a vele kötött szerződés szerinti kötelezettsége megszegésével (ebből a szempontból nincs jelentősége, hogy ez a kikötés munkaszerződésben vagy megbízási szerződésben van), akkor a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján kell vizsgálni a felelősségét. Mindemellett, álláspontom szerint a Ptk. szerinti kizárási és összeférhetlenségi szabályok megszegése esetén is a Ptk. 3:24. § (1) bekezdése alapján kell hogy feleljen a vezető tisztségviselő, a vezetőre vonatkozó, az Mt. szerinti összeférhetlenségi szabályok megszegése esetén viszont az Mt. alapján.

⁶⁴ Barta Judit – Újváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 4. o., Keserű Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései. *Magyar Jog*, 2016/9. 534. o.

⁶⁵ Barta Judit – Újváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 3. o.