

## Vezető tisztségviselő jogállása, felelőssége\*\*

### Bevezetés

1. A probléma közelebbről
2. A kérdés, kérdések helyes megfogalmazásában
3. A jogviszonyok (vtv-i jogviszony, munkaviszony és megbízási viszony) természete és a vonatkozó felelősségi szabályok
4. A Ptk. felelősségi rendszere a vizsgált jogviszonyok tükrében
5. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdésének utaló, értelmező funkciója

### Bevezetés

A vezető tisztségviselő jogállása és különösen felelőssége<sup>1</sup> viták kereszt-tüzében áll – ismét. Kiújult viták övezik a vezető tisztségviselő jogállását, a társasággal fennálló jogviszonyának (jogviszonyainak) számát és jellegét, miközben új viták veszik körül a vezető tisztségviselő felelősségét. A viták kiújulását alapvetően az új Ptk. megváltozott felelősségi rendszere generálja, de tápot ad a vitához az új Mt. által választott szabályozási metodika is. Miközben nincs nyilvánvaló jele annak, hogy a törvényhozó a vezető tisztségviselő jogállásán lényegesen változtatni kívánt volna, változtatási szándék rajzolódik ki a vezető tisztségviselő felelősségével kapcsolatban. Eltérően a korábbi szabályozástól, a vezető tisztségviselő felelőssége különböző lehet, attól függően, hogy milyen jogviszonyban látja el tevékenységét.

Az új szabályok azonban nehezen alkalmazhatók a gyakorlatban. Mindez bizonytalanságot okoz a vezető tisztségviselők körében. A jogszabályok alkalmazásával, értelmezésével kapcsolatos bizonytalanság soha nem kívánatos, de még kevésbé kívánatos olyan személyek személyes jogviszonyaival kapcsolatban, akiken egyébként a gazdaság alapvető folyamatai nyugszanak. A vezető tisztségviselők részéről jogos elvárás, hogy világos (és a feladat jellegének megfelelő) szabályok ismeretében dönthessenek a vezető

---

\*Ügyvéd.

\*\* A jelen anyag a Munkajogi Társaság keretében 2017. február 2-án tartott konferencián elhangzott felszólalás szerkesztett és lábjegyzetekkel kiegészített változata.

<sup>1</sup> Felelősség alatt jelen felszólalás céljaira a vezető tisztségviselőnek a jogi személlyel (közelebbről a gazdasági társasággal) szemben fennálló felelősségét értem.

tisztségviselői pozíció elvállalásáról, és a pozíció betöltése során egyértelmű szabályok kormányozzák működésüket. Ezek hiánya ahhoz vezethet, hogy rátermett emberek nem vállalnak vezető tisztségviselői pozíciót, vagy ha vállalnak is, működésük során a rájuk bízott társaságokkal az elérhetőhez képest rosszabb gazdasági teljesítményt nyújtanak.

Nem feltétlenül szükséges ugyanakkor, hogy az új törvényi szabályokkal kapcsolatos bizonytalanság az elutasítás reakcióit váltsa ki, és még kevésbé, hogy az ismételt változtatás azonnali kényszerét szülje. Új kódexek hatálybalépését követően természetesnek tekinthető az a helyzet, amelyben a gyakorlat és a jogirodalom képviselői immár megfelelő idő birtokában, részletes elemzés útján törekednek az új szabályok pontos tartalmának, összefüggéseinek, hatásainak, gyakorlati alkalmazhatóságának feltárására. Alapvető szabályokat megállapító, megváltoztató törvényhelyek (különösen, ha az új szabályokkal érintett jogintézmény nagyobb múltra tekint vissza) esetén az értelmezés nem kritika, hanem úgyszólván elkerülhetetlen szükségszerűség<sup>2</sup>.

A jelen felszólalás a jogszabályok szövegére alapozva, konkrét tapasztalatok birtokában kísérli meg a hatályos jog célszerű értelmezését adni, elsősorban gazdasági társaságok vezető tisztségviselőire tekintettel.

## 1. A probléma közelebbről

A vezető tisztségviselő („vtv.”) felelősségére vonatkozó alapvető kérdés azért képezheti vita tárgyát, mert:

- a) az új Ptk. („Ptk.”) a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségre a korábbihoz képest lényegesen eltérő, új felelősségi rendszert vezetett be, és
- b) a Ptk. – a jogi személyek általános szabályai körében – ezen új felelősségi szabályokra utalva látszólag egyértelműen kimondja ugyan, hogy a vtv. az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben [3:24. § (1) bek.]<sup>3</sup>, azonban
- c) maga a Ptk. tartalmazza – a gazdasági társaságok közös szabályai között – annak lehetőségét, hogy a gazdasági társaságok vtv.-i (akik a vtv.-k minden bizonnyal egyik legfontosabb alcsoportját képezik) a megbízási vi-

<sup>2</sup> Dogmatikai szempontból ezért a Ptk. 6:541. §-ának hatályon kívül helyezése sem lett volna feltétlenül szükséges. Megfelelő értelmezéssel elejét lehetett volna venni a valószínűleg a törvényhozó által sem szándékolt szélsőséges alkalmazásoknak.

<sup>3</sup> „3:24. § [A vezető tisztségviselő felelőssége]

<sup>(1)</sup> A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben.”

szony mellett munkaviszonyban lássák el tevékenységüket [3:112. § (1) bek.]<sup>4</sup>; miközben azonban

d) az új Mt. (jóllehet igyekezett valamennyire anticipálni az új Ptk. felelősségi rendszerét), a munkavállalók (és közöttük a vezető állású munkavállalók) felelősségére alapvetően megtartotta a felrőhatóságon alapuló felelősségi rezsimet (új Mt. 179. §)<sup>5</sup>; egyidejűleg azonban

e) az új Mt.-ből („Mt.”) elmaradt az a – régi Mt.-ben tartalmazott – szabály, hogy a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel (régii Mt. 192/A §)<sup>6</sup>.

A Ptk. tehát tartalmaz egy a vtv.-k felelősségére vonatkozó (a munkajogi felelősség rendszerétől eltérő elveken nyugvó) felelősségi szabályt, miközben gazdasági társaságok vtv.-i esetén kifejezetten utal a munkaviszony fennállásának lehetőségére. Az Mt. pedig megtartotta a – vezető tisztségviselők esetében is alkalmazandó – felrőhatóságon alapuló (némileg módosított) felelősségi rendszert, elhagyta ugyanakkor a vezető tisztségviselők vonatkozásában a polgári jogi szabályok alkalmazását előíró rendelkezést<sup>7</sup>.

## 2. A kérdés, kérdések helyes megfogalmazásban

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

A kérdés azért így, és nem egyszerűen úgy teendő fel, hogy a vtv.-k felelősségére a polgári jog vagy a munkajog szabályai vonatkoznak-e, mert vitathatatlan, hogy a vtv.-i jogviszonyt elsődlegesen a Ptk. szabályozza, és a Ptk. a vtv.-k felelősségére egyértelmű rendelkezéseket tartalmaz. A Ptk. és az Mt. ezért nem tekinthetők egyenrangú kódexeknek a vtv.-i felelősség megállapí-

<sup>4</sup> „3:112. § [A vezető tisztségviselő önállósága]

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

<sup>5</sup> „179. § (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.”

<sup>6</sup> „192/A. § (1) A vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve a 191. §-ban előírt szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel.”

<sup>7</sup> A korábbi (azaz a régi Ptk. és a régi Mt. alatt fennálló) helyzethez képest változás, hogy az új Ptk. a jogi személyekre vonatkozó szabályokat alapvetően diszpozitív szabályokként tételezi. Az új Mt. a régi Mt.-hez képest a vezető tisztségviselők vonatkozásában nem változtatott ezen szabályok – kétoldalúan – diszpozitív jellegén.

tása során<sup>8</sup>. A munkajogi felelősségi szabályok alkalmazása ugyanakkor szóba jöhet, mert – legalábbis a gazdasági társaságok vtv.-inek vonatkozásában – kétségtelenül maga a Ptk. utal a munkaviszony lehetőségére. Egy olyan jogviszony lehetőségére, amely továbbra is a – vtv.-kre korábban is irányadó – felrőhatósági alapú felelősségi rezsimen nyugszik.<sup>9</sup> A munkajog szabályai (köztük a felelősségre vonatkozó szabályok) alkalmazásának – ha azoknak egyáltalán helye van – azonban ilyenkor is a Ptk. felhatalmazásán kell nyugodnia.

A törvényi rendelkezések [ezek között is elsősorban a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés] konkrét megfogalmazása miatt<sup>10</sup> a fenti alapvető kérdés megválaszolásához elengedhetetlen az abban való állásfoglalás, hogy értelmezhető-e, értelmezendő-e a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezés (mely szerint a vtv. a társaság ügyvezetését megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el) a gazdasági társaságok vtv.-i felelősségét érintő (esetleg szándékosan erre utaló) törvényi rendelkezésként, ad absurdum olyan rendelkezésként, amely a 3:24. § (1) bekezdésének rendelkezéseit felülírja? Másként fogalmazva: Van-e a jogalkotói akarat értelmében a 3:112. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezésnek felelősségi tartalma, a felek megbízási jogviszony vagy munkaviszony választásával kivehetik-e a vtv.-t a 3:24. § (1) bekezdésének hatálya alól, és ha igen, akkor a megbízási viszony vagy munkaviszony választásával pontosan milyen felelősségi rezsim alá helyezhetik a vtv.-t? Mindez természetesen nem független a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésével kapcsolatos alapkérdéstől, hogy tudniillik a megbízási viszonyra illetve munkaviszonyra utalás példálózó vagy kizárólagos felsorolásnak tekintendő-e, egyáltalán mi volt a jogalkotó célja a rendelkezés megfogalmazásával?

Nem lehet ezekre a kérdésekre megfelelő választ adni anélkül, hogy tisztáznánk a fenti törvényi rendelkezésekből adódó jogviszonyok (azaz a vtv.-i jogviszony, a munkaviszony és a megbízási viszony) jellegét, valamint azt, hogy az egyes jogviszonyok jellegéből, természetéből adódnak-e következtetések a vtv. felelősségére. A Ptk. felelősségi rendszerének relatív újdonsá-

---

<sup>8</sup> Nem arról van tehát szó, hogy a gazdasági társaságok ügyvezetői a vezető állású munkavállalók olyan alcsoportját képeznék, akik esetében a munkaköri leírás történetesen egy másik törvény rendelkezéseiből adódik. Az ügyvezetői pozíció ehelyett olyan a magánjog alapvető kódexe által a jogi személyekre (gazdasági társaságokra) irányadó normákban definiált pozíció, amely – az ezen normák között található kifejezett felhatalmazás folytán – történetesen, többek között, munkajogi jogviszonyban is ellátható.

<sup>9</sup> Az Mt. alkalmazása melletti érvként ehhez adott esetben még hozzá lehetne tenni azt is, hogy a polgári jogi szabályok alkalmazására történő utalás bizonyára szándékosan maradt el az új Mt. szövegéből. Ehhez azonban a két kódexet átölelő egységes jogalkotói akaratot kell feltételeznünk, ami a jogalkotóval szemben támasztott követelményként valószínűleg nem túlzás, a konkrét viszonyok ismeretében azonban mégis annak tűnik.

<sup>10</sup> A Ptk. 3:112. § (1) bekezdésében tartalmazott, az Mt.-re utaló rendelkezés nélkül ugyanis az Mt. felelősségi szabályainak alkalmazása vtv.-k esetén csak a társaság és a vtv. közti kifejezett megállapodás esetén jöhetne szóba.

ga miatt a fentiek mellett tisztázandó az új felelősségi rezsím célja, jellege, és ezzel összefüggésben az is, hogy az új felelősségi rendszer hogyan illeszkedik a fent említett jogviszonyok keretei közé.

### 3. A jogviszonyok (vtv.-i jogviszony<sup>11</sup>, munkaviszony és megbízási viszony) természete<sup>12</sup> és a vonatkozó felelősségi szabályok

#### 3.1. A vtv. jogviszony természete

A Ptk. 3:21. §-ából az adódik, hogy a vtv. feladatköre: (i) általános (minden a feladatkörébe tartozik, ami nem tartozik kifejezetten más társasági szerv

<sup>11</sup> A vtv. jogviszonnyal kapcsolatban az elmúlt időszakban az egyik legfontosabb kérdés volt, hogy létezik-e sui generis vtv.-i jogviszony. A sui generis jogviszony tételezéséhez érvert szolgáltatott többek között az a tény, hogy a gazdasági társaságokra vonatkozó törvényi szabályozás már korábban is viszonylag részletes szabályokat adott a vtv. jogállására nézve (ezért merülhetett föl egyáltalán az önálló jogviszony léte), ugyanakkor az is világos volt, hogy a hagyományos szerződéstípusok egyike sem alkalmas maradéktalanul a vtv. jogviszony megragadására. A vtv.-t e minőségében megillető jogok és az őt terhelő kötelezettségek kapcsán a Ptk.-t megelőző 2006. évi Gt. 22. §-a is megbízásra illetve a munkaviszonyra vonatkozó (irányadó) szabályok „alkalmazásáról” beszélt anélkül, hogy a zárójelben külön is megnevezett „társasági jogi jogviszonyt” ezekkel maradéktalanul azonosította volna. A jelen elemzésben az összehasonlítás lehetővé tétele érdekében a vtv. jogviszonyt önálló (ha tetszik, sui generis) jogviszonyként kezelem. Az erőteljes társasági jogi meghatározottság miatt nyilvánvaló ugyanis, hogy az egyes szerződéstípusok szabályai önmagukban nem elegendők a vtv. jogviszony leírására. A vtv. jogviszony több olyan jellemzővel is rendelkezik, amelyek nem olvashatók ki az egyes szerződéstípusok szabályaiból, bármelyik mellett tesszük is le a voksot. Ezért nem lehet azt mondani, hogy a vtv. jogviszony nem több, mint egy egyszerű (tipikus) megbízási jogviszony vagy munkaviszony. A hatályos törvényi szabályozás alapján az azonban mégis kijelenthető, hogy a vtv. munkaviszonyban vagy megbízási viszonyban (vagy más jogviszonyban) látja el tevékenységét. Mint ahogy azonban látni fogjuk, ez csak azt jelenti, hogy a megbízás vagy a munkaviszony szabályai alkalmazandók lesznek a vtv.-re, a rá egyébként irányadó specifikus szabályok mellett, azok kiegészítéseként.

<sup>12</sup> A jelen elemzés az egyes jogviszonyokra vonatkozó alapvető törvényi szabályokból indul ki, és a jogviszony alapvető természetét ezek alapján igyekszik megragadni. A választott módszerrel szemben több ellenérv is felhozható. Felhozható egyrészt, hogy az egyes jogviszonyok nem rendelkeznek a hatályos jogszabályoktól független állandó, ideáltípusos tartalommal, ezért a jogviszonyok „természete” is a hatályos szabályozás függvénye. Mivel a közelmúltbeli változásokkal valamilyen mértékben lényegében mindegyik elemzett jogviszony tartalma változott, a változás kihathatott ezek természetére is. Ezért felesleges a jogviszonyok természetéről beszélni, és bármilyen elemzésnek kizárólag a részletes szabályokra kell koncentrálni. Nem kétséges az sem, hogy a jogviszonyok természetére azok gyakorlati alkalmazása is alapvető hatást gyakorolhat. Így például felhozható az is, hogy a megbízottak jelentős hányada a valóságban alig-alig kap utasítást (ezért az utasítási jog a gyakorlatban sokszor egyáltalán nem meghatározó ismerve a megbízási jogviszonynak), vagy hogy jelentős számban léteznek olyan munkavállalók, akik a mindennapokban nagy önállósággal dolgoznak (különösen a vezetők között), mi több, a munkáltatók jelentős része az önálló munkavégzési képességet egyenesen követelményként támasztja munkavállalóival szemben (ezért az önállótlanúság, az utasításra való várakozás a gyakorlatban a munkaviszonyok jelentős hányadának egyáltalán nem ismerve). Ennek ellenére, az egyes jogviszonyok rendelkeznek a legfontosabb jegyeket, a konkrét jogviszony lényegi karakterisztikáját leíró „természettel”. Ez éppen az illető jogviszonnyra vonatkozó alapvető szabályokból, a jogviszony keretében szabályozott legfontosabb jogokból és kötelezettségekből adódik. A részletszabályok vagy a szabályok gyakorlati megvalósulása árnyalhatja a jogviszonyról alkotott képet, de annak alapvető tulajdonságait nem változtathatja meg, ez ugyanis a jogviszonnyra jellemző alapvető jogokból és kötelezettségekből adódik. Ez az az alapvető karakter, amiről az illető jogviszony megismerszik, és ez az, ami alapján a felek az egyik vagy másik jogviszony választása mellett döntenek.

– elsősorban a tagok – feladatai közé); és (ii) önállóságot feltételező (a törvény szerint az irányítási valamint képviseleti kötelezettségeinek meghatározásához a vtv. nem kap több orientációt, mint hogy ügyvezetői tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni.)

A gazdasági társaságok ügyvezetői tekintetében a törvény ezt megerősíti (annak kimondásával, hogy a vtv. a társaság ügyvezetését a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el), valamint kimondja a vtv.-nek tevékenysége során – kizárólagos jelleggel – mihez kell tartania magát (a vtv. a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság határozatainak van alávetve). Egyidejűleg kimondja a törvény azt is, hogy a vtv.-t a társaság tagja nem utasíthatja és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el [3:112. § (2) bek.].

Az egyszemélyes társaság ügyvezetőjének helyzete ettől abban különbözik, hogy a 3:112. § (3) bek.-e szerint az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amit a vtv. köteles végrehajtani.

Mindebből a vtv.-i jogviszonyra az önállóság, és a kezdeményező aktivitás jellemzői adódnak. Önállóság azért és abban az értelemben, mert a törvény ezt kifejezetten is kimondja, valamint azért is, mert az utasíthatatlanság tilalmából is ez adódik, továbbá azért is, mert a jogszabályok, a létesítő okirat és társaság határozatai – természetüknél fogva – legfeljebb orientációs jelleggel határozhatják meg a vtv.-től elvárt tevékenység kereteit. Kezdeményező aktivitás pedig azért, mert működő társaság érdekeinek (folyamatos) védelme aktivitás nélkül aligha képzelhető el, valamint azért is, mert a jogszabályokból, a létesítő okiratból és társaság határozataiból adódó feladatok ellátása kezdeményező aktivitást igényel.

Egyszemélyes társaság ügyvezetőjére mindez szintén jellemző, azzal azonban, hogy ha utasítást kap (vagy ha őt az egyszemélyes tag rendszeresen utasítja), akkor eseti vagy általános jelleggel mind önállósága, mind a kezdeményező aktivitás vele szemben támasztott követelménye visszaszorul vagy akár teljesen el is tűnik.

### 3.2. A vtv. felelőssége

A vtv. jogi személlyel szemben fennálló felelőssége tekintetében a Ptk. a jogi személyek általános szabályai között a szerződés megszegéséből eredő felelősség szabályainak alkalmazását írja elő. Ezek szerint a vtv., ha a jogi személlyel fennálló szerződése megszegésével kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. Gazdasági társaságok ügyvezetőire a törvény külön rendelkezést nem tartalmaz.

### *A munkaviszony természete*

Ezzel szemben, a munkaviszony vonatkozásában az Mt. szerint a munkavállaló alapvetően arra köteles, hogy a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenjen, és munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére álljon, valamint hogy – a munkakörébe tartozó – munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezze [Mt. 52. § (1)]<sup>13</sup>. Ezen alapvető kötelezettségek a vezető állású munkavállalót is terhelik, a kötetlen munkaidőből következő eltéréssel.

A Ptk.-ból adódó vtv.-i jogviszonnyal szemben a munkaviszony jellemzője tehát az önállótlanúság és a kezdeményező aktivitás követelményének hiánya<sup>14</sup>. Az önállóság követelményét a törvény a munkavállalóval kapcsolatban nem tartalmazza. Sőt, ellentétben a vtv.-vel, szó sincs arról, hogy a munkavállaló ne lenne utasítható: a munkavállalónak egyenesen várnia kell az utasítást, és ha ilyen nem érkezik, kötelezettségét akkor is teljesíti, ha pusztán rendelkezésre áll. Ha utasítás érkezik (ami mindazonáltal alapvető törvényi feltételezés a munkaviszonnyal kapcsolatban), a munkavállaló a munkáját ezen utasítás szerint köteles végezni. A munkavállaló tehát teljesíti a munkaszerződést, ha a munkára képes állapotban megjelenik a munkahelyén, és rendelkezésre bocsátja munkaerejét, amennyiben várja a munkáltató utasításait (és – ha ilyenek érkeznek – azokat végrehajtja)<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Az Mt. is tartalmazza azt a követelményt, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez az alapelvek között tiltó jelleggel megfogalmazott követelmény azonban – eltérően a vtv.-re vonatkozó szabályoktól – nem válik a munkaviszony tartalmának meghatározása körében figyelembe veendő jellegadó sajátossággá.

<sup>14</sup> Értelemszerűen mindkét jellemző szorosan összefügg a tradicionálisan a munkaviszony legfontosabb jellemzőjeként emlegetett alá-, fölérendeltséggel.

<sup>15</sup> Jóllehet valószínűleg nem sorolható a jogviszonyok természetét meghatározó elsődleges jegyek közé, a vtv.-i jogviszony és a munkaviszony alapvető jellemzőinek összehasonlításakor meg kell említeni a képviselői jogot (illetve kötelezettséget), mint olyan központi jellemzőt, amely az egyik jogviszonynak nélkülözhetetlen eleme, a másikban viszont legfőljebb kivételesen jelenik meg. Míg ugyanis a képviselő a vtv. törvény által meghatározott feladatkörének jelentős és nélkülözhetetlen részét teszi ki (olyannyira, hogy a társaság külső jogviszonyokat nem is létesíthet, azaz lényegében gazdasági tevékenységet sem folytathat a vtv. képviselői aktivitása nélkül), addig a tipikus munkavállalónak képviselői tevékenységet nem kell ellátnia (kivételesen az alól a munkáltatói joggal felruházott munkavállaló, akit – hangsúlyozottan a Ptk. és nem az Mt. rendelkezései alapján – a társaság legfőbb szerve cégvezetőnek nevez ki, vagy akit a társaság ügyvezetése – az ügyek meghatározott csoportjára nézve – képviselői joggal ruház fel). A képviselő miatt tehát a vtv.-i jogviszony mindig feltételez valamiféle kifelé (a társaságon, a saját munkaszervezeten kívülre ható) irányultságot, a munkaviszony ellenben nem (a tipikus munkavállaló a saját munkaszervezeten belül tevékenykedik, jogai, kötelezései a saját munkaszervezethez kötődnek).

### *A (vezető állású) munkavállaló felelőssége*

A munkavállaló (beleértve ebbe a vezető állású munkavállalót is) felelőssége a munkavállalókra vonatkozó általános szabályok szerint alakul. Eszerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Nem kell megtéríteni – többek között – azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható. A kötelezettségszegést, a felróhatóságot, a kárt és az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

### *A megbízási jogviszony természete*

A Ptk. szűkszavúan fogalmaz a megbízási szerződést kitevő alapvető jogok és kötelezettségek meghatározásakor. Eszerint a megbízott alapvetően a megbízó által rá bízott feladat ellátására köteles. Ennek során követni tartozik a megbízó utasításait, és tájékoztatni köteles a megbízót tevékenységéről és a feladat állásáról. A megbízási szerződés jellegadó tulajdonságaiként hagyományosan (i) a bizalmi jelleget, (ii) a gondos eljárás kötelezettségét mint szerződéses főkötelezettséget<sup>16</sup>, (iii) a megbízó utasításadásra vonatkozó jogát és (iv) a megbízó érdekei figyelembevételének kötelezettségét szokás felsorolni<sup>17</sup>.

### *A megbízott felelőssége*

A megbízott felelősségét a Ptk. külön nem szabályozza, a megbízási díjra irányadó rendelkezések között mindenesetre tartalmazza azt a szabályt, hogy a megbízott a megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el [6:276. § (1) bek.].

A felróhatóság követelményének említése, ugyanakkor annak a díjra való jogosultság keretében (és nem a felelősség alapjaként) történő értékelése miatt a fenti rendelkezés alapot adhat a megbízott felelőssége vonatkozásában az alábbi, hangsúlyozottan elméleti, értelmezési lehetőségeknek:

Az egyik lehetséges értelmezés szerint a felróhatóság elvének mint az ellenszolgáltatásra (a megbízási díjra) való jogosultságról döntő kritériumnak

<sup>16</sup> Pontosabban fogalmazva a Ptk. az eredménytől független díjazás elvét fekteti le, amikor kimondja, hogy a megbízott a megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el. Ily módon a gondos (értsd: nem felróható, azaz az adott helyzetben általában elvárhatóság követelményének megfelelő) eljárás kötelezettsége a törvényben az ellenszolgáltatásra (a megbízási díjra) való jogosultság feltételeként fogalmazódik meg.

<sup>17</sup> Ez még akkor is így van, ha a Ptk. a megbízó érdekei szerinti eljárás kötelezettségének kifejezett kimondását nélkülözi, valamint – a személyes eljárás kötelezettsége kimondásának elmaradása miatt – a bizalmi jelleg, mint a más szerződés típusokkal szemben fennálló jellegadó tulajdonság hangsúlyozása is elmaradt a törvényből.



a fennmaradása a megbízási szerződések körében egyben azt is jelenti, hogy a Ptk. által a szerződéses felelősség tekintetében bevezetett általános – előreláthatósági alapú<sup>18</sup> – felelősségi rezsím megbízási szerződésekre nem alkalmazható, és helyette a deliktuális károkozásra is irányadó hagyományos felelősségi rezsímhez hasonló szabályok alkalmazandók. Eszerint – a gondossági kötelelem alapesetéről lévén szó, ahol a megbízott fő kötelezettsége a gondos eljárásban áll – a megbízott esetében eleve csak felróható magatartás esetén beszélhetünk szerződésszegésről. Azaz, amíg a megbízott úgy jár el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, a szerződéssel egyébként elérni kívánt mindenféle eredmény elérésétől függetlenül (ha ilyen eredményre a szerződés egyáltalán utal), meg sem szegi a megbízási szerződést. Szerződésszegés hiányában a felelősség további kritériumainak vizsgálata (és ezzel a felelősség megállapítása) értelemszerűen szóba sem jön.

Elképzelhető olyan értelmezés is, hogy a szerződésszegés ténye a felróhatóságtól függetlenül („objektív” alapon) vizsgálandó, azaz a megbízott megszegi ugyan a megbízási szerződést, ha bármilyen ok miatt a teljesítés nem egyezik meg a szerződés előírásaival (a szerződés által elérendőként leírt állapottal), de a felróhatóság követelményének relevanciája miatt felelőssége teljesen a „hagyományos” felróhatósági alapú felelősség szerint alakul. Másképp fogalmazva, a megbízott szerződésszegés esetén is kimentheti magát a felróhatóság hiányának bizonyításával.

Jóllehet inkább formállogikai, mintsem jogi alapon, de az az értelmezés sem zárható ki teljesen, hogy a megbízott felelőssége mindenben az egyéb szerződések kötelezettjeinek felelőssége szerint alakul (az előreláthatósági alapú felelősségi rendszer szerint), és az esetlegesen felróható eljárása csak a megbízási díjra való jogosultságát érinti. Azaz előállhat olyan helyzet, hogy a megbízott jogosult a megbízási díjra (mert nem járt el felróhatóan), de egyben szerződésszegésért felelősséggel is tartozik, mert nem tudja például bizonyítani, hogy a szerződés megszegésével általa okozott kár ne lett volna előrelátható. Ehhez természetesen hozzátartozik, hogy a megbízott szerződésszegést is elkövessen, azaz annak ellenére, hogy a megbízott az általában elvárható magatartást tanúsítja, magatartása a szerződés által szándékolttal ellentétes állapothoz vezessen.

---

<sup>18</sup> A Ptk. által bevezetett új felelősségi rezsímet a jelen felszólalás céljaira „előreláthatósági alapú” rezsímnak fogom nevezni, nem feledkezve meg természetesen arról, hogy – ugyan az előreláthatóság szempontja az új szabályok között mind a felelősség alapja, mind a kár mértéke szempontjából fontos szerepet játszik – az új felelősségi rezsímben az előreláthatóság (hiánya) alapvetően a kimentési kritérium szerepét tölti be, ráadásul a három, konjunktíve alkalmazandó kimentési kritérium közül csak az egyik kritériumot jelenti. Mivel azonban az új rezsímen belül valószínűleg az előreláthatósági kritérium bevezetése jelenti a legnagyobb újítást, és mivel az a vtv.-k felelőssége szempontjából az alább mondtak értelmében központi jelentőséget nyer, nem indokolatlan a Ptk. új felelősségi rendszerét – a jelen felszólalás céljaira – „előreláthatósági alapú felelősségi rendszernek” nevezni.

Végül – valószínűleg inkább nyelvtani alapon – amellet is lehet érvelni, hogy a felróhatóságra utalás a megbízási díj körében nem jelent pluszkövetelményt a Ptk. 6:142. §-ában tartalmazott kimentési követelmény utolsó fordulatához képest. Azaz, ha elvárható volt a megbízótól, hogy a szerződésszegést okozó körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, akkor a megbízott az okozott kárért felelősséggel tartozik, és nem jogosult a megbízási díjra sem<sup>19</sup>.

A fenti értelmezések közül az első látszik a leginkább képviselhetőnek<sup>20</sup>. A másodikkal szemben felhozható, hogy – mivel a szerződésszegés a szerződéses kötelezettségvállalás megszegését jelenti – nem beszélhetünk szerződésszegésről ott, ahol ilyen kötelezettségvállalás nem történt, azaz az eredmény elérése nem tartozik a megbízott által elvállalt kötelezettségek közé. A harmadik értelmezés annak abszurd eredménye miatt képviselhetetlen: nem lehet változatlanul jogosult a szolgáltatásra (a díjra) az, aki a maga részéről megszegi a szerződést. A negyedik értelmezés pedig azért helytelen, mert nem ad magyarázatot arra, hogy a törvény a felróhatóság kritériumát miért említi külön a megbízási szerződés szabályai között.

### 3.3. A jogviszonyok természetéből adódó következtetés

#### A VTV. JOGVISZONY ÉS MUNKAVISZONY

A fentiekből az következik, hogy a vtv.-i jogviszony a jogviszony természetét tekintve nehezen egyeztethető össze a munkaviszonnal. Ugyanez a megállapítás tehető a felelősségi szabályok szempontjából.<sup>21</sup> A munkaviszony lehetőségére való egyértelmű törvényi utalás problémamentesen csak az egyszemélyes társaság vtv.-jére nézve értelmezhető.<sup>22</sup> A jogviszony tartalmát tekintve az ő esetében azonban egy lényegében az Mt. szerinti munkaviszony tételezhető.

<sup>19</sup> Egész pontosan fogalmazva, a megbízott felelőssége ezen értelmezés szerint akkor áll fenn, ha a megbízott az általa a megbízási szerződés megszegésével okozott kár bekövetkezése esetén sikertelen a kimentő bizonyítással, azaz nem tudja – többek között – bizonyítani, hogy nem volt tőle elvárható hogy a szerződésszegést okozó körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

<sup>20</sup> Nem tartozik szorosan a tárgyhoz, de meg kell említeni, hogy ilyen értelmezés mellett (dogmatikai szempontból) felesleges a törvényhozó részéről a megbízási jellegű jogviszonyokra külön törvényi felelősségi szabályok felállítása, mert a felelősségi helyzetek a Ptk.-ban tartalmazott szabályok megfelelő értelmezésével enélkül is kielégítően kezelhetők. Így például elkerülhető lett volna a törvényhozó részéről az egészségügyi szolgáltatók részére külön felelősségi szabályok felállítása és az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény 244. § (2) bekezdésében annak kimondása, hogy az egészségügyi szolgáltatásokkal összefüggésben keletkezett kárigényekre a Ptk.-nak a szerződésen kívül okozott kárért való felelősségre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni.

<sup>21</sup> A Ptk. felelősségi rendszerének munkajogi anticipálása ezért nem tekinthető sikeresnek – amennyiben legalábbis a „munkajogi törvényhozó” célja a szerződésszegésre vonatkozó szabályokhoz való „előzetes” alkalmazkodás volt. A munkajogi szabályok ugyanis a Ptk. deliktuális felelősségi szabályaihoz állnak közelebb. Az előreláthatóság tudniillik a munkajogi felelősség rendszerében is a károkozás (és nem a szerződés megkötésének) időpontjában vizsgálendő. Más kérdés, hogy – paradox módon – éppen ez teszi alkalmassá a munkajog felelősségi rendszerét arra, hogy a vtv.-i felelősség számára adekvát szabályokkal szolgálhasson.

<sup>22</sup> De az ő esetében is csak akkor, ha az egyedüli tag rendszeresen utasítja az ügyvezetőt. A gyakorlati tapasztalatok szerint ez azonban egyszemélyes társaságoknál gyakran megvalósul. Ilyenkor is feltehető mindazonáltal, hogy az egyszemélyes társaságok ügyvezetői számára adott utasítás a gyakor-

A vtv.-i jogviszonyt a jogi közfelfogás hagyományosan olyan társasági jogi jogviszonynak tekinti, amely a megbízási viszonyhoz áll legközelebb. Ennek egyik okát nyilvánvalóan a 2006. évi Gt. vonatkozó rendelkezésében kell keresni<sup>23</sup>. Ezzel párhuzamosan azonban (illetve talán még azt megelőzően) az alábbi okok is szinte bizonyosan szerepet játszottak a fenti felfogás kialakulásában:

Mind a megbízási jogviszony, mind a vtv.-i jogviszony olyan tevékenység ellátására irányuló – ügyviteli jellegű – kötelelem, amelyeknek központi jellemzője, (i) a bizalmi jelleg, (ii) az az adottság, hogy a konkrét kötelezettségek a jogviszony létrejöttkor csak több-kevesebb általánossággal határozhatók meg, (iii) az a sajátosság, hogy tevékenység kifejtői általában nem kötelesek konkrét eredmény szolgáltatására (pontosabban az eredmény elmaradása nem vonja magával a kötelezettség megszegéseként értelmezett felelősségüket és nem érinti az ellenértékre való jogosultságukat), és ezért tevékenységük mércéjeként a gondos eljárás követelménye szolgál, valamint (iv) az a sajátosság, hogy a másik fél érdekei szem előtt tartásának kötelezettsége, mint a jogviszony tartalmát meghatározó kormányzó elv mindkét jogviszony esetén törvényi kötelezettségként tételeződik. Kétségtelen különbség, hogy míg az utasítás adásának joga a megbízási szerződésnek hagyományosan központi fogalmi eleme, addig ugyanez vtv. esetén (az egyszemélyes gazdasági társaságok ügyvezetőinek kivételével) kifejezetten tilalmazott<sup>24</sup>.

A vtv.-i jogviszony természetét tekintve tehát közelebb áll a megbízási viszonyhoz, mint a munkaviszonyhoz, alapvető összeegyeztethetőségi nehézség – az utasítási jog kivételével – a vtv.-i jogviszony és a megbízási viszony között nem jelentkezik.

A felelősségi szabályok összeegyeztethetőségét tekintve az eredmény attól függ, hogy a megbízott felelőssége vonatkozásában melyik fenti értelmezést fogadjuk el. A harmadik (egyébként képviselhetetlen) álláspont kivéte-

---

latban különbözik a munkavállaló számára adott tipikus utasítástól (lévén, hogy a vtv.-k rendszerint kevésbé gyakori, kevésbé részletes és ezért nagyobb önállóságot feltételező és igénylő utasításokat kapnak). Mivel azonban a vezető állású munkavállalóknál gyakran ugyanez a helyzet, a különbség (ha van is) nem jelentős.

<sup>23</sup> „22. § (2) A vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre – a törvényben meghatározott eltérésekkel –

<sup>a)</sup> a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy

<sup>b)</sup> a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni.”

<sup>24</sup> A következetesség jegyében ide kívánkozik annak megemlítése, hogy a képviselőt is egy olyan további jellemző, amely sokkal közelebb hozza a vtv.-i jogviszonyt a megbízási viszonyhoz, mint a munkaviszonyhoz. A képviselői jog (illetve kötelezettség) a megbízási jogviszonyok egy részének – a törvény által is tételezett – nélkülözhetetlen jellemzője (akkor tudniillik, ha a megbízás teljesítéséhez szerződés kötése vagy más jognyilatkozat megtétele szükséges). Ezért a megbízási jogviszony a képviselőt szempontjából a vtv.-i jogviszony (ahol a képviselőt úgyszólván nélkülözhetetlen fogalmi elem) és a munkaviszony (ahol a képviselőt kivételes elem) között helyezkedik el.

lével az összeegyeztethetőség nehézsége az összes állásponttal kapcsolatban megjelenik. A legtávolabb pedig az elsőként kifejtett (de egyben legvalószínűbbnek tűnő) álláspont áll a vtv.-i jogviszonnyal kapcsolatban a Ptk. által alkalmazni rendelt felelősségi szabályoktól.

A fentiek alapján tehát, amíg a jogviszony természetét tekintve számottevő nehézségekkel jár a vtv.-i jogviszony és a munkaviszony összeegyeztetése, addig ilyen egyeztetési nehézség a vtv.-i jogviszony és a megbízási jogviszony között alig jelentkezik. A felelősséget tekintve pedig mind a munkaviszony, mind a megbízási viszony meglehetősen távol áll a Ptk. 3:24. § (1) bekezdésében tartalmazott, a vtv. társasággal szemben fennálló felelősségét kimondó szabályoktól.

## 4. A Ptk. felelősségi rendszere a vizsgált jogviszonyok tükrében

*4.1. A kockázatok elosztása – mint a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségi szabályok elsődleges célja*

Az új Ptk. szerződés megszegéséből adódó felelősségre vonatkozó szabályai csak nehézkesen alkalmazhatók vtv.-k esetén. A szabály magját alkotó elv (az előreláthatóság) nem is ilyen jellegű jogviszonyok (hanem adásvételi, szállítási, vállalkozási szerződésből eredő jogviszonyok) kapcsán került kifejtésre, és később kodifikálásra<sup>25</sup>. Megkockáztatható, hogy a felelősség előreláthatósági alapú szabályozása a Ptk.-ban sem elsősorban tartós, megbízási jellegű jogviszonyokra figyelemmel született. Az előreláthatósági elv kettős (azaz (i) a felelősség alapja és a (ii) megtérítendő károk korlátja körében releváns kritériumként történő tételezésével a jogalkotó ugyanis nagy valószínűséggel elsősorban azt a célt követette, hogy a szerződő felek a konkrét szerződéssel kapcsolatos kockázatok ismeretében kössék meg a szerződést<sup>26</sup>. A szerződésszegő felet csak olyan körülményből eredő károkozásért lehet felelőssé tenni, amit a szerződéskötés időpontjában előre láthatott, és – a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett károk kivételével – csak olyan károkért fe-

<sup>25</sup> Ehhez még hozzá kell tenni, hogy az előreláthatóság elve eredetileg ezeknél a szerződéstípusoknál is elsősorban a konkrét szerződéstípus jellegéből illetve a piaci környezetből nem szokásszerűen következő, hanem a kifejezetten szokatlan, kivételes kockázatokra figyelemmel került megfogalmazásra.

<sup>26</sup> Az előreláthatóság elvét a Ptk. a deliktuális károkozások körében is megfogalmazza. Itt azonban az előreláthatóság funkciója eltérő: az előreláthatóság hiánya a károkozó magatartás és a bekövetkezett kár közötti okozati összefüggést zárja ki (6:521. §). Deliktuális károkozás esetén az előreláthatóság a károkozás időpontjában értékelendő, azaz az okozati összefüggés megállapítása szempontjából a károkozás időpontja irányadó. Ha a károkozó ebben az időpontban előre láthatta a bekövetkező kárt, akkor az okozati összefüggés a károkozó magatartás és a kár között megállapítható. Ilyenkor is mentesül a károkozó a kártérítési felelősség egyéb feltételei (pl.: jogellenesség vagy felrúhatóság) fennállásának hiányában.

lelős, amelyek a szerződéskötés időpontjában előreláthatóak voltak. Ha a szerződést kötő fél ezeket a körülményeket, potenciálisan károk bekövetkezéséhez vezető tényezőket (azaz összefoglalóan kockázatokat) ismeri, eldöntheti, hogy a vonatkozó feltételekkel meg akarja-e kötni a szerződést, illetve változtatni kíván-e a szerződéses feltételeken (például a nagyobb kockázat elvállalásáért cserébe meg kívánja-e növelni a másik fél által részére nyújtandó szolgáltatást), vagy akar-e párhuzamosan egyéb intézkedéseket kezdeményezni (pl.: biztosítást kötni). Ha a kockázatok jellege miatt kétely merülhet fel, hogy a szerződő fél ismeri-e ezeket, illetve ha a másik fél biztosra akar menni ebben a vonatkozásban (azaz azt kívánja, hogy a kockázatok bekövetkezése esetén a szerződő fél mindenképpen feleljen), akkor a szerződő fél számára a kockázatokat fel kell tárnia. A szerződő fél ezek ismeretében eldöntheti, hogy akar-e szerződést kötni, és ha igen, milyen feltételekkel. Az előreláthatósági elv alkalmazásának célja tehát egy igazságosabb, tudatosabb, kifejezetten a szerződéses megegyezés tárgyává tett kockázatosztási helyzet megteremtése. Következésképpen az előreláthatósági elvre támaszkodó kártérítési szabályok ott érhetik el elsősorban kitűzött céljukat, ahol a szerződéssel kapcsolatos kockázatok egyáltalán megismerhetők, legalább az egyik fél számára a szerződés megkötésének időpontjában ismertek<sup>27</sup>.

#### 4.2. A kockázatosztás értelmezhetetlensége *vtv. jogviszony kapcsán*

Nehezen látható, hogy az előreláthatóságon nyugvó felelősségi rezsím alkalmazása a *vtv.*-kre hogyan érhetné el a fenti célokat. A *vtv.*-k a rájuk irányadó szerződés megkötése időpontjában tipikusan nincsenek abban a helyzetben, hogy a tevékenységükkel kapcsolatos kockázatokat viszonylag részletesen előre láthassák, azokat a *vtv.* pozíció elfogadása előtt mérlegelhesék, és az ellenértéket (ha van) eszerint állapíthassák meg, vagy egyéb koc-

---

<sup>27</sup> Kérdéses, hogy az előreláthatósági elven nyugvó új felelősségi rendszer továbbra is változatlanul tartalmazza-e a felróhatóság kritériumát, azaz a 6:142. §-ában tartalmazott azon kitétel, hogy „...és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa” ugyanazt az felróhatósági kritériumot fogalmazza-e meg, mint amit a törvény deliktuális károkozások esetén támaszt, vagy a jogalkotó a felróhatóság kritériumán is változtatni szándékozott-e. Másképpen fogalmazva: a törvényhozó pusztán annyit változtatást kívánt-e a korábbi felelősségi rezsímen tenni, hogy a felróhatóság változatlanul alkalmazandó kritériuma mellé bevezetett még további két, a mentesüléshez szükséges kritériumot, vagy mindhárom alkalmazandó kritérium újdonságot jelent a korábbi (és a deliktumok körében továbbra is érvényesülő) rendszerhez képest. Igenlő válasz esetén a új felelősségi rendszer által bevezetett szigorítás abban áll, hogy a károkozó egy helyett három kritérium (hiányának) bizonyításával mentesülhet: A felróhatóság hiányának változatlan bizonyítása mellett a mentesüléshez szükséges az is, hogy bizonyítsa a szerződésszegést okozó körülménynek az ellenőrzési körén kívüli, és előreláthatatlan mivoltát. A fenti kérdésre adott nemleges válasznak pedig nyilvánvalóan a (kárt okozó) szerződő fél magatartásának felróhatósága, illetve a károkozó körülmény elkerülése vagy a kár elhárítása hiányában rejlő felróhatóság közötti különbséget kell hangsúlyoznia. Valószínűbbnek látszik, hogy inkább a második válasz helyes, azaz a törvényhozó a felelősséget teljesen új alapokra akarta helyezni, ezért a kárt okozó körülmény elkerülésében, illetve a kár elhárításában álló felróhatóság sem ítéltető meg a korábbi gyakorlat szerint.

kázatkezelő intézkedést foganatosítsanak<sup>28</sup>. Ehhez a vállalat (társaság) gazdasági környezetét (gyakran a teljes gazdaság állapotát) kellene előre látni, esetleg évekre előre. Ez nyilvánvalóan lehetetlen. Ugyanezen ok miatt a társaság sincs abban a helyzetben, hogy az ügyvezetői tevékenységgel összefüggő általános kockázatokon túl, a konkrét vtv.-i pozícióból adódó kockázatokról a vtv.-t informálja, ezzel előreláthatóvá téve azokat a vtv. részére (és egyben biztosítva saját potenciális kártérítési követelésének sikerét). A gazdasági életben felmerülő általános kockázatokon túl ugyanis a kockázatok időről időre „termelődnek”, velük kapcsolatban csak azt lehet biztosra venni, hogy valamilyen formában mindig létezni fognak, de jellegük folyamatosan változik. A vállalat (társaság) vezetőjével kapcsolatban éppen az az elvárás, hogy a mindenkor fenyegető kockázatokat felismerve, mérlegelve irányítsa a vállalatot, folyamatosan teljesítve az alapvető gazdasági célt, a profit termelését. Ez nyilvánvalóan nem járhat túlzottan kockázatkerülő magatartással (mert akkor a profit kerülhet veszélybe), de nem járhat észszerűtlen, túlzott kockázatvállalással sem. Ha pedig ez így van, akkor a szerződés megszegéséből adódó felelősségre vonatkozó szabályok alkalmazása a vtv.-vel szemben úgy jelenti a felelősségi rezsím szigorítását (legalábbis, ami a felelősség alapját illeti), hogy a vtv.-nek nincsen valódi lehetősége arra, hogy a vtv.-i jogviszony létrejöttkor, azaz a szerződés megkötésekor ezen kockázatosztási szabályokat mérlegelje és a szerződés feltételeit ezekre is figyelemmel igyekezzék befolyásolni<sup>29</sup>. Nyilvánvalóan az sem cél, hogy az előreláthatósági alapú felelősségi rendszer a vtv. számára a törvényhozói szándékkal ellentétes eredményre vezessen, azaz a vtv. a kinevezéskori előreláthatóság hiányával takarózhasson akkor, amikor a vállalat működése során (tehát a kinevezéshez képest akár évekkal később) előállt helyzetben meghozott döntése miatt merül fel a felelősségének vizsgálata.

#### *4.3. A vtv. felelőssége az Mt. felelősségi szabályai tükrében*

A vezető állású munkavállaló felelőssége az Mt. alapján felróhatósági alapon nyugszik. Különbség a Ptk. deliktuális felelősségi rendszeréhez képest, hogy az Mt. rendszere nem kimentő jellegű: a munkáltató tartozik bizonyítani a munkavállaló eljárásának felróható jellegét, nem pedig a munkavállaló tartozik a felróhatóság hiányát bizonyítani. Az előreláthatóság kritériuma

---

<sup>28</sup> Fokozottan igaz ez a döntően a társaság külső környezetéből adódó üzleti kockázatokra, de igaz lehet a belső irányítási feladatokkal kapcsolatos, valamint a jogszabályi követelményeknek való folyamatos megfeleléségből adódó kockázatokra is. Utóbbiak körében is lehetnek (és a gyakorlati tapasztalatok szerint vannak is) előre nem látható kockázatok teremtő változások.

<sup>29</sup> Nyilvánvaló, hogy nem elegendő az előreláthatósági alapú felelősségi rendszer bevezetésének magyarázatául pusztán a felelősség szigorításának szándéka sem, mert a felelősség más módokon vagy egyszerűen az elvárhatóság mércéjének emelésével is szigorítható lett volna (mint ahogy azt az ítélkezési gyakorlatban meg is tették a bíróságok).

az Mt.-ben is megjelenik, ugyan nem teljesen világos, hogy milyen funkcióban. A legvalószínűbbnek – a Ptk. szerződészegési felelősségi szabályaihoz hasonlóan – mindenesetre a kártérítés mértékét befolyásoló jelleg tűnik. Az Mt. szövegéből nem egyértelmű azonban, hogy a munkáltató köteles-e bizonyítani azt, hogy a munkavállaló a károkozás pillanatában a bekövetkező kárt előre láthatta, vagy a munkavállaló bizonyíthatja az előreláthatóság hiányát a felelősség alóli mentesülés érdekében.

A munkajog felelősségi rendszere tehát, legalábbis, ami a felelősség alapját illeti, felróhatóságon nyugszik. Jóllehet gyakran nehéz megmondani, hogy a bíróságok felróhatóságon valóban önmagában csak a magatartást értékelték-e (és nem egyszerűen azt a magatartást tekintik felróhatónak, amelynek kárkövetkezményeit a magatartás tanúsítójára akarják háritani), a felróhatóság szabálya alkalmasabbnak tűnik a vtv.-vel szembeni igazságos és célszerű kártérítési döntések meghozatalára. A vtv.-i pozíció elvállalásakor tudniillik nem a legalább az egyik fél által ismert jövőbeli kockázatokat kell célszerűen elosztani a vtv. és a társaság között, hanem a társaság ügyeinek intézésére, üzletpolitikájának megvalósítására, képviselőjére, gyakran munkaszervezetének aktív irányítására kiválasztott személyt kell olyan felelősségi rezsim alá helyezni, ami biztosítja (nem akadályozza meg), hogy a kiválasztott személy elfogadja a pozíciót, és abban működve folyamatosan magas szintű elvárásoknak megfelelő és a társaságra nézve előnyös üzleti magatartást tanúsítson. Nem megfelelő az a felelősségi rezsim, amely akadályozza, hogy a kiválasztott és a feladatra egyébként alkalmas személy az ügyvezetői pozíciót elvállalja, és nem megfelelő az sem, amelyik a működő ügyvezetőt folyamatosan arra készíti, hogy döntései során a vállalati érdek feltétlen követése helyett (amely vele szemben egyébként jogszabályi kötelességként is megfogalmazódik) saját felelősségi helyzetét mérlegelje. A jó gazdasági döntések ugyanis eleve feltételezik a kockázatok mérlegelését, de a vtv.-nek a kockázatokat a vállalat és nem a saját szempontjából kell mérlegre tennie. Ellenkező esetben túlzottan óvatossá, passzívvá válhat, és ennek következtében elmulaszthatja kockázatos, de jelentős profitot, növekedést, piaci pozíciót, stb. ígérő döntések meghozatalát, vagy – talán éppen a szerződéskori előreláthatóság hiányával takarózva – belemehet észszerűtlen kockázatok elvállalásába. Sokkal megfelelőbbnek tűnik olyan felelősségi rendszer tételezése a vtv.-vel szemben, amely a konkrét intézkedés, döntés megtételének időpontjára, a konkrét piaci környezetre és vállalati helyzetre koncentrálva kísérel meg megítélni, hogy a vtv. eljárásával szemben felhozható-e bármilyen jogi szempontú kifogás<sup>30</sup>.

<sup>30</sup>Jogpolitikai szempontból még kívánatosabbnak tűnhet a megbízotti felelősség helyesen értelmezett – látszólag némileg különböző, de a gyakorlati alkalmazást tekintve valószínűleg nagyon hasonló

## 5. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdésének utaló, értelmező funkciója

A Ptk. Harmadik Könyvének rendelkezései a megfelelő részletességgel definiálják az vtv.-i (ügyvezetői) jogviszony tartalmát. A Harmadik Könyv rendelkezési alapján az ügyvezető jogai és kötelezettségei, az ügyvezetői jogállás – a felelősségi szabályok kivételével – teljeskörűen és a gyakorlat számára is kielégítően rendezettnek tekinthetők. A Harmadik Könyv rendelkezései mellett nem szükséges más szerződéstípusok keretében szabályozott rendelkezések kiegészítő jellegű felhívása<sup>31</sup>.

Az is kizárható, hogy a törvényhozó a Harmadik Könyv rendelkezésein nyugvó vtv.-i jogviszony mellett a vtv. pozícióra további – külön – jogviszony létesítését kívánná meg. Az átfogó szabályozás mellett a jogviszonyok mesterséges megkettőzése ugyanarra a pozícióra, feladatkörre semmi kézzelfogható előnnyel nem járna, ugyanakkor alkalmas lenne a gyakorlat elbizonytalanítására<sup>32</sup>.

Az az értelmezés sem meggyőző, hogy a jogalkotó mintegy „menüt” kívánva nyújtani a jogalkalmazóknak, példálózó jelleggel megnevezett két jogviszonyt, ezzel lehetővé (de nem kötelezővé) téve a felek számára a további jogviszony létesítését. Eszerint a vtv.-i pozíció a kinevezéssel (elfogadással) létrejönne, és a feleken múlna, hogy kívánnak-e külön jogviszonyt létrehozni a vtv.-i pozíció ellátására<sup>33</sup>. Döntően diszpozitív szabályozás mellett egyrészt a példák korlátozott értékűek (mert a jogviszony tartalma szabadon alakítható, akár más szerződéstípus szabályaira hivatkozással), másrészt a diszpozitív szabályozást is normatív (jogkövetkezményeket megállapító) szabályozásnak kell gondolnunk, nem pusztán lehetőségek felvillantásának.

---

eredményre vezető – rendszerének alkalmazása. A vtv. kötelességeinek, feladatainak jellege miatt jobb megoldásnak tűnik ugyanis, ha a vtv.-vel szemben eleve meg sem fogalmazódik a szerződésszegés vádja abban az esetben, ha kötelességeit az adott helyzetben általában elvárható (akár „fokozott” követelményeken nyugvó elvárhatóság szerinti) módon teljesítette. Nem cél tehát a vtv.-vel szemben előbb a szerződésszegés tényét megállapítani, és őt aztán különböző tényezők (mint pl. az előreláthatóság és a felróhatóság) hiányára hivatkozva „mentesíteni” a felelősség alól. Egyszerűbb, és a vtv. pozíció jellegének jobban megfelel, ha a szerződésszegés kérdése eleve a gondos eljárás követelményének keretei között értékelődik, és a vtv.-vel szemben szerződésszegés csak akkor kerül megállapításra, ha a gondos (azaz az *ilyen* pozíciót betöltő személyektől az adott helyzetben általában elvárható, tehát az általános-hoz képest akár fokozott gondosságot jelentő) eljárás követelményét a vtv. megszegte.

<sup>31</sup> Ezért nem meggyőző „mögöttes” vagy „hézagkitöltő” funkcióról sem beszélni a megbízási, illetve a munkaszerződésre utalás kapcsán.

<sup>32</sup> Az természetesen nem kizárt, hogy a vtv. a vtv. pozíció betöltése mellett egyidejűleg más jogviszonyban is álljon a társasággal, például fenntartsa a kinevezése előtt kötött munkaszerződésében meghatározott munkakörét. Ez a gyakorlatban is gyakran előfordul, és a két jogviszony elkülöníthetősége esetén viszonylag kevés problémát okoz.

<sup>33</sup> A 3:112. § (1) bekezdése kógens vagy diszpozitív értelmezésének függvényében a felek a megnevezett két jogviszonyból választhatnak, vagy akár más szerződéstípus (pl.: vállalkozás) szabályait is alkalmazni rendelkezhetnek a jogviszonyukra.



Mindez megadja a kulcsot a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésének értelmezéséhez. Eszerint a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésének funkciója a helyes értelmezés szerint nem az, hogy a jogviszonyok megkettőzésének lehetőségére vagy szükségességére utaljon, hanem az, hogy – a jogviszony egységességének érintetlenül hagyása mellett – utaljon a munkaviszony lehetőségére<sup>34</sup>, valamint különösen az, hogy kijelölje az egységes vtv.-i jogviszony keretében alkalmazandó felelősségi szabályokat. Eszerint, ha a felek nem állapodnak meg kifejezetten munkaviszonyban, akkor jogviszonyuk a megbízási jogviszonynak tekintendő. Ennek tartalma a Ptk. Harmadik Könyvének rendelkezéseiből adódik azal, hogy az ügyvezető felelőssége azonban a megbízotti felelősség Hatodik Könyvbéli szabálya szerint alakul.<sup>35</sup> Munkaviszonyban való megállapodás esetén a helyzet ettől csak abban különbözik, hogy a Harmadik Könyv szabályai mellett – hangsúlyozottan csak kiegészítő jelleggel – a vtv. társasággal fennálló jogviszonyára alkalmazandók az Mt. megfelelő rendelkezései is.

A Ptk. Harmadik Könyvének diszpozitivitása miatt annak nincs akadálya, hogy – a társaság és a vtv. kizárják a megbízási szerződésre, illetve munkaviszonyra irányadó szabályok alkalmazását, jogviszonyukra egyedi szabályokat rendeljenek<sup>36</sup>, illetve – amennyiben az értelmezhető – kiegészítő jelleggel más szerződéstípus szabályainak alkalmazását rendeljék a jogviszonyukra<sup>37</sup>. Az is lehetséges természetesen (még ha a gyakorlati tapasztalatok

<sup>34</sup> Jóllehet a Ptk. vonatkozó szabályainak diszpozitivitása miatt egyébként sem lenne akadálya az Mt. szabályai megállapodás alapján történő inkorporálásának.

<sup>35</sup> A Hatodik Könyv szabályainak alkalmazása miatt felmerülhet, hogy amennyiben a felek a megbízási díj mértékében nem állapodnak meg, az ügyvezető automatikusan a piaci viszonyoknak megfelelő díjazásra lesz jogosult. A Ptk. ugyanis a szerződések általános szabályai között a visszerhesség vélelmét a szerződésekre vonatkozó alapelvként tételezi, és (szintén az általános szabályok között) kimondja, hogy ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, a teljesítési helynek megfelelő piacon, a teljesítési időben kialakult középárat kell alkalmazni [6:61. §, és 6:63. § (3) bek.]. Ezt követően pedig a szerződések különös szabályai között kifejezetten a visszerhes megbízást szabályozza a megbízási alapváltozataként (6:272. § és 6:280. §).

<sup>36</sup> A gyakorlati tapasztalatok alapján a vtv. tisztség van annyira fontos a társaságok és jövőendő vtv.-ik egy növekvő hányada számára, hogy a kinevezéskor a felek nem sajnálják a fáradságot a részletes szabályokat tartalmazó szerződés kitérőgyalásától, bár ennek az ellenkezőjére is számtalan példa akad. Utóbbiak miatt egyáltalán nem közömbös, hogy a törvényi rendelkezésekből milyen tartalmú jogviszony adódik a vtv. számára. Ha a felek mindenestre veszik a fáradságot a részletes szerződés kidolgozására, ebben általában meghatározzák a vtv. feladatait (részletes ügykör, ügyviteli és képviselői jogok), szabályozzák a többi társasági szervhez fűződő viszonyt, megállapítják az ügyvezetés kontrollját érintő rendelkezéseket (más szervek általi jóváhagyás, jelentési kötelezettség), szabályozzák a vtv. rendelkezésre állási kötelezettségét, meghatározzák a vtv.-t érintő, összeférhetlenségi, titoktartási és versenytilalmi kötelezettségeit, valamint a vtv.-t megillető juttatási rendszert, és végül a jogviszony megszüntetésének szabályait.

<sup>37</sup> Külön megállapodás megkötése esetén a vtv. (egységes) jogviszonyának tartalma a társasági szerződés által esetlegesen „módosított” – diszpozitív – törvényi rendelkezésekből, és a vtv.-vel kötött megállapodásból adódik, azzal természetesen, hogy a vtv.-vel kötött megállapodás a társasági szerződés rendelkezéseit nem írhatja felül. Ez az oka annak, hogy a vtv. jogviszony elsősorban szervezeti jogi jogviszonynak tekintendő, amelyre lehet ugyan azt mondani, hogy szerződéssel jön létre, de a jogviszony egésze szempontjából nem annak szerződéses jellege dominál. A jogviszony legfontosabb tartalmi elemeit a vtv. a törvénnyel és a társasági szerződéssel tudniillik készen kapja, és ezek a legfőbb szerv, esetleg az ügydöntő felügyelőbizottság későbbi döntéseivel egyoldalúan is módosíthatók. A vtv.-

szerint nem is nagyon gyakori), hogy a felek a vtv. felelősségét részletesen szabályozzák a szerződésben<sup>38</sup>.

## Következtetések

A vtv. jogállása és – ennek integráns részeként – felelőssége alapvetően a Ptk. rendelkezéseiből adódik. A munkajogi szabályok alkalmazásának a Ptk. felhatalmazása alapján, és csak akkor van helye, ha a társaság és a vtv. – a kinevezéskor vagy később – munkaszerződést kötöttek. Ekkor viszont a vtv. felelőssége az Mt. szerint alakul valamint – kiegészítő jelleggel – tér nyílik az Mt. egyéb szabályai alkalmazásának.

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

A vtv.-i jogviszony és a munkaviszony alapvető természete lényeges eltérést mutat. Lényegesen kisebb eltérés mutatható ki a vtv.-i jogviszony és a megbízási jogviszony között.

A vtv.-i jogviszony és a munkaviszony lényeges eltérése folytán a gazdasági társaságok vtv.-inek jogviszonyára a munkajogi szabályok csak nehezen alkalmazandók. Miután azonban a Ptk. a gazdasági társaságok ügy-

---

nek ezekhez tartania kell magát, akkor is, ha a társasági szerződés, az ő pozícióját is érintő, kinevezését követően született módosításaihoz a vtv. egyetértésére nincs szükség.

<sup>38</sup> Elképzelhető például, hogy a felek – a hagyományos felelősségi rendszerben gondolkodva – meghatározzák, hogy mi minősül szándékos, súlyosan gondatlan vagy gondatlan károkozásnak (azaz például egyes kötelezettségzegéseket eleve szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozásnak minősítene), és a felelősséget kizárják vagy korlátozzák az enyhén gondatlan károkozásért. Az is elképzelhető – hogy az új szabályok alapulvételével – a felek a kimentési lehetőségeket szűkítik vagy tágítják, meghatározva például azt, hogy mi tekintendő a vtv. ellenőrzési körébe tartozó, illetve azon kívül eső, vagy automatikusan előre látható körülménynek. Az ellenőrzési kör meghatározható különösen a vtv. konkrét feladatkörére, illetve ezzel összefüggésben a vállalati szervezetre történő utalással. Az is elképzelhető, hogy a felek a bizonyítási terhet a vtv. javára megfordítják, és kimentő bizonyítás helyett a társaság feladatává teszik a kárt előidéző körülmény ellenőrzési körbe tartozásának, előreláthatóságának, és elkerülhetetlenségének bizonyítását.

vezetői vonatkozásában – valószínűleg jogpolitikai indokokból – kifejezetten megengedi a munkaviszony létesítését, nem kétséges, hogy a gazdasági társaságok ügyvezetői a társasággal munkaviszonyban is állhatnak. A jogviszonyok jellege, illetve az Mt. által megkövetelt speciális formai és tartalmi követelmények miatt azonban a megbízási viszony és a munkaviszony közül a megbízási jellegű jogviszony tekintendő elsődlegesnek.

Ha tehát a felek a kinevezéskor (annak elfogadásakor) a megfelelő tartalmi és formai követelmények betartásával nem rendelkeznek kifejezetten munkaviszony létesítéséről, akkor a vtv. a társasággal megbízási jellegű jogviszonyban áll<sup>39</sup>. A vtv. jogviszony tartalma ilyenkor a Ptk. Harmadik Könyvének rendelkezéseiből adódik, azzal a különbséggel, hogy a vtv. felelőssége a társasággal szemben ilyenkor is a megbízotti felelősség (a Ptk. Hatodik Könyvében tartalmazott, helyesen értelmezett) szabálya szerint alakul.

Amennyiben a felek a fentiek szerinti formai és tartalmi követelmények betartásával munkaviszony alapításában állapodtak meg, a kinevezéssel (annak elfogadásával) a vtv. munkaviszonyba kerül. A helyes értelmezés szerint nem keletkezik azonban két jogviszonya a társasággal: munkaviszonya a vtv.-i feladatainak ellátására létesül. A(z egységes) jogviszony elsősorban a Ptk. rendelkezései szerint alakul. Emellett – kiegészítő jelleggel, a Ptk. rendelkezéseit nem érintve – alkalmazandók lesznek az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezései. A jogviszony valódi munkaviszony lesz abból a szempontból is, hogy alkalmazást nyernek az Mt.-nek az összeférhetetlenségre<sup>40</sup>, a személyiségi jogok védelmére, az egyenlő bánásmód követelményére, a munkaidőre, a munkabérrre, a szabadságra, betegszabadságra, a végkielégítésre, adott esetben a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezései. Alkalmazandók lesznek továbbá különösen az Mt.-nek a munkavállaló felelősségére vonatkozó rendelkezései<sup>41</sup>. A

<sup>39</sup> Jogviszonyuk típusát a felek természetesen később is megváltoztathatják.

<sup>40</sup> Összhangban a fentiekkel, az Mt. összeférhetetlenségi rendelkezései is kiegészítő jelleggel érvényesülnek. Ez azt jelenti, hogy azon összeférhetlenségi követelmények tekintetében, amelyekben az Mt. a Ptk. – a gazdasági társaságok közös szabályai között található – követelményeinél szigorúbb követelményeket támaszt, a követelmények megsértése a munkajogi következmények alkalmazása előtt nyitja meg a lehetőséget, de nem jár például a vtv.-i megbízás automatikus megszűnésével. Így például ha a vtv. részesedést szerez olyan társaságban, amely a munkáltatóéhoz hasonló (de annak fő tevékenységével nem azonos) tevékenységet is végez, vagy ha a vtv. a munkáltató tevékenységi körébe tartozó (de nem a munkáltató fő tevékenysége alá eső) ügyletet köt, akkor lehetséges vele szemben a felmondás (adott esetben azonnali hatályú felmondás) kezdeményezése, de emiatt – felmondás hiányában – a vtv.-i megbízása nem szűnik meg automatikusan.

<sup>41</sup> A munkajogi és a – helyesen értelmezett – megbízotti felelősség a vtv. számára hasonló felelősségi rezsimet jelent. A megbízotti felelősség (a Ptk. helyes olvasata szerint) vétkességi alapú felelősség, amely a munkajogi felelősségtől csak a bizonyítási teher tekintetében különbözik. A különbség abból adódik, hogy a fent kifejtettek értelmében a megbízási viszonyban álló vtv. esetében a társaságnak kell a kárt, a kötelelességszegést és az okozati összefüggést bizonyítania, a vtv.-nek pedig azt kell bizonyítania, hogy felróhatóság nem terheli (utóbbival egyben azt is bizonyítja, hogy szerződészegést sem követett el). A munkaviszonyban álló vtv. esetén pedig a társaságnak kell bizonyítania a kárt, a kötelelességszegést, az okozati összefüggést, valamint a vtv.-t terhelő felróhatóságot is.

jogviszony egységessége és a Ptk. rendelkezéseinek elsődlegessége a munkaviszony megszüntetésével összefüggésben abban jelentkezik, hogy a vtv. pozíció megszűnését/megszüntetését az Mt. szabályai nem korlátozhatják vagy akadályozhatják: A Ptk. szerinti feltétel bekövetkeztével, visszahívással, lemondással, a cselekvőképesség korlátozásával (elvesztésével), kizáró (összeférhetetlenségi) ok bekövetkezésével, a határozott idő elteltével a vtv. pozíció megszűnik. Az Mt. szabályai nem a megszűnés elleni védelem, hanem a megszűnés anyagi (pénzbeli) következményei szempontjából alkalmazhatók. Az Mt. szerinti feltételek teljesülése esetén a vtv.-t végkielégítés, felmondási idővel megegyező idő alapján számított díjazás illetheti meg<sup>42</sup>. Mivel – hasonlóan a Ptk.-hoz – az Mt. vonatkozó rendelkezései (értsd: a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések) is diszpozitívak, a felek munkaviszony választása esetén is meglehetősen szabadságot élveznek a jogviszonyuk tartalmi alakításakor. Ezért, ha akarnak, akár az ügyvezető javára, akár az ügyvezető terhére eltérhetnek az Mt. rendelkezéseitől.

Miután a fent elmondottak szerint a vtv. jogviszony – annak a Ptk. Harmadik Könyvében tartalmazott jogokon és kötelezettségeken alapuló jellegzetességei miatt – nehezen egyeztethető össze a munkaviszonnyal, a munkaviszony megengedése vtv.-k (és különösen gazdasági társaságok vtv.-i számára) a jövőben (is) csak kényszerítő jogpolitikai indokok fennállása esetén indokolt<sup>43</sup>.

Szintén átgondolandó a Ptk. 3:24. § (1) bekezdésének változatlan formában történő megtartása. Jóllehet a Ptk. 3:112. § (1) bekezdésének fentiek szerinti értelmezése segítségével a gazdasági társaságok vtv.-i tekintetében elkerülhető a Ptk. 3:24. § (1) bekezdésében foglalt – az ügyvezetőkre nehézkes – előreláthatósági elv alkalmazása, kérdésként marad mindazonáltal, hogy mi indokolná eltérő felelősségi szabályok alkalmazását a gazdasági társaságok vtv.-ire és a többi jogi személy vtv.-jére. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése fenti értelmezésének elvetése esetén (azaz akkor, ha a munkaviszonyra illetve a megbízási jogviszonyra való utalás nem fogható föl a Ptk. 3:24. § (1) bekezdésében megfogalmazott – egyértelműnek látszó – felelősségi szabály alóli kivételként), tanácsosnak látszik a rendelkezés megváltoztatása.

---

<sup>42</sup> Ezen értelmezés mellett is kérdés marad, hogy a megszüntetésnek egyidejűleg meg kell-e felelnie az Mt. támasztotta követelményeknek, azaz a vtv. jogviszony megszűnése mellett támasztható-e (munkajogi) igény arra hivatkozással, hogy a megszüntetés nem felelt meg az Mt. rendelkezéseinek. Noha a munkajogi szabályok kiegészítő alkalmazása ezt az értelmezést megengedi (és az az ítélkezési gyakorlatban is érvényesül), felhozható ellene az az érv, hogy a dolog lényegét tekintve ez nem jelent mást, mint pénzbeli igények lehetőségének megnyitását a jogviszony lényegét nem érintő formális követelmények megsértésére hivatkozással.

<sup>43</sup> A jogpolitikai okok között nyilvánvalóan első helyen jöhet szóba, hogy a vtv.-k egy része a munkaviszony lehetőségét a tapasztalatok szerint – többségében inkább vélt, mint valós – adózási és felelősségi, valamint – értelemszerűen valós – általános munkügyi („személyzeti”) és munkajogi megfontolásokból (esetleges korábbi munkaviszony folytonossága, szabadság, betegszabadság, végkielégítés stb.) kifejezetten kívánja.