

## A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓK JOGVISZONYA

PRUGBERGER TAMÁS\* – ROMÁN RÓBERT\*\*

A vezető állású munkavállalói jogviszonyt elsődlegesen el kell határolni a más, munkavégzéshez hasonló jogviszonyoktól, majd exponálni szükséges a vezetőkkel szemben felmerülő elvárásokat. Európai kitekintésben nyer megvilágítást a felelősségi kérdés, az összeférhetetlenségi és kizáró okok, továbbá a díjazásuk rendszere.

**Kulcsszavak:** munkavállaló, vezető, munkaviszony, megbízási jogviszony, munkabér, összeférhetetlenség

First, the executive employees' legal relationship should be distinguished from other employment relationships, and then expectations occurring against managers need to be exposed. The issue of liability, the causes of conflict of interest and disqualification, and their remuneration system are presented in European terms.

**Keywords:** employee, manager, employment, agency contract, wage, conflict of interest

### 1. Az alanyi kör meghatározása

A hatályos rendelkezések szerint fogalmi szinten vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és részben vagy egészben a helyettesítésére jogosított más munkavállaló. A törvényben tehát a második vonalbeli vezető esetén szó sincs már munkáltatói előírásról.<sup>1</sup> A munkaszerződés – a Mt. 209. § (2) bekezdésében foglaltak kivételével, mely a kollektív szerződés alkalmazásának kizárását mondja ki a vezetők tekintetében – a vezetőre vo-

---

\* PROF. DR. PRUGBERGER TAMÁS  
professor emeritus  
Miskolci Egyetem ÁJK  
Civilisztikai Tudományok Intézete  
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék  
3515 Miskolc-Egyetemváros  
prugberger.tamas@t-online.hu

\*\* DR. ROMÁN RÓBERT  
ügyvéd, főiskolai docens  
Eszterházy Károly Egyetem  
Közgazdaságtan Tanszék  
3300 Eger Egészség ház utca 4.  
drromanrobert@gmail.com

<sup>1</sup> KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest, 2012, 344.

natkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri – a fentiek szerint – a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Önmagában az, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatait önállóan végzi, és ezzel összefüggésben döntés-előkészítési feladatokat is ellát, nem teszi a 2012. évi I. törvény 208. § (1) bekezdés szerinti vezetővé.<sup>2</sup>

Vezető állású munkavállalónak ezért a beosztottakkal dolgozókon kívül csak az olyan beosztottak nélküli munkavállaló minősülhet álláspontom szerint, aki bár konkrét irányítói vagy ellenőrzési tevékenységet nem végez és munkáltatói utasításadás joga nincs, de munkája olyan, amely meghatározza a vállalat/vállalkozás arculatát és stratégiai vagy magas szinten taktikai jellegű. A tanácsadó, valamint a működés olyan szellemi irányítója, akinek a javaslatai alapján irányítja a munkáltató a vállalatot vagy üzemet, vezető alkalmazottnak minősülhet.<sup>3</sup>

A jogviszony létesítése tekintetében a Mt. a vezető állásúakra vonatkozóan nem állapít meg különös szabályokat, ahogyan ezt a korábbi Mt. sem tette. Nem jogellenes a vezetői munkaszerződés olyan rendelkezése, amely a munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződés tartalmával ellentétes.<sup>4</sup> A vezető állású munkaviszonya tekintetében olyan egységes gyakorlat alakult ki, amely szerint a vezető állású személy munkavállalóként azzal a munkáltatóval áll munkaviszonyban, amelynél tevékenykedik.<sup>5</sup>

A gazdasági társaságoknál alkalmazásban lévő vezető állású munkavállalók tekintetében a gyakorlatban tipikusnak tekinthető, hogy a vezető tisztségviselő vonatkozásában külön munkaszerződés megkötésre kifejezetten nem kerül sor, csak a legfőbb szerv határozata tartalmazza a vezető tisztségviselővé történő választást.<sup>6</sup> Ezt vagy a társasági szerződésben rögzítik, vagy annak módosítása során a legfőbb szerv üléséről készült jegyzőkönyvben, melynek a létesítő okiratot is érintő részét átvezetik a társasági szerződésen és annak egységes szerkezetbe foglalt változata is elkészül. Ehhez csatolják az elfogadó nyilatkozatot, és ez a gyakorlat jogszerűnek tekinthető és megfelel a munkaszerződés megkötésére megszabott követelményeknek.<sup>7</sup>

A munkaszerződést a vezető állású munkavállalóval is írásba kell foglalni. Tekintettel arra, hogy a munkaszerződés megkötésére vonatkozóan nincsenek speciális előírások a vezető állású munkavállalók aspektusában, ugyancsak nincs eltérés a

<sup>2</sup> EBH. 2015. M.14.

<sup>3</sup> PRUGBERGER Tamás: Vezető alkalmazotti jogállás fogalmának a kérdéseihez. *Vezetéstudomány* XXXIV évf., 2003/9., 45.

<sup>4</sup> TÖRÖ Emese: A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. In: Czúcz Ottó – Szabó István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*. Radnay József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 479.

<sup>5</sup> RADNAY József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései, *Gazdaság és Jog* 1998/11., 17.

<sup>6</sup> KENDERES György: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. *Jogtudományi Közlöny* 2007/2., 78.

<sup>7</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2007, 43.

próbaidő szabályozása tekintetében sem. A magyar munkajog nem tesz különbséget a jogviszony létesítésekor a próbaidős szabályozás terén, hogy vezető állású munkavállalóról – ezen belül menedzserről, vagy egyéb vezetőről – nyújt jogi szabályozást, vagy alkalmazott munkavállalóról. A próbaidő időtartama egységesen került szabályozásra. Ez a megoldás egyre inkább kétséges, hogy a gazdasági igényeket mennyiben hivatott kielégíteni.<sup>8</sup> A próbaidő szabályozása a Mt-ben megváltozott, hiszen annak meghosszabbítására is nyílik lehetőség törvényi keretek között<sup>9</sup>, azonban a Mt. 50. § (4) bekezdés szerint a próbaidő 6 hónap is lehet a kollektív szerződés alapján, mely azonban a vezető állású munkavállalóra a Mt. 209. § (2) bekezdése alapján nem terjed ki, így a vezetőnél az Mt. 45. §-tól eltérés nem lehetséges az 50. § (4) bekezdése szerint.

A munkaszerződés megkötése és így a munkajogi jogviszony létesítése kapcsán rögzíthető, hogy a magyar munkajogban a vezető, a szellemi, illetve a fizikai foglalkozású munkavállaló munkaviszonyát általában egységes szabályok rendezik. Nincs akadálya, hogy a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés az alkalmazottak és a munkások vagy azok egy része tekintetében az általánostól eltérő olyan szabályokat állapítson meg, amelyek a munkaviszonnyal összefüggő körülményeken alapulnak, és nem jelentenek hátrányos megkülönböztetést.<sup>10</sup>

A vezető állású munkavállalókkal megkötött munkaszerződés azonban leginkább egy polgári jogi megbízásához hasonlítható, mert a felek között egy személyes, bizalmi viszony jön létre, amelyből hiányzik a munkaviszonyra jellemző munkavállalói alárendeltség és az önállótlan munkavégzés. A menedzser nagy fokú önállósággal, polgári jogi korlátlan felelősség mellett látja el a munkáltató vezetését, s vele szemben gyakorlatilag a munkáltató utasítási joga sem érvényesül.<sup>11</sup> A munkavállaló ugyanakkor „saját neve alatt” nem jelenik meg a gazdasági forgalomban, ebbéli minőségében „nem piacképes”.<sup>12</sup>

A korábbi Mt. 74. §-ának értelmében, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen volt, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy vagy szerv jogosultságára. Vezető tisztségviselővel kapcsolatosan sem tekinthető irrelevánsnak, hogy a joggyakorlás során kit kell jogosítottnak tekinteni, melyet a Ptk.

<sup>8</sup> A német jogi szabályozásban a gazdasági igazgatókkal a végleges beiktatás előtt 9–12 hónapos próbaidőben állapotodnak meg, figyelemmel arra, hogy ennyi idő szükséges a jogalkotási koncepciójuk szerint ahhoz, hogy a vezető alkalmassága megítélhető legyen autentikus módon. Dagma KAISER: *Leitende Angestellte*. Arbeitsrecht Volker Verlag 1996/12., 40.

<sup>9</sup> 2012. I. tv. 45. § (5) bekezdés.

<sup>10</sup> RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 1996, 21.

<sup>11</sup> TÖRŐ Emese: A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai. *Vezetéstudomány* 2003. május, 37.

<sup>12</sup> KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 201.

szabályai alapján kell elbírálni. A munkaviszony létesítésekor a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és köteleességeket mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti.<sup>13</sup> Ezen rendelkezésen az új Mt. sem változtatott érdemben.<sup>14</sup>

Az a tény, hogy egy adott vállalkozási forma társasági szerződésében, illetve alapító okiratában nem tüntetik fel a delegálás tényét, még nem jelenti azt, hogy a munkavállaló ne tudná, hogy ki gyakorolja felette a munkáltatói jogkört, így önmagában az a tény, hogy a Ptk.-ben írt rendelkezéseket elmulasztották, még nem jelenti azt, hogy a munkavállaló nem következtethetne kellő alappal arra, hogy felette ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, illetve ki teljesíti a munkáltatói köteleességeket. Ennek ellenére a bíróság több esetben döntött úgy, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlása akkor is érvénytelen, ha a Ptk. szabályait megszegve gyakorolta azt az adott szerv, illetve személy, függetlenül attól, hogy ez a mulasztás mennyiben érinti a Mt. rendelkezéseit.<sup>15</sup>

A hatályos Mt. rendelkezései szerint a munkaszerződés konjunktív tartalmi elemét képezi a munkakör megjelölése, s ez irányadó a vezető állású munkavállalóval megkötött szerződésre is. Ekként meg kell határozni a feleknek, hogy az adott cég operatív irányítására, ügyvezetésére létesítenek munkaviszonyt. Munkaköri leírást nem kötelező a vezetői munkaszerződésnek sem tartalmazni, így a feleken múlik, hogy a vezető feladat- és hatáskörét milyen részletességgel határozzák meg.<sup>16</sup>

## **2. A vezető állású munkavállalókkal kötött szerződés és a vezető állású munkavállalókkal szemben fennálló elvárások**

Ami a magyar vezető alkalmazotti szerződéskötési gyakorlatot illeti, visszaélésre adott lehetőséget a vezető alkalmazott fogalmának főleg az első időszakban történt problematikus megfogalmazása. Az 1992. évi Mt. 188. §-ának eredeti megfogalmazása szerint ugyanis vezető alkalmazottnak nemcsak a munkáltató, vagyis a cég vezetője és helyettese minősült, hanem az is, akit a munkáltató annak minősített. Mint már erre fentebb utalás történt, ez komoly visszaélésekre és szubjektív döntésekre adott lehetőséget. Már jelzésre került az az igen gyakran előfordult jelenség, hogy a segédszemélyzet körében azok az ügykezelő és leírói munkát végző beosztott munkaköröket ellátó munkatársak, munkakörük által egyáltalán nem indokolt módon, formálisan vezetői besorolásba kerültek fiktív vezetői munkakör létesítése

<sup>13</sup> ÓNODI Irén: Szociális dimenzió az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 1999. november, 52.

<sup>14</sup> 2012. I. tv. 46. § (1) bek. h) pont.

<sup>15</sup> KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005, 113.

<sup>16</sup> Némely országban e téren a munkáltatók egy ún. munkavállalói kézikönyvet készítenek, amelyben az egyes munkakörökre lebontva rögzítik a konkrét feladatokat, a cég elvárásait az adott munkakört betöltő munkavállalóval szemben, s a szerződés tartalmazza a rájuk vonatkozó belső szabályzatok és jogszabályok gyűjteményét is. Így nem szükséges az egyes munkaszerződésekben a munkaköri leírásokat újból és újból elkészíteni. TÖRŐ Emese: *A menedzser szerződés tartalmi sajátosságai*. 39.

mellett. Legtöbbször formális új címmel, továbbra is a korábbi munkakörüket látták el, mert magasabb munkakör betöltésére képesítésük és képzettségük nem volt. Arról fentebb már szintén szó esett, hogy a munkáltatók szívesen szélesítették névlegesen a vezető alkalmazottak körét, mert így a munkavállalói gondatlan károkozást nem a Mt. által megállapított csökkentett mértékben, hanem teljes kártérítés reményében próbálták érvényesíteni.<sup>17</sup> Az ilyen és hasonló visszaéléseket még az 1992. évi Mt.-nek az 1999. évi LVI. tv.-nyel történt módosítása megszüntette a vezető állásúvá történő módosítás e korlátlan lehetőségét, előírva azt, amit a jelenleg hatályos Mt. is átvett, miszerint vezető állásúnak csak a fontos és bizalmas munkakört betöltő munkavállaló minősíthető.

Eme módosítás ellenére is lehetőség nyílt a régi Mt. eredeti rendelkezéseinek a kihasználásával visszaéléseket elkövetni, mégpedig a határozott időtartamú munkaviszony megszüntetésének a 88. §-ban történt első normamegfogalmazásának a kihasználásával. Ugyanis igen sok esetben úgy alapítottak sokan Kft.-t, vagy más gazdaság társaságot kis létszámú baráti tagsággal, ahol az alapítók egyikét megválasztották általában két évig terjedő határidős szerződést kötve ügyvezetőnek, aki 7-8 hónap múlva rendes felmondással megszüntette a munkaviszonyát, vagy neki mondott fel a cég rendes felmondással és így megillette őt az akkori jog szerint több mint egy évi végkielégítés. Több esetben a gazdasági társaságok tagjai így váltották egymást és ilyen módon utaltak ki nagy összegű végkielégítést a társaság vagyonából. Ennek a lehetőségét az 1992. évi Mt. 88. §-a (2) bekezdésének az 1995. évi LV. tv. 27. §-ával történt módosítása révén maximum 12 havi végkielégítésre korlátozta, azonban nem szüntette meg. E lehetőség gyökeres megszüntetése a 2012. évi Mt.-vel valósult meg, amely a vezető alkalmazottak határidős munkaszerződéseinek esetében eltérő megállapodás hiányában rendes felmondás esetén a felmondási időre és a végkielégítésre vonatkozó szabályokat rendeli alkalmazni a határozott időtartamú vezetői munkaszerződés esetében is. Ez által a magyar jogi szabályozás ezen a téren jelentősen közeledett a kontinentális nyugat-európai országok által kidolgozott megoldásokhoz.

A vezető alkalmazottakkal szembeni általános elvárások korábban és most is a fejlett nyugat-európai és transzatlanti államokban a munkáltatóval szembeni hűség és mind olyan tevékenység tilalma, amivel piaci versenyhelyzetét sértheti vagy csökkentheti. Éppen ezért a nyugat-európai államokban is a magyarhoz hasonlóan az összeférhetlenségi előírások erőteljesen előtérbe vannak helyezve és ugyanígy azok a joghátrányok is, amelyek csodeljárás során a vezető alkalmazottakat terhelik. Az új magyar munkajogi szabályozás azonban nem szól sem korábban, sem most az olyan gazdasági tevékenység vagy magatartás folytatásának tilalmáról, amellyel az általa képviselt cég vagy szervezeti egység gazdasági versenyhelyzetét rontani tudja a piacon. Nem folytathat a munkáltatójával szemben ellenreklámozó tevékenységet. Messzemenően köteles a cégének és/vagy belső szervezeti egységének a bizalmas adatait titokban tartani, és az ügyfelekkel a cégének érdekeit szem

<sup>17</sup> Elhangzott felvetés szakszervezeti részről a Friedrich Ebert Stiftung által 1997-ben rendezett egyik munkaügyi konferencián.

előtt tartva udvariasan, azonban célirányosan tárgyalni. Ezen túlmenően cégének a kívánságait, döntéseit a szükséges kritikai észrevételei közlése mellett írásbeli kívánságra akkor is végrehajtani, ha azokkal szemben fenntartásai vannak. Nem folytathat továbbá olyan életmódot és nem tanúsíthat olyan magatartást, amivel potenciálisan eltávolíthatja az ügyfeleket a céggel történő gazdasági szerződéskötéstől. Hogy ilyen ne állhasson elő, a vezető alkalmazottól elvárható a botrányokozásmentes és tisztességes, valamint a szenvedély és korrupciómentes életmód. Egy szóval, közéleti és magánéleti tevékenységének vitelénél a vezető alkalmazott, függetlenül attól, hogy a vezető alkalmazotti hierarchiának melyik fokán áll, mindig szem előtt kell tartania, hogy cégének mi az érdeke és neki e szerint hogyan kell viselkednie a különböző helyzetekben.<sup>18</sup> Ezek olyan általános elvárások, amelyekről külön normatív jogi előírásokat hozni szükségtelen. A kialakult bírói gyakorlat ezeket a szempontokat a szokásjogi alapon akkor is figyelembe veszi és jogkövetkezményeket fűz hozzá, ha mindez jogszabályilag rendezve nincs. Az itt kifejtettekkel ellentétes magatartások bekövetkező érdeksérelemtől függetlenül megalapozzák ilyen esetben szándékos vagy tudatos nagyobb fokú jogsértés esetén a vezető alkalmazotti állás azonnali hatályú megszüntetését. Erre azonban a legkritikább esetben kerül sor, mivel a vezető alkalmazott általában sokat tud a cégének belső és külső viszonyairól. Ezért legtöbbször csak azonnali hatállyal felmentik a munkavégzés alól és még a beiktatási szerződés megkötése előtt a vezető alkalmazottal megkötött versenykizárási megállapodással nem engedik, hogy akár vállalkozóként, akár pedig új munkaviszony létesítésével veszélyeztethesse volt munkahelyének piaci versenyhelyzetét.<sup>19</sup>

### 3. A vezető állású munkavállalók munkaidejére vonatkozó rendelkezések

Ami a vezető alkalmazottak munkaidő-beosztását illeti, az 1992. évi korábbi Mt. 192. §-ának szabálya szerint maga oszthatta be a munkaidejét és pihenőidejét, valamint a munkaszerződésében megállapított mértékű szabadsága kivételének egy vagy több időpontját és időintervallumát. Egyúttal e szakasz kimondta azt is, hogy a vezető alkalmazottat a rendkívüli munkaidőben végzett munkája után ellenérték, vagyis túlmunkapótlék nem illeti meg. Ezzel szemben a 2012. évi Mt. 209. § (4) bekezdése egyszerűen csak annyit mond, hogy a vezető alkalmazott munkaideje kötetlen. Lényegében a korábbi Mt. említett szakasza is ezt tartalmazta, csak túlbonyolítva írta körül. A mostani viszont túlságosan is elnagyoltan csak a munkaidő kötetlenségét mondja ki. Ha a nyugati államok megoldásaival hasonlítjuk össze mind a két magyar szabályozási módozatot, a nyugati is elvben a vezető alkalmazott munkaidejének a kötetlenségét hangsúlyozza, de csak a kis- és a középvállalatoknál, a többlépcsős egységrendszer-felépítésű nagyvállalatoknál ez azonban csak a felső szintre érvényes. Ugyanis, ha a vezető alkalmazott és az egysége felett egy másik egység és annak vezetője áll, akkor a munkaidő-beosztás tekintetében is

<sup>18</sup> Rolf BIRK: i. m. 212–213.

<sup>19</sup> Uo., továbbá Interjú tájékoztatás, 2001.

figyelembe kell venni az ő időbeosztását is. Mint már erről a fentekben szó esett, az alsóbb egység vezetőjének kell alkalmazkodnia a felette lévő egység vezetőjének a munkaidő-beosztásához és ahhoz az időponthoz, amikor konferenciát tart a hozzá tartozó egységek vezetői részére, ahol beszámoltatja és informálja őket a céggel összefüggő leglényegesebb gazdasági és üzletpolitikai helyzetről, valamint a további teendőkről. Ilyen konferenciákra a nagyobb cégek esetében általában másnaponként a közepeseknél, valamint az annál valamivel nagyobbaknál általában heti kétszer, a kisebbeknél pedig heti egyszer kerül sor. E konferencia-időpontokhoz, valamint az üzleti partnerek bejelentkezéséhez alkalmazkodnia kell.

Ezen kívül neki is rendszeres időközönként hasonló konferenciákat kell tartani az ő alá tartozó egységek vezetői részére, amelyeken beszámoltatja őket a végzett munkájukról, informálja őket mindarról, amiről őt is informálták és ő is megadja az alatta lévő egységek számára a vezetőjén keresztül a feladatokat és a további útmutatásokat. Ezen kívül az egységvezető a saját helyettesével is egyeztetni kényszerül a saját munkabeosztás alapján a megfelelő együttműködés érdekében a személyes találkozási időpontokat a munkamegbeszélés és a munkakoordinálás céljából. A vezető alkalmazottnak és az ő kívánsága alapján a helyettesének is a munkavégzésük során konkrét ellenőrzéseket és személyes megbeszéléseket kell tartania. Emellett a saját egysége munkáját is ellenőriznie és irányítania kell. Mindezeknél fogva valódi kötetlen munkaidőben az a munkatárs dolgozik, aki a cég működése szempontjából fontos és bizalmas munkakört tölt be és emiatt vezető állású. Az eddig leírtakból az következik, hogy az első számú egységvezető és a nagy egységek helyettes vezetői munkaidő-kötetlensége abban áll, hogy nincsen előírt munkaideje. Mindezt figyelembe véve, helyes lenne, hogy az új Mt. itt említett szakasza akként egészülne ki, hogy a vezető alkalmazott munkaideje elvben kötetlen, azonban munkaidejének beosztása során figyelembe kell, hogy vegye a cég ügyrendjét és kialakult igazgatási stílusát.

Nyilván a reciprocitás elve alapján rendelkezett akként a korábbi munkajogi szabályozás, hogy a vezető a munkaidő-beosztását, valamint a pihenőidő, így a szabadság igénybevételét – a munkaszerződésben foglaltak szerint – maga állapítja meg, valamint a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg. A külföldi jogi megoldással részben ellentétben konkrét ügyben<sup>20</sup> arra jutott a Legfelsőbb Bíróság, hogy a kft. tagja, aki egyben annak ügyvezetője is – a társasági szerződés eltérő rendelkezése hiányában – szavazhat az ügyvezető díjazását megállapító taggyűlési határozat meghozatalánál. Természetesen a vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló szerv a munkaidőre, pihenőidőre előírásokat fogalmazhat meg, amelyet a felek a munkaszerződésben rögzíthetnek. Eszerint a vezetők munkaidejüket maguk jogosultak beosztani, önállóan dönthetnek a pihenőidejük, illetve a szabadságuk igénybevételéről. Munkaszerződéses rendelkezés hiányában a vezető önállóan jogosult e kérdésben határozni.<sup>21</sup> Az is jellemző, hogy

<sup>20</sup> EBH2005. 1330.

<sup>21</sup> PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. HVG-Orac, Budapest, 2007, 348.

gazdasági vezetők munkaidejét kötetlen jelleggel állapítják meg, legfeljebb a cégtulajdonos által szükségesnek ítélt napi ügyviteli-tárgyalási rendelkezésre állási (jelenléti) időt rögzítik, de azt is rugalmasan.<sup>22</sup> Az EU-s munkaidő irányelv-módosítás tervezete már 2004-ben is kihangsúlyozta egyes rendelkezései kapcsán a munkaidő nyilvántartásának fontosságát.<sup>23</sup>

Az új Mt. a 209. § (3) bekezdésben röviden rögzíti, hogy a vezető munkaideje kötetlen, szabadságát, díjazását nem említi, utóbbira azonban az új Mt. 208. § (2) bekezdés utal a második számú vezetők esetén.

#### 4. A vezető állású munkavállalók díjazása

A vezető alkalmazottak munkadíjazásáról sem a korábbi, sem az új magyar Mt. nem beszélt, illetve nem beszél. Mivel a fejlett nyugat-európai és transzatlanti államokban igen nagy hányadot képvisel a vezető alkalmazottaknak járó természetbeni juttatás, érdemes megemlíteni a korábbi és a mostani magyar, minden munkavállalóra vonatkozó hazai szabályozást. Az 1992. évi korábbi Mt. ismerte a természetbeni díjazást, ami azonban nem haladhatta meg a munkabér 20 százalékát. Ez – mint majd látni fogjuk – a fejlett nyugati régióban a vezető alkalmazotti fizetések-nél általában a díjazás 50 százalékát teszi ki, amely összhangban áll azzal az ILO-egyezménnyel, amely általános jelleggel a természetbeni és a pénzbeli díjazás maximális arányát 50-50 százalékban állapítja meg. A fejlett nyugati régió vetületében ezért a 20 százalékos korábbi magyar természetbeni díjazási lehetőség teoretikusan szűknek bizonyult. Szűknek bizonyult azért, mert a cégek csak kis mértékben, cafeteriaként alkalmazták. Ezzel szemben a 2012. évi új Mt. 154. §-a elvben kimondja, hogy a munkabért teljes egészében pénzben kell kifizetni, amiből az következik, hogy az új magyar munkajog a természetbeni díjazást nem ismeri. Bár a korábbihoz képest jelentősen megnövekedettnek láthattuk a cafeteria és a különböző juttatási utalványok arányát, amelyet a magyar jog nem természetbeni díjazásként kezel, holott lényegében az, bár az elmúlt évek tendenciái arra utalnak, hogy mindezek szűkítése figyelhető meg.<sup>24</sup> Ugyanis az ILO Egyezményrel összhangban jóval nagyobb arányú, mint a korábbi 20 százalék, de az 50 százalékos maximális határt nem lépi túl. Ilyenben a cégvezetők jelentős része a hazai nagy és jelentősebb közép-méretű vállalatoknál a pénzbeli díjazás 50 százalékos mértékéhez közelítő arányban részesülnek. Ez a Magyarországon működő multinacionális cégek belső egységeinek a vezetőire is vonatkozik, akiket a hazai joggal ellentétben a nyugati szemlélet szerint informális módon vezető alkalmazottnak tartanak. Mivel az új magyar Mt. 91. pontja egy szóval sem tesz említést a vezető alkalmazottak

<sup>22</sup> PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. *Európa Fórum* 2001/1., 9.

<sup>23</sup> KUN Attila: A munkaidő nyilvántartásának főbb szempontjai. *Munkaügyi Szemle* 2005. október, 49–52.

<sup>24</sup> Az Erzsébet-utalványok közül a forgalomban lévőket 2019. december 31-ig lehetett felhasználni, ezért az Erzsébet Utalványforgalmazó Zrt. annak megszüntetéséről döntött. A SZÉP-kártya kedvező adózása fennmarad.

díjazásáról, ugyanakkor általános elvként mondja ki, hogy a beiktatási szerződés megkötése során a felek az Mt. előírásaitól szabadon eltérhetnek [209. § (1) bek.], ezért nem lényegtelen a fejlett nyugat-európai és transzatlanti régióknak a vezető alkalmazottakra vonatkozó munkadíjazási rendszerének részletesebb bemutatása.

Egyes multinacionális cégeknél a közszolgálathoz hasonló bértáblázatot alkalmaznak. Az egyik ilyenél a vezető alkalmazottak alacsonyabb kategóriáját 1-től 10-ig terjedő osztályokba sorolják be, míg a magasabbakat A-tól E-ig terjedőbe. Az 1-től 10-ig terjedő kategória az ún. műszakvezetők és üzemi egységvezetők menedzseri kategóriája, míg az A-tól E-ig terjedőké a jogi személyiséggel rendelkező vállalati egységeket, valamint az egyes régiókat irányító igazgatók kategóriája. A számokban meghatározott kategóriákban a 1-gyel jelzett a legalacsonyabb. Innen halad a hierarchia felfelé. A 7-e besorolásnál jelenik meg a komolyabb beosztás. A 7 és a 10 között van az átmenet az igazgatói pozícióhoz. Ezzel szemben az igazgatói kategóriában az „E” a legalacsonyabb, és innen halad a hierarchia felfelé az „A”-ig. Az „E–D” kategóriákba sorolják az ország- és a régióigazgatókat, a „C”-be az egyes világrészi régiókat irányító igazgatókat, míg a „B”-be az egyes világrészekhez tartozó vállalategységeket irányító vezérigazgatókat, míg az óriásvállalat központi székhelyén működő és az egész világot átfogó irányítást végző általános vezérigazgatók az „A” kategóriába nyernek besorolást. Ezen felül már csak a tiszteletdíjas igazgatósági és felügyelőbizottsági tagok kategóriája van, akik közül a nem ellenőrző-felügyeleti tevékenységet ellátó tevékenységet végzők, ha a cég ügyvezetésében rendszeresen részt vesznek, a vezető alkalmazottak vezérigazgatói szintjén tisztségük mellett munkaviszonyban is állhatnak. Ilyenkor a társaságban betöltött tisztségük tiszteletdíján felül a vezérigazgatói beosztásnak megfelelő munkadíj is megilleti őket. Nem érvényesül azonban a munkaviszonyban állás e lehetősége a germán – így a magyar – jogrendszerhez tartozó társaságok felügyelőbizottsági tagjainál, valamint a frankofon és az angolszász jogrendszer board szisztéma szerint működő társaságok igazgatóságainak a nem ügyvezetésben, hanem kizárólag a felügyeleti tevékenységben részt vevő tagjai esetében.

A multinacionális cégeknél is az itt bemutatott rangsoroláshoz, illetve bérbesoroláshoz kötött alapidíjazás szintén kiegészülhet. A kiegészítő díjazás azonban szigorúan nyereségfüggő. A kiegészítő díjazás limitje, amely általában az alapmunkadíj egyharmada, meg is háromszorozódhat. A menedzser részére meghatározott eredmény el nem érése vagy csökkent elérése esetén csak a kiegészítő díjazás csökken vagy esik el, az alapmunkadíj azonban változatlan marad. Fennáll azonban a veszélye annak, hogy a legalacsonyabb besorolású vezetői állásba sorolják át a saját szám vagy betű kategóriájában a kevésbé sikeres vagy sikertelen vezető alkalmazottat, amikor is mind az alapmunkadíja, mind a kiegészítő részesedése a besorolásnak megfelelő arányban csökken.

Ami a vezető alkalmazottak természetbeni díjazását illeti, ide tartozik a városközpontok forgalomtól elzárt sétálónegyedeiben vagy zöldövezeteiben vagy a cégtelep parkosított területén szolgálati luxuslakás nyújtása, amelynek bérét, rezsiköltségeit (fűtés, világítás, víz- és gázszolgáltatás) a cég állja. Ezen kívül még az alacsonyabb szintű egységvezetőknek is ingyenes gépkocsihasználat jár, amely gépkocsi kizáró-

lagosan az egyes vezető alkalmazottak kizárólagos rendelkezése és birtoklása alatt áll olyan mértékben, hogy a gépkocsit a vezető alkalmazott magáncélokra is használhatja, ideértve a kirándulási és üdülési utazásokat családjával, amelynek üzemanyagköltségeit is a cég viseli. Ezen kívül a cég állja a gépkocsi szervizelési és karbantartási, valamint a kötelező felelősségbiztosítás költségeit is. A természetbeni díjazáshoz tartozik még jelentőségét tekintve a családtagokra is kiterjedő fakultatív osztályon felüli egészségbiztosítás és nyugdíjbiztosítás, amelynek járulékait is a cég viseli. A vezető alkalmazottak a hierarchiában elfoglalt helyük arányában megkapják – csak jóval nagyobb mértékben, mint a beosztott munkavállalók – a cég által előállított termékekből az ingyenes termékjuttatásokat. Ezeket a külföldön kialakított természetbeni juttatásokat – bár a nyugatihoz viszonyítva csökkentett mértékben és még nem is mindegyiket – egyre inkább kezdik alkalmazni Magyarországon is a multinacionális cégek.

Az eddig leírtakból kitűnik, hogy főleg a multinacionális vállalatok bőkezűen díjazták mindenekelőtt a magasabb állású vezető alkalmazottaikat. Teszik mindezt azért, hogy így is hosszú időre, akár a nyugdíjaskor eléréséig vagy azt meghaladó aktivitás fennmaradásáig magukhoz kössék a kulcsfontosságú munkatársaikat az egyes cégek. Ez azért is lényeges, mert a cég stratégiájáról és bizalmas adatairól sokat tudnak és így minden cégnek az az érdeke, hogy vezető alkalmazottaik ne távozzanak el tőle és ne vállaljanak megbízást valamelyik konkurens cégnél. Ezzel szemben azonban a munkaidő korlátozás nélküli, maximálva nincsen, melyek egészségkárosító hatása közismert.<sup>25</sup>

## **5. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó összeférhetlenségi szabályok és a vezetőkre vonatkozó kizáró okok**

A korábbi Mt. megalkotásakor a jogalkotó még akként rendelkezett, hogy eltérő megállapodás hiányában a vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthetett. A szabály lényege az 1992. évi XXII. törvény módosításait követően is fennmaradt, azonban eltérő megállapodás megkötésére nem volt mód, hiszen a megállapodás mikéntjét nem is szabályozták. A korlátozás feloldása ekkor még úgy szólt, hogy nem vonatkozott ezen tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek. A módosított<sup>26</sup> rendelkezések szerint ezen szabályt akként pontosították, hogy munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem vonatkozott e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek. A törvényalkotó abból indult ki, hogy a vezető alapvető kötelezettsége a munkáltatója kizárólagos érdekeinek szem előtt tartása, ezért rögzíti az újabb jogviszony létesítésének tilalmát. A munkaszerződésben korlátozni lehetett azonban a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem

<sup>25</sup> Kilátás a Szabadság-szoborra. Interjú Joscsák Györggyel. *Magyar Idők* 2018. november 24., 8–9.

<sup>26</sup> 1999. évi LVI. törvény hatálybalépése óta.

alá eső tevékenység létesítését és folytatását is. Az új Mt. 211. § (1) bekezdése nem utal sem szerzői jogi védelem alá eső, sem más tevékenységre, nemes egyszerűséggel azt rögzíti, hogy a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet. A régi Mt. 191. § (1) bekezdése második mondatának elhagyása nem feltétlenül indokolható.

A régi Mt.-ben szabályozott speciális összeférhetlenségi okok megmaradtak az új Mt.-ben is, azonban az új Mt. sem vett tudomást azokról a nehezen tartható indokokról, melyek a korábbi joganyag ezen szegmensében kritikailag megfogalmazást nyert.

Az egyik összeférhetlenségi ok a konkurensnél történő részesedésszerzés. Ekként érthető a törvényi rendelkezés azon része, mely szerint a kisérszvényesek meghatározó befolyással nem bírnak a nyilvánosan működő részvénytársaság működésére, ezért felesleges a tőkebefektetésnek ettől a formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető állású alkalmazottnak minősülnek. Eltérő a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvánosan működő részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat a társaság irányítására, akár az általa jogosult igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt a Mt. nem tartalmazott<sup>27</sup> és nem tartalmaz most sem. Célszerű lenne *A munka törvénykönyvében* meghatározni annak a részesedésnek a mértékét, mely nem áll ellentétben a törvény koncepciójával és a Ptk.-vel is kompakt, de a vezető állású munkavállaló tekintetében már ésszerű korlátot szab az összeférhetlenségi szabályok elveivel összhangban.

A hazai bírói gyakorlat azonban értelemszerűen rögzíti azon mutatókat is, melyek határesetekben az összeférhetlenség tényét feloldják, és megadják azon irányt, ami alapján a jogellenesség kritériumai pontosíthatóak. Így a bírói gyakorlat szerint<sup>28</sup> a vezetői összeférhetlenséget – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e. Ugyanezt erősíti meg a legfőbb bírói fórum abban az esetben<sup>29</sup> is, amikor kimondja, hogy a Munka Törvénykönyvében szabályozott összeférhetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni.

A második összeférhetlenségi ok a korábbi és a jelenleg hatályos *A munka törvénykönyvében* egyaránt szabályozott azon indok, mely szerint a vezető nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó

<sup>27</sup> TÖRÖ Emese: *A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében*. 487.

<sup>28</sup> EBH.1999.134.

<sup>29</sup> BH.2001.298.

ügyletet. Ezzel kapcsolatosan csupán az a probléma, hogy az ügylet nagyságrendje nincsen meghatározva.<sup>30</sup>

A harmadik összeférhetlenségi ok szerint a vezető köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.<sup>31</sup> Az új Mt. csupán annyiban módosít a korábban hatályoshoz képest, hogy a korábbi közeli hozzátartozó említett, a régi Mt. 139. § (2) bekezdésére utalva<sup>32</sup>, míg a jelenleg hatályos Mt. hozzátartozót rögzít.

A korábbi Mt. szerint, ha a vezető a fenti összeférhetlenségi tilalmakat megszegi, a munkáltató kártérítést követelhet, vagy kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze, melynek igényérvényesítési határidejét is meghatározta. Erről az új Mt. nem rendelkezik. A munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyát megszüntetni, ha a vezető közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál – fogalmazott a régi Mt. Ezen rendelkezés – mint álláspontunk szerint szükségtelen, ekként helyesen – kimaradt az új munkajogi kódexből.

A Ptk. 3:115. § rendelkezik a gazdasági társaságok esetében az összeférhetlenségi okokról. Ezek szerint a vezető tisztségviselő – a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.

A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

<sup>30</sup> Ebből eredően a vezető csekély jelentőségű adásvételi szerződést sem köthet meg egy adott termékre egy másik kereskedelmi egységben, ha azon ingóság értékesítése a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, így egy sörgyártó és kereskedelmi gazdasági társaság igazgatója ilyen terméket máshol nem vásárolhat, mert az saját javára történő ügyletkötés.

<sup>31</sup> BARTA Judit – PRUGBERGER Tamás: *Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”*. Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára. *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica* Tomus LXXIX, Szeged, 2016, 79.

<sup>32</sup> Az összeférhetlenségi szabályokról lásd még részletesen: RÁCZ Zoltán: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok. *Jogi Iránytű* 2011/4., <http://www.mta-ius.hu/iranytu/2011per4.htm#racz>.

A Ptk. 3:22. § szerint nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés-büntetésre ítélték, amíg a büntetett előélethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült, továbbá az sem, akit e foglalkozástól jogerősen eltiltottak. Akit valamely foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az eltiltás hatálya alatt az ítéletben megjelölt tevékenységet folytató jogi személy vezető tisztségviselője nem lehet. Az eltiltást kimondó határozatban megszabott időtartamig nem lehet vezető tisztségviselő az, akit eltiltottak a vezető tisztségviselői tevékenységtől.

Egyik korábbi magyar társasági törvény sem tartalmazott, és a hatályos Ptk. sem tartalmaz pozitív követelményeket a vezető tisztségviselők személyes adottságait, képzettségét, képességeit illetően, így az elvárások ebben a formában nem fogalmazódnak meg. A negatív taxációs megközelítés mutatja, hogy a törvényi kivételaktól eltekintve a funkció betöltése szabad, hiszen csupán a kizáró okkal érintett személyek nem lehetnek gazdasági társaságok vezető tisztségviselői. Ha a társaság mégis ilyen személyt választana meg, határozata jogsértő lenne, s ezért már bejegyzésre sem kerülne sor, vagy ha mégis, akkor törvényességi felügyeleti eljárás keretében lehetne a cégbíróságnak intézkedni a törvényt sértő állapot megszüntetése érdekében. Azonban a cégbíróság nincs abban a helyzetben, hogy a kizáró okok fennállását egyes tisztségviselőknél vizsgálja, ezért a vezető tisztségviselők a tisztséget elfogadó nyilatkozatukban kötelesek nyilatkozni erről a kérdésről.<sup>33</sup> A Legfelsőbb Bíróság egy eseti döntésében kifejtette, hogy a cégbíróság a bejegyzési eljárás során a kizáró ok fennállását a vezető tisztségviselővel szemben hivatalból nem vizsgálja. Ha azonban ilyen okról hivatalból van tudomása vagy ezt a tudomására hozzák, a bejegyzési eljárás során ezt a körülményt figyelembe kell vennie.<sup>34</sup>

Az első Gt. szerint kizáró okként szerepelt, így nem lehetett gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előélethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesült. A második Gt. szerinti megszövegezésből kimaradt a végrehajtandó kitétel, így gyakorlatilag közömbössé vált a társasági jog szempontjából, hogy valakit letöltendő, vagy végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztésre ítélték. A harmadik Gt. megismétli az 1997. évi CXLIV. törvény rendelkezéseit és ugyanezt teszi a hatályos Ptk. is.

A jogszabály értelmében tehát közömbös – a fentiekén túlmenően –, hogy a cselekmény szándékos vagy gondatlan, büntetett vagy vétség, befejezett vagy kísérleti szakban maradt és hogy a végrehajtási fokozat milyen.

Amennyiben más gazdasági tárgyú jogszabályok rendelkezéseit is megvizsgáljuk, megállapítható, hogy a szabályozás rendkívül szigorú, nem kellően differenciált.

A hatályos törvényi előírás indokolatlanul szigorúan korlátozza – áttételesen – a társaságok irányításának, üzletvezetésének a szabadságát a társaságok esetében e rendelkezéssel.

<sup>33</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog*. Complex Kiadó, Budapest, 2007, 140.

<sup>34</sup> BH.1997.90.

Ez egyébiránt a tulajdonosi kör autonómiáját is sérti, hiszen a fenti cselekmény miatt alkalmazott szankcióval sújtott vezető megválasztását, a cég ügyeinek továbbvitelét célzó újraválasztást zárhatja ki mindez. A tulajdonosok tehát a fentiekben vázolt személyt nem bízhatják meg a vezető tisztségviselői státusz folytatásával, amíg a mentesülés be nem következik.

Ez a szabályozás a nyugat-európai, így a német szabályozással sem harmonizál, hiszen mind a német részvénytársasági törvény (AktG.), mint a korlátolt felelősségű társaságokról szóló törvény (GmbHG.) csak azon személyeket zárja ki a vezető tisztségviselői körből, akiket akként helyeztek gondnokság alá, hogy saját vagyonnukkal sem rendelkezhetnek, akár egészben, akár részben, vagy a német büntető törvénykönyv (StGB.) szerint meghatározott gazdasági bűncselekményt követtek el és a mentesüléstől számított öt évig.<sup>35</sup>

De lege ferenda megfontolandónak tartjuk, hogy lényegesen cizelláltabban kellene szabályozni ezen kérdéskört. Nincsen semmilyen különbség a társasági jogi szabályozásban abban a szegmensben, hogy a kizáró okok tekintetében a Btk. Különös rész szerint melyik fejezetébe sorolt bűncselekmény törvényi tényállását merítették ki. Adott esetben a gazdasági életre, a forgalom biztonságára jóval veszélyesebb egy pénzügyi vagy esetleg egy gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmény miatt kiszabott pénzbüntetés, mint egy fent vázolt közlekedési bűncselekmény miatt kiszabott felfüggesztett szabadságvesztés. Indokolt lenne a régi egyéni vállalkozásokról szóló törvényben<sup>36</sup> rögzített szabályok kizáró okokra vonatkozó rendelkezéseknek az átvétele, így elegendő lenne azon személyt kizárni, ezen az alapon megfosztani vezető tisztségviselői pozíciójától, akit gazdasági, vagyoni elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt jogerősen, végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték, vagy akit egyéb szándékos bűncselekmény miatt egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

Az első és a második Gt. szerint akit valamely foglalkozástól eltiltottak, az az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehetett vezető tisztségviselő. Ezen relatív kizáró okot a harmadik Gt. akként írta felül, hogy arra vonatkozik a kizárás, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehetett vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő. A hatályos Ptk. szerint akit

<sup>35</sup> AktG. 76. § (3) 3. és ezzel szó szerint egyezően a GmbHG. 6. § (2) 3. Wer wegen einer Straftat nach den §§ 283 bis 283d des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist, kann auf die Dauer von fünf Jahren seit der Rechtskraft des Urteils nicht Mitglied des Vorstands sein; in die Frist wird die Zeit nicht eingerechnet, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist. A két törvény által hivatkozott bűncselekmények: StGB. 283. § Bankrott, 283a. § Besonders schwerer Fall des Bankrotts, 283b. § Verletzung der Buchführungspflicht, 283c. § Gläubigerbegünstigung, 283d. § Schuldnerbegünstigung.

<sup>36</sup> 1990. évi V. törvény.

valamely foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az eltiltás hatálya alatt az ítéletben megjelölt tevékenységet folytató jogi személy vezető tisztségviselője nem lehet. Az eltiltást kimondó határozatban megszabott időtartamig nem lehet vezető tisztségviselő az, akit eltiltottak a vezető tisztségviselői tevékenységtől. A foglalkozástól eltiltást akkor alkalmaz a bíróság – 1-től 10 évig terjedően vagy végleges hatállyal –, ha a bűncselekményt szakképzettséget igénylő foglalkozás szabályainak megszegésével vagy foglalkozásának felhasználásával szándékosan követték el.

## 6. A vezető állású munkavállalók felelősségi kérdése és munkaviszonyuk megszüntetése

A ma hatályos 2012. évi Mt. 209. §-ának (5) bekezdése csak annyit mond ki, hogy a vezető alkalmazott az általa gondatlanul előidézett károkozás esetén is teljes kártérítéssel felel. Ebből „a contrario” következik, hogy az általános polgári jogi felelősség vonatkozik rájuk, amely a deliktuális kártérítési felelősségnél szigorúbb felelősség a szerződéssel elvállalt kötelezettség (angoloknál az ígéret) megszegése miatt. Az új magyar Ptk. eme általános kártérítési szabálya érvényesül a vezető alkalmazottak munkajogi kártérítési felelősségénél is, amit az 1992. évi korábbi Mt. 193. §-a ki is mondott azzal, hogy főszabályként a vezető alkalmazottak kártérítési felelősségénél a Ptk.-nek a teljes reparációra vonatkozó kártérítési szabályait kell alkalmazni. Ugyanakkor a vezető által gondatlanul előidézett kár esetén csak a kár egy részét volt köteles megtéríteni. Ezt anullálja az új Mt. itt említett 203. §-ának (5) bekezdése. Arra viszont már „expressis verbis” nem utal, hogy a Ptk.-nek a szerződésszegésre vonatkozó általános kártérítési felelősségi szabályai alapján a teljes kár megtérítésére kiterjedően áll fenn a vezető alkalmazottnak a felelőssége a munkavállalójának okozott kár esetén. Bár az „a contrario” alapján történő kikövetkeztetési lehetőségből egyértelműen következik, hogy a Ptk.-nek a szerződésszegésre vonatkozó általános kártérítési felelősség szabályait<sup>37</sup> kell alkalmazni a vezetőktől elvárható gondosság szerint,<sup>38</sup> mégis, itt egy leegyszerűsített jogalkotással állunk szemben. Mindezt figyelembe véve, indokolt bemutatni az ezen a téren fennálló nyugati normaalkotási és normaalkalmazási gyakorlatot.

A vezető alkalmazotti felelősségnek mindenütt van egy büntető és egy anyagi, azaz polgári jogi vetülete. A vezető alkalmazott büntetőjogi felelőssége a következő esetekben merül fel a nyugati régió országaiban: a.) A társaság testületei, tagjai, a szakszervezet és az üzemi tanács részére szándékosan, illetve tudatosan valótlan adatok közlése a cég gazdasági és pénzügyi helyzetéről; b.) Jelentős kár bekövetkezése amiatt, hogy az az üzem (egység) vezetője eltúrte, hogy a tűz-, környezet-, munkaegészségügy- és balesetvédelmi szabályok figyelmen kívül hagyásával mű-

<sup>37</sup> NÁDAS György: A vezető jogviszony tartalmi kérdései. In: Pál Lajos (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017, 83.

<sup>38</sup> SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktuális) felelősség az európai és a magyar magánjogban*. ELTE ÁJK és Bíbor Kiadó közös kiadása, Budapest–Miskolc–Debrecen–Újvidék, 86, 277, 385. s. köv. o.

ködjön a vezető irányítása alatt álló üzem; c.) Egyértelműen fennálló és vissza nem fordítható csődhelyzet eltitkolása és a hitelezők félrevezetése a csődvagyonból a hitelezők kielégítésének megakadályozása végett (csődbüntett). E három eseten túlmenően a germán jogrendszerben a „schwere Schuldigkeit”, a francia jogrendszerben a „faute grave” áll fenn, ha a gazdasági vezető helyrehozhatatlan kárt okozó üzletpolitikát folytat, üzleti titkot gondatlanul nyilvánosságra hoz, rossz munka-irányítással vagy hiányos, illetve nem megfelelő ellenőrzéssel súlyosan veszélyezteti cége gazdasági és/vagy pénzügyi helyzetét. Súlyos megítélés alá esik, ha a vezető alkalmazott összejátszik a konkurenciával, bizalmas adatokat szolgáltat ki a részére, valamint a vállalat terhére önös célból a céget megterhelően túlkölteszik, ajándékot kér vagy fogad el az ügyfelektől, amivel a céget vagy hitelét károsítja. Ezekben az esetekben a szándékosság „eventualis” formája a legtöbb esetben fennforog. Az is a vezető alkalmazottak terhére súlyos megítélés alá esik, ha az ügyfeleket elriasztó modorával vagy egyéb inkorrekt, botrányos magatartásával vagy életvitelével járhatja le a céget.<sup>39</sup>

Ezekben az esetekben objektív szankcióként általában a munkavégzés alóli azonnali hatályú felmentésre kerül sor, az ügyek, valamint a bizonylatok átadásával-átvételével összekapcsolva. Ezzel együtt a cég általában a beiktatási szerződés során megkötött versenykizárási megállapodással biztosítja magát azzal, hogy három vagy két évig vezető tisztségviselőként, sem vezető alkalmazottként, sem beosztottként, sem vállalkozóként hasonló tevékenységet nem folytat, a cég pedig eme időtartam alatt folyósítja részére a kialakult gyakorlat szerint a teljes alapbérét és legtöbbször a kiegészítő részesedésnek egy bizonyos hányadát is. A természetbeni szolgáltatásokat (szolgálati lakás, egészség- és nyugdíjbiztosítás, gépkocsihasználat) azonban a cég azonnali hatállyal felmondja, illetve megszünteti.<sup>40</sup> Ha ilyen ügyekből kifolyólag perre kerül sor, a vétkesség hiányát vagy csekélyebb fokát, valamint az egyéb mentő körülményeket vétkesség kimentési alapon a felelősségre vont vezető alkalmazottnak kell bizonyítania, míg a terhelő bizonyítékokat a felperesi cégnek kell előterjesztenie. Ez vonatkozik a cég esetleges kártérítési igényeire is.<sup>41</sup> Bár a cégek ritkán lépnek fel a bíróság előtt kártérítési igénnyel, tekintve, hogy a vezető alkalmazottal a beiktatási szerződéssel egy időben meghatározott összegű óvadékot (kauciót) kell a vezető alkalmazottnak letennie, amiből a cég kár esetén az érintett hozzájárulásával vagy peresítés eredményeként kártérítést kaphat.<sup>42</sup>

Megjegyzendő, hogy a kisebb mulasztásokért és károkozások miatt nem indítanak eljárást a vezető alkalmazottakkal szemben. A kialakult gyakorlat szerint még a sorozatosan okozott károk megtérítését is elengedik, legfeljebb alkalmatlanság címén felmondanak az ilyen vezető alkalmazottnak, vagy beosztásának felmondásával más állást kínálnak fel számára (Anderungskündigung). Ez jelenik meg akkor is, ha a vezető alkalmazott által vezetett gazdasági egységet felszámolják. Ilyenkor

<sup>39</sup> Dagmal KAISER: Leitende Angestellte. In: *AR-Blatteil SD*. 1996, 115–149.

<sup>40</sup> Uo.

<sup>41</sup> KAISER: i. m. 83.

<sup>42</sup> KAISER: i. m. 62–85.

ugyanis, ha a felszámolásra nem a vezető hibájából kerül sor, akkor csak „Stellungskündigung” történik és a vezetőt más vezető beosztásba helyezik. Az igazgató jogállású gazdasági vezető általában a rábízott egység egy éves üzletpolitikájának az eredményességéért felel. Nagyobb hibák vagy vétségek esetén főszabályként megemelt szintű kártérítésre kötelezhető, azonban a kialakult gyakorlat szerint jelentősen mérséklék a kárigényt akkor, ha a vezető a felmondásra vagy a meg-egyezőes munkaviszony megszüntetésére történő felszólításnak eleget tesz. Leg-több esetben azonban ilyenre nem kerül sor, mivel a végleges beiktatás előtt általá-ban 9–12 hónapos próbaidőt kötnek ki a vezető alkalmazottal. Ez az idő általában elegendő arra, hogy megállapítható legyen a jelölt alkalmassága.<sup>43</sup> Magyarországon is kezd hasonló gyakorlat kialakulni. Az itt működő külföldi érdekeltségű cégek általában így is járnak el. Egy gátló tényező azonban mégis létezik, mégpedig az, hogy a vezető alkalmazottakra is a Mt. 45. § (4) bekezdésében szabályozott rövid, maximálisan három hónapig terjedő idő alkalmazható, ami a Magyarországon mű-ködő külföldi cégeket is köti. Ezért a vezető alkalmazottakra vonatkozóan speciális próbaidő-szabályozást kellene kialakítani az itt említett mérték szerint.

Vezető állású munkavállaló munkaszerződésének azon rendelkezése, miszerint a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, azonnali hatályú felmondásként értékelendő visszahívásra nem vonatkozhat. Ellenkező értelmezés esetén a vissza-hívás munkaviszonyt megszüntető intézkedésként történő értékelésekor nem lenne különbség a felmondási idő nélküli – indokolás nélkül kiadható – felmondás és az azonnali hatályú felmondás között.<sup>44</sup> Itt érdemes utalni a Kúria tájékoztatójára az Mfv.I.10.555/2017. számú ügyről, felmondás jogellenessége és jogkövetkezményei tárgyában, mely szerint a Mt.-ét főszabályként a hatálybalépésekor fennálló jogvi-szonyokra is alkalmazni kell – a Mt. 208. § (1) és (2) bekezdésében meghatározott feltételeknek megfelelően kell megállapítani a vezető állásúnak minősülést<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> KAISER: i. m. 14.; Interjú, 1991 Szombathely, Trier és 2005, Trier.

<sup>44</sup> TRENYSÁN Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavál-laló munkaszerződésében. *Munkajog* 2019/2., 56.

<sup>45</sup> A felperes 2010. november 19-én kötött munkaszerződéssel állt az alperes alkalmazásá-ban műszaki igazgató munkakörben. A munkaszerződése rögzítette, hogy vezető állású munkavállalónak minősül a munkakörére tekintettel. 2015. június 22-én az alperes a felp-eres jogviszonyát felmondással szüntette meg, és a felmondást nem indokolta. A felperes a keresetében elmaradt jövedelmet igényelt kártérítésként, valamint béren kívüli juttatásokat kért. Az alperes a kereset elutasítását kérte. Az elsőfokú bíróság ítéletével az alperest kár-térítésként elmaradt jövedelem megfizetésére, továbbá cafeteriajuttatás kifizetésére is kötelezte. A felek fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta és az elmaradt jövedelem címén járó kártérítés és cafeteriajuttatás összegét felemelte. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet „megváltoztatását” kérte. A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult. Önmagában az indokolási kötelezettség megsér-tése nem állapítható meg amiatt, hogy a levont jogkövetkeztetéssel a fél nem ért egyet. Az Alkotmánybíróság ezzel összefüggésben több ügyben kifejtette, hogy „[a] bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel

## 7. A vezető állású munkavállaló károkozása

A vezető tisztségviselő okozhat kárt harmadik személynek, vagy magának a társaságnak is. Utóbbi eset megvalósulhat a képviseleti jogosultság túllépésével, a titoktartási kötelezettség megszegésével, a versenytilalmi előírások megszegésével, a munkáltatói jogok gyakorlása során történő károkozással, a tájékoztatás elmulasztásával, a legfőbb szerv összehívásának elmulasztásával, a cégbírósági beadványok benyújtásának elmaradásával vagy késedelmes benyújtásával, pénzügyi kötelezettség elmulasztásával.<sup>46</sup>

A társaság felelős azért a kárért, amelyet vezető tisztségviselője e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott. A vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal – és ha a Ptk. kivételt nem tesz –, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. A vezető tisztségviselők a polgári jog általános szabályai szerint felelnek<sup>47</sup> a gazdasági társasággal szemben a jogszabályok, a társasági szerződés, illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségeik felróható megszegésével a társaságnak okozott károkért<sup>48</sup>. A gazdasági társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet bekövetkeztét követően a vezető tisztségviselők ügyvezetési feladataikat a társaság hitelezői érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. A Csődtörvény e követelmény felróható megszegése esetére, ha a gazdasági társaság fizetéseképtelenné vált, előírhatja a vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét. Együttes képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselők, illetve testületi ügyvezetés esetén a vezető tisztségviselők gazdasági társasággal szembeni kártérítési felelőssége a Ptk. közös károkozásra vonatkozó szabályai szerint egyetemleges. Ha a kárt a testületi ügyvezetés határozata okozta, mentesül a felelősség alól az a tag, aki a döntésben nem vett részt, vagy a határozat ellen szavazott. A társasági szerződés előírhatja, hogy a társaság legfőbb szerve évente tűzze napirendjére a vezető tisztségviselők előző üzleti évben végzett munkájának értékelését, és határozzon a vezető tisztségviselők részére megadható felmentvény tárgyában. A felmentvény megadásával a legfőbb szerv igazolja, hogy a vezető tisztségviselők az értékelt időszakban munkájukat a gazdasági társaság érdekeinek

egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozó szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása. A jogszabályok végső soron és kötelező erővel történő értelmezése egyéb iránt a bíróságok feladata” {30/2014. (IX. 30.) AB határozat indokolás [89]}. A bíróságok a bizonyítási eljárás során beszerzett bizonyítékok bizonyító erejét a maguk összességében értékelik és a per összes releváns körülményére figyelemmel – meggyőződésük szerint – bírálják el.

<sup>46</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága. *Gazdaság és Jog* 1997/7–8., 5.

<sup>47</sup> CSÖNDES Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? *Magyar Jog* 2017/5., 279.

<sup>48</sup> BARTA – PRUGBERGER: i. m. 73–74.

elsődlegességét szem előtt tartva végezték. A vezető tisztségviselő hitelezők irányában fennálló felelőssége megállapításának elengedhetetlen feltétele, hogy a vezető tisztségviselőnek a hitelezői érdekek elsődlegességét figyelmen kívül hagyó magatartása következtében az adós vagyona csökkenjen, a hitelezők követeléseinek teljes mértékben történő kielégítése meghiúsuljon.<sup>49</sup> A felmentvény hatálytalanná válik, ha utólag a bíróság jogerősen megállapítja, hogy a felmentvény megadására alapul szolgáló információk valótlanok vagy hiányosak voltak. A gazdasági társaság jogutód nélkül való megszűnése után a vezető tisztségviselőkkel szembeni kártérítési igényt – a jogerős cégbírósági törléstől számított egyéves jogvesztő határidőn belül – a társaság cégbírósági törlésének időpontjában tagsági jogviszonyban álló tagok (részvényesek) érvényesíthetik. Ha a tag (részvényes) felelőssége a gazdasági társaság kötelezettségeiért a társaság fennállása alatt korlátozott volt, a kártérítési igényt a tag (részvényes) a társaság megszűnésekor felosztott vagyonból az őt megillető rész arányában érvényesítheti. A vezető alkalmazottnak a munkáltató részéről történő munkaviszony-megszüntetési módzatai a vezető alkalmazotti felelősséggel együtt itt bemutatásra kerültek. Elviekben a vezető alkalmazott is felmondhat, azonban az újbóli elhelyezkedésére csak a versenykizárási megállapodásban kikötött időszak letelte után kerülhet sor. Ezért a legtöbb esetben csak a cégláncolatban belül áthelyezéssel szokott a munkáltató egyetértésével sor kerülni. Ezen kívül közös megegyezéssel vagy lemondással sor kerülhet a vezetői jogviszony megszüntetésére, legtöbbször nyugdíjba menetellel összekapcsolva.

A hatályos Mt. szerint a vezető állású alkalmazott a munkáltatónak okozott kárért egységesen, kizárólag a munkajogi felelősség szabályai szerint felel, tehát nem beszélhetünk a vezető állású alkalmazott polgári jogi felelősségéről, így annak sincs értelme, hogy a károkozó magatartások vezetői vagy nem vezetői körben következtek be.

A vezető alkalmazott munkajogi felelőssége egy ponton tartalmaz szigorítást az általános szabályokhoz képest, mégpedig gondatlan károkozás esetén a felelőssége nem korlátozódik négyhavi távolléti díj összegére, hanem a teljes kárt köteles megtéríteni. Ez a rendelkezés azonban nem kógens, tehát nincs annak akadálya, hogy a felek megállapodjanak a helytállás alacsonyabb mértékében, akár az általános felelősségi alakzat szerinti mértékben.<sup>50</sup> A károkozás időpontjában hatályos új Mt. – szemben az 1992. évi XXII. tv. 192/A. § (1) bekezdésének azon előírásával, amely szerint a vezető a vezetői tevékenység keretében okozott károkért a polgári jog szerint felel – a vezető kártérítési felelőssége körében nem utal a Ptk. szabályainak alkalmazására, az általános munkavállalói felelősséghez képest csupán a gondatlan károkozás esetén tartalmaz szigorúbb szabályt, amikor a Mt. 209. § (4) bekezdésében úgy rendelkezik, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.<sup>51</sup> Az ügyvezető kártérítési felelősségére az Mt. alapján irányadó bizonyítási

<sup>49</sup> BH.2017.306.

<sup>50</sup> TÖRŐ Emese: A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2. (különszám), 636.

<sup>51</sup> EBH2018.M.19.

teher szabálya szerint a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a vezető állású munkavállaló nem úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, és még a kárt, valamint az okozati összefüggést is.

## 8. A szövetkezeti vezetők munkajogi megközelítésben

A szövetkezeti tagsági munkavégzést az 1992. I. tv.-nyel hatályba léptetett szövetkezeti joganyag abban a formában szabályozta, hogy a tagi munkavégzésnek a szövetkezet munkaszervezeti keretei között a munkaszervezet vezetésének közvetlen utasítása és ellenőrzése alapján végrehajtott formáját a munka törvénykönyve hatálya alá vonta, míg az autonóm jellegű egyéni és csapatvállalkozásokra a Polgári törvénykönyvnek a vállalkozási szerződésekre vonatkozó szabályait rendelte alkalmazni. A szabályozás eklektikusságát az adta, hogy a tagi munkaviszony általános, más társaságokra kiható rendezése elmaradt, figyelemmel arra, hogy a Mt. a tagi munkaviszonyról sehol sem szólt.<sup>52</sup> Elmondható, hogy a szövetkezet nemcsak profitorientált tőke-, vagy tőke- és személyegyesülés, hanem az önszegély elvén működő olyan gazdasági szervezet, amely tagjai egzisztenciáját vagy vállalkozását hivatott elősegíteni, a vállalati működés mellett egy társadalmi-szolidáris tevékenységet is kifejt. A részt vevő gazdák egyszerre tulajdonosai, ügyfelei és beszállítói is a saját szövetkezetüknek, ezáltal aktív szerepet játszanak vállalkozásuk életében. Meghatározzák működési és termelési szabályaikat, megválasztják vezetőiket, menedzsereket alkalmaznak és részt vesznek az üzleti stratégia meghatározásában és fejlesztésében, ugyanakkor nem válogatják meg mezőgazdasági termelő tagjait és nem részesítenek senkit másoknál kedvezőbb elbírálásban<sup>53</sup>. A tagok a tisztségviselőket elsősorban ez utóbbi feladat teljesítését célozva választják meg. Mármost, ha akár a megválasztott szövetkezeti igazgatósági elnök – mint ügyvezető – tagsági viszonyban, vagy pedig a szövetkezettel munkaszerződést kötne, akár pedig egy nem tisztségre megválasztott és csupán alkalmazásban álló szövetkezeti menedzser viszi a szövetkezet ügyeit, nem teheti meg, hogy csak a szövetkezet gazdasági célkitűzéseit nézze, de azt sem teheti meg, hogy csak a szövetkezet társadalmi tevékenységére fókuszáljon<sup>54</sup>. Fő szabály ugyanis, hogy a szövetkezeten belül egyik tevékenység sem mehet a másik rovására.<sup>55</sup>

Az azonban elgondolkodtató, hogy a „természetes fejlődés során” tagjaitól megszabaduló, a vagyon többségét kevés számú tulajdonos kezébe koncentrááló szövetkezet, amelynek tagjai között nincs egyénileg gazdálkodó farmer, ugyanakkor mezőgazdasági feldolgozást, értékesítést, szolgáltatást végez és tulajdonosai-

<sup>52</sup> PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *A magyar és európai munkajog*. KJK., Budapest, 1994, 297.

<sup>53</sup> ZSÓHÁR András: Az EU és a magyar szövetkezés. *Gazdaság és Jog* 1999. június 23.

<sup>54</sup> BAK József: *A szövetkezetek kollektív (tagsági) vezetésének egyes újabb problémái*. Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények, 94, SZÖVORG, Budapest, 1974, 75.

<sup>55</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Bíbor Kiadó, Debrecen, 2006, 94.

nak vagyonát gyarapíthatja, de az általa használt földeket bér munkásokkal művel-teti, vajon szövetkezetnek tekinthető-e a klasszikus szövetkezeti elvek alapján.<sup>56</sup>

Nem kizárt, hogy a tag a szövetkezet keretei között munkát végezzen, melyre A munka törvénykönyve és a kapcsolódó jogszabályi előírások az irányadóak. A jogviszony sajátosságára is figyelemmel<sup>57</sup> munkaviszony jellegű jogviszony elnevezéssel illeték mindezt, de gyakorlatilag mindez a munkaviszonyt takarta, ugyanazok a szabályok vonatkoztak rá, mint az alkalmazotti kör esetén meghatáro-zott munkajogi előírásokra, azaz A munka törvénykönyvének a rendelkezései, a szövetkezeti önkormányzati szabálya és az e jogviszonyra vonatkozó szerződés. A munkaviszonytól lényegében csak az különböztette meg, hogy egy tagsági vi-szony is állt mögötte.<sup>58</sup> A hatályos rendelkezések szerint az alapszabály a szemé-lyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. En-nek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A munkaviszonyra A munka törvénykönyve, a vállalkozási és meg-bízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kell alkalmazni, azonban pontosítani lehetne a tagsági és munkavégzési jogviszony kapcsolódásait.<sup>59</sup> A vezető jogállás tehát min-denekelőtt abban tér el a többi munkavállaló státusától, hogy többnyire nem utasít-ás alapján látja el tevékenységét, hanem éppen ellenkezőleg: az ő utasításai, dönté-sei határozzák meg a többi munkavállaló munkavégzésének keretét. A másik olda-lon ugyanakkor a vezető is munkavállalóként alanya a munkaviszonynak, vele szemben is érvényesül munkáltatói joggyakorlás, továbbá mint munkavállaló tarto-zik felelősséggel a munkáltató felé.<sup>60</sup>

A munkaszerződés módosítása tekintetében a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a szövetkezet és tagja között létrejött munkamegállapodás bírósági úton a Polgári Törvénykönyv rendelkezései alapján nem módosítható.<sup>61</sup> Ugyancsak bírósági konzekvencia szerint az üzletvezetői tevékenység ellátására irányuló szerző-dést – ha munkaviszony vagy szövetkezeti tagsági viszony nem keletkezett – a Ptk.-nek a szerződésekre irányadó rendelkezései szerint kell elbírálni; a kikötött jutalék feltűnő aránytalansága esetén a szerződést meg lehet támadni.<sup>62</sup>

Biztosítani kell azonban a tag számára a döntési szabadságot abban a tekintet-ben, hogy a munkavégzésre a tagsági jogviszonya alapján munkaviszony jellegű

<sup>56</sup> ZSOHÁR András: A rendszerváltozást követő mezőgazdasági szövetkezés (1989–1997) egyes tapasztalatai. *Gazdaság és Jog* 1998. december, 25.

<sup>57</sup> PRUGBERGER Tamás: *A szövetkezetvezetői felelősség időszerű elméleti kérdései*. Szö-vetkezet Kutató Intézet közlemények, SZÖVORG, Budapest, 1982, 19–22. és 97–117. és Hegedűs Istvánnak a kötetbe foglalt opponensi véleménye.

<sup>58</sup> CSÁK Csilla: Munkavégzési jogviszonyok „specialitásai” a szövetkezetekben. *Munka-ügyi Szemle* 2000. szeptember, 43.

<sup>59</sup> SZÉP György: Szövetkezeti jövő a jog tükrében. *Szövetkezés* 1997/1–2., 124.

<sup>60</sup> KODAY Zsuzsanna (szerk.): *Ki felel a végén? A bt., kkt., kft., rt., szövetkezet vezetőinek felelőssége, jogi helyzete, büntethetősége*. Raabe Könyvkiadó Kft., Bp., 1997, 133.

<sup>61</sup> BH.1977.230.

<sup>62</sup> BH.1975.463.

jogviszony keretében kerüljön-e sor vagy a tag tagsági jogviszonya mellett, de attól függetlenül létesít munkaviszonyt szövetkezetével. Az elsőként említett esetben a tagsági jogviszony megszűnése a munkaviszony jellegű jogviszonyt is ex lege megszünteti. Ugyanakkor a tag az adózott eredmény felosztása során a szövetkezet részére végzett munkája alapján részesedésre is jogosult. A tagsági és munkaviszony szétválasztásának lehetőségével élő tag biztos lehet abban, hogy a szövetkezetből való esetleges kilépése nem jár együtt munkaviszony felmondás nélkül történő megszűnésével. Másfelől, mivel munkavégzése elválik tagsági jogviszonyától, az adózott eredmény felosztása során e jogcímen külön részesedésre nem tarthat igényt.<sup>63</sup>

A vezetésben való részvételt realizáló dolgozói participáció az európai szövetkezet esetében akként értelmezhető, hogy az Irányelv<sup>64</sup> melléklete 3. részével összhangban rögzítik a munkavállalók részvételére vonatkozó szabályokat<sup>65</sup>, így az SCE alapításban részt vevő jogalanyban érvényesültek részvételi jogok, akkor azok szintje ne csökkenjen, tehát a törvény előírja, hogy az SCE-nek, leányvállalatainak, illetve telephelyeinek munkavállalói az SCE igazgatótanácsában vagy felügyelőbizottságában ugyanolyan arányban jogosultak küldöttről dönteni, amilyen arány a részt vevő jogalanyok közül abban volt, amely a munkavállalói részvétel legmagasabb szintjét biztosította.

Ha egyik résztvevő jogalanyban sem érvényesültek munkavállalói részvételi jogok, az SCE nem köteles azt biztosítani. Továbbá akkor sem kell részvételi jognak érvényesülnie, ha a részt vevő jogalanyokban érvényesülő részvételi jog nem érinti a munkavállalóknak a kötelező alkalmazásához szükséges arányát és a különleges tárgyaló testület nem dönt a részvételi jogok alkalmazásáról.

### Felhasznált irodalom:

- [1] BAK József: *A szövetkezetek kollektív (tagsági) vezetésének egyes újabb problémái*. Szövetkezeti Kutató Intézet, Közlemények, 94, SZÖVORG, Budapest, 1974.
- [2] BARTA Judit – PRUGBERGER Tamás: Kérdések a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének „kettős jogi státuszáról”. In: Ünnepi kötet Dr. Czucz Ottó egyetemi tanár 70. születésnapjára. *Acta Universitatis Szegediensis Acta Juridica et Politica* Tomus LXXIX, Szeged, 2016, 73–79.

---

<sup>63</sup> GADÓ Gábor: Szempontok a szövetkezeti törvény újraszabályozásához, *Gazdaság és Jog* 1996. július–augusztus, 43.

<sup>64</sup> Az európai szövetkezet (SCE) statútumáról szóló 1435/2003/EK tanácsi rendeletet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK tanácsi irányelv.

<sup>65</sup> Az európai szövetkezetéről szóló 2006. évi LXIX. törvény.

- 
- [3] Rolf BIRK: *Europaisches Arbeitsrecht*. Verlag C.H. Beck, München, 1990.
- [4] CSÁK Csilla: Munkavégzési jogviszonyok „specialitásai” a szövetkezetekben. *Munkaügyi Szemle* 2000. szeptember, 42–44.
- [5] CSÖNDES Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? *Magyar Jog* 2017/5., 271–280.
- [6] GADÓ Gábor: Szempontok a szövetkezeti törvény újraszabályozásához. *Gazdaság és Jog* 1996. július–augusztus, 37–44.
- [7] Dagmal KAISER: *Leitende Angestellte*. Arbeitsrecht Volker Verlag 1996.
- [8] KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac Kiadó, Budapest, 2012.
- [9] KENDERES György: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. *Jogtudományi Közlöny* 2007. február, 74–80.
- [10] KISFALUDI András: *Társasági jog*. Complex Kiadó, Budapest, 2007.
- [11] KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2001, 195–210.
- [12] KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Budapest, 2005.
- [13] KODAY Zsuzsanna (szerk.): *Ki felel a végén? A bt., kkt., kft., rt., szövetkezet vezetőinek felelőssége, jogi helyzete, büntethetősége*. Raabe Könyvkiadó Kft., Budapest, 1997.
- [14] KUN Attila: A munkaidő nyilvántartásának főbb szempontjai. *Munkaügyi Szemle* 2005. október, 49–52.
- [15] MISKOLCZI BODNÁR Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága. *Gazdaság és Jog* 1997. július–augusztus, 3–16.
- [16] NÁDAS György: A vezető jogviszony tartalmi kérdései. In: Pál Lajos (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2017, 78–90.
- [17] NAGY Gábor: Amerikai menedzserfizetések. *Heti Világgazdaság* 2001/34., 97–98.
- [18] ÓNODI Irén: Szociális dimenzió az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 1999. november, 51–53.
- [19] PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2007.

- 
- [20] PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest.
- [21] Wolfgang PORTMANN –Jean-Fritz STÖCKL: *Scweizerisches Arbeitsrecht*. 3. Auflage, Dike. Zürich–St. Gallen, 2013.
- [22] PRUGBERGER Tamás: *A szövetkezetvezetői felelősség időszerű elméleti kérdései*. Szövetkezet Kutató Intézet közlemények, SZÖVORG., Budapest, 1982.
- [23] PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. *Európa Fórum* 2001/1., 9–12.
- [24] PRUGBERGER Tamás – Manfred PLOETZ: *A magyar és európai munkajog*. KJK., Budapest, 1994.
- [25] PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*. Bíbor Kiadó, Debrecen, 2006.
- [26] PRUGBERGER Tamás: Vezető alkalmazotti jogállás fogalmának a kérdéseire. *Vezetéstudomány* XXXIV. évf., 2003/9., 45–47.
- [27] PRUGBERGER Tamás – NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító kollektív munkajog*. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2015.
- [28] RÁCZ Zoltán: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetetlenségi szabályok. *Jogi Iránytű* 2011/4., <http://www.mta-ius.hu/iranytu/2011per4.htm#racz>.
- [29] RADNAY József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog* 1998. november, 17–19.
- [30] RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek*. HVG-Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 1996.
- [31] Lisber STEINRÜCKE – Mikael Hedager WÜRZ: *Arbeitsrecht in Danemark*, Rz. 6. In: Hennsler/Braun: *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage. Dr. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011.
- [32] SZALMA József: *Szerződésen kívüli (deliktualis) felelősség az európai és a magyar magánjogban*. ELTE ÁJK és Bíbor Kiadó közös kiadása. Budapest–Miskolc–Debrecen—Újvidék, 2008.
- [33] SZÉP György: Szövetkezeti jövő a jog tükrében. *Szövetkezés* 1997/1–2., 120–129.
- [34] TÖRŐ Emese: A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai. *Vezetéstudomány* 2003. május, 37–49.
- [35] TÖRŐ Emese: *A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében*. In: Czúcz Ottó – Szabó István (szerk.): *Munkaügyi*

*igazgatás, munkaügyi bíráskodás.* Radnay József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002, 475–490.

- [36] TÖRŐ Emese: A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai. *Miskolci Jogi Szemle* 2017/2. (különszám), 631–638.
- [37] TRENYISÁN Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. *Munkajog* 2019/2., 55–61.
- [38] ZSOHÁR András: A rendszerváltozást követő mezőgazdasági szövetkezés (1989–1997) egyes tapasztalatai. *Gazdaság és Jog* 1998. december, 24–27.
- [39] ZSOHÁR András: Az EU és a magyar szövetkezés. *Gazdaság és Jog* 1999. június, 21–25.