

FERENCZ JÁCINT

# A vezető állású munkavállalók munkajogi helyzete

## The Labour Law Status of Managerial Employees

**Abstract:** The study deals with the atypical employment relationship of managerial employees. One of the reasons for the atypical nature of the managerial employment relationship is that not all managers are employed in an employment relationship since the tasks can also be performed in an agency relationship, and some authors even consider the latter relationship to be more suitable for settling the rights and obligations of the parties. This atypicality is reinforced by the fact that the current legislation allows the manager's employment contract to derogate from the provisions of the second part of the collective agreement and that the collective agreement does not cover the manager.

The study also describes the liability of managerial employees and the rules on conflicts of interest and non-competition that apply to them.

**Keywords:** managerial employee, executive director, atypical employment relationship, liability, conflict of interest, prohibition of competition

**Összefoglaló:** A tanulmány a vezető állású munkavállalók atipikus munkaviszonyával foglalkozik. A vezetői munkaviszony atipikusságát adja többek között az is, hogy nem minden vezetőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében, hiszen a feladatkör ellátható megbízási jogviszonyban is, sőt egyes szerzők szerint alkalmasabb ez utóbbi jogviszony a felek jogainak és kötelezettségeinek rendezésére. Az atipikusságot erősíti a hatályos szabályozás azon eleme, amely megadja annak lehetőségét, hogy a vezetői munkaszerződés az Mt. teljes második részében foglaltaktól eltérjen, illetve hogy a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre.

A tanulmány bemutatja vezető állású munkavállalók felelősségét, a rájuk vonatkozó összeférhetlenségi és versenytilalmi szabályokat is.

**Kulcsszavak:** vezető állású munkavállaló, ügyvezető, atipikus munkaviszony, felelősség, összeférhetlenség, versenytilalom.

## 1. A vezető állású munkavállaló munkaviszonya<sup>1</sup>

A vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályokat Magyarországon a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) az atipikus szerződések között<sup>2</sup> tárgyalja, jelezve, hogy e foglalkoztatottak számára nagyfokú eltérést enged az általános szabályokhoz képest. A vezető állású munkavállalók ilyen típusú megkülönböztetése a hatályos törvény sajátossága, a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény. (1992. évi Mt.) még az általános szabályok között tartalmazott rendelkezéseket a vezetőkre – a maitól lényegesen eltérő tartalommal. A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) egyenesen tilalmazta a vezető tisztségviselő munkaviszonyban történő alkalmazását. Kenderes 2007-ben megállapította, hogy „*meg kellett volna (a jövőt illetően meg lehet, illetve meg kell) engedni, hogy a vezető tisztségviselő a jogszabály adta keretek között szabadon döntsön a tekintetben, hogy munkaviszonyban is kíván-e állni társaságával, odafigyelve arra a szabályozásban, hogy – ahol ez szükséges – a Gt. szerinti vezető tisztségviselői jogviszony (pl. igazgatósági tag) és az Mt. szerinti munkaviszony (pl. vezérigazgató) a korrelatív kapcsolat ellenére is megfelelően megkülönböztethető és elkülöníthető legyen egymástól*”.<sup>3</sup> Írásomnak nem célja a vezető állású munkavállaló szabályozástörténetének bemutatása, ezért a továbbiakban a hatályos joganyag elemzésére törekszem.

A vezetői munkaviszony atipikusságát adja többek között az is, hogy nem minden vezetőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében, hiszen a feladatkör ellátható megbízási jogviszonyban is, sőt egyes szerzők szerint alkalmasabb ez utóbbi jogviszony a felek jogainak és kötelezettségeinek rendezésére.<sup>4</sup> Az atipikusságot erősíti a hatályos szabályozás azon eleme, amely megadja annak lehetőségét, hogy a vezetői munkaszerződés az Mt. teljes második részében foglaltaktól eltérjen, illetve hogy a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőre. A kollektív szerződés megkötésekor lényegében a vezető állású munkavállaló(k) képviselik a tulajdonosi érdekeket a tárgyalóasztalnál, így a szakirodalomban sem vitatott álláspont e kitétel indokoltsága.

### 1.1 A vezető állású munkavállaló, vezető tisztségviselő és cégvezető elhatárolása

A joggyakorlat szempontjából kérdésként merül fel, hogy kit tekinthetünk vezető állású munkavállalónak. A vezető kifejezést ugyanis nemcsak a munkajog, hanem a társasági jog is használja, vagyis szabályozást nemcsak a Munka törvénykönyvében, hanem a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényben (a továbbiakban: Ptk.) is találunk. A két jogterület közötti szoros kapcsolatra és azok ellentmondásos voltára Kenderes György már 2007-ben felhívta a figyelmet,<sup>5</sup> és az általa említett kritikai megjegyzések egy részét az új Ptk.-ba integrált társasági jogi szabályok, valamint a Munka

1 Lásd még a témához: FERENCZ Jácint: *Atipikus munkavégzési formák*, Dialóg-Campus, Budapest–Pécs, 2015, 102–109., valamint FERENCZ Jácint, BANKÓ Zoltán: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015, 80–87.

2 Mt. XV. fejezet.

3 KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*, PhD-értekezés, Miskolc, 2007, 116.

4 Ld. később a vezetői szerepek elhatárolása kapcsán.

5 KENDERES: *i. m.*, 116–118.

törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény részben orvosolta. A tanulmány további részében kizárólag a 2014. március 15. utáni állapotokat kívánjuk részletesen tárgyalni.

A Ptk. Harmadik könyvének 3:21–25. §-ai rendelkeznek a jogi személy ügyvezetéséről, azon belül a vezető tisztségviselőről. Eszerint a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe, egy vagy több vezető tisztségviselő vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult. Az első vezető tisztségviselőket a létesítő okiratban kell kijelölni, később azokat a jogi személy tagjai választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A Ptk. 3:112. §-a alapján a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. A Ptk. továbbra is használja a cégvezető fogalmát is. A 3:113. § értelmében a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki. A cégvezető a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését, feladatait munkaviszonyban látja el. Adott tehát a kérdés: vezető állású munkavállaló-e a cégvezető? Az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló. Szintén vezetőnek tekinthető az a munkavállaló, aki a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. Vagyis a cégvezető az Mt. mint *lex specialis* alapján akkor számíthat vezető állású munkavállalónak, ha vagy a vezető tisztségviselőt helyettesítő jogkörökkel is rendelkezik, vagy munkabére eléri a fent megnevezett összeget.<sup>6</sup>

A kiemelkedő jelentőségű munkakör, illetve a fokozottan bizalmi jellegű munkakör megítélésének kérdése problematikus. Kártyás Gábor szerint e vezetői pozíció létrejöttének három feltétele van: a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakör betöltése, a vezetői munkakör munkavállaló általi elfogadása és a munkabérhatár.<sup>7</sup> Törő Emese szerint e jogviszony lényege, hogy a munkáltató tulajdonosa bizonyos munkakörben dolgozókat szigorúbb munkaügyi szabályoknak kíván alávetni, ezért sorolja e munkavállalókat a vezetők közé.<sup>8</sup> Az új Mt.-hez készült kommentár szerint két feltétel azonosítható a törvényben: a munkakörre és a munkabérre vonatkozó korlát. A kommentár kiemeli, hogy a feleknek a vezetői munkakörben közösen kell megállapodniuk; akár a munkaviszony keletkezésekor, akár annak fennállása alatt is minősíthető egy munkakör bizalmi jellegűnek vagy kiemelkedő jelentőségűnek.<sup>9</sup>

Az Mt. szóhasználatában a „munkáltató vezetője” alatt minden esetben értjük a társaság vezető tisztségviselőjét, amennyiben annak jogviszonya az Mt. hatálya alá tartozik,

6 FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016, 134.

7 KÁRTYÁS Gábor: *Vezetők munkaviszonyban*, HR-Munkajog, <http://munkajog.hu/rovatok/szakertoi-blog/vezetok-munkaviszonyban#> (letöltés ideje: 2014. 02. 18.)

8 TÖRŐ Emese: *A köz- és versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai elemzése*, PhD-értekezés. Debrecen, 2005, 38.

9 CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012, 549.

vagyis feladatát munkaviszony keretében látja el, és nem megbízási jogviszonyban. Idetartozik tehát a munkaszerződéssel foglalkoztatott ügyvezető a közkereseti társaság (kkt.), a betéti társaság (bt.) és a korlátolt felelősségű társaság (kft.) esetében, illetve a Gt. korábbi kifejezéseivel az üzletvezető a kkt. és a bt. esetében. Részvénytársaság esetében vezető tisztségviselők, és így vezető állású munkavállalónak tekinthetők az igazgatók és a vezérigazgató.

A vezető tisztségviselő esetében előfordulhat az is, hogy a vezető egyben tagja, tulajdonosa is az őt foglalkoztató társaságnak. A Ptk. 3:144. § szerint a közkereseti társaság ügyvezetését a tagok közül kijelölt vagy megválasztott egy vagy több ügyvezető látja el, és nem választható olyan személy, aki nem tagja a társaságnak. A betéti társaságnak is csak tag lehet az ügyvezetője, korlátozást jelent ezen belül az a szabály, amely a kültag ügyvezetési jogát kizárja (Ptk. 3:156. §). A korábbi Gt. megtiltotta a vezető tisztségviselő munkaviszonyban történő alkalmazását, amelyet a 2003/3. számú polgári jogegységi határozat is megerősített. Kenderes megállapítja, hogy a jogegységi határozat legfőbb hibája röviden és a lényegre rámutatva az, hogy nem vesz tudomást arról a tényről, hogy egy adott természetes személy a maga fizikai valóságában nem azonosítható a különböző jogviszonyokban megnyilvánuló, adott esetben többes jogalanyiségével. Vitatható azonban, hogy egy magánszemély, mint a bt. beltagja, hogyan hoz döntést saját maga felett mint munkáltató és egyben munkavállaló, akiknek az érdekei a közgazdaságtani elméletek szerint nem feltétlenül esnek egybe.<sup>10</sup> Csákné Filep Judit családi vállalkozásokat elemző értekezése ugyanakkor az ügynökelmélet egy másik aspektusát is említi: a tulajdonos méri fel leghatékonyabban a gazdasági társaság érdekeit, ezért a tulajdonosi ügyvezetés során kisebb járulékos költségek keletkezhetnek, mint ha a menedzsment külső személyekből áll.<sup>11</sup>

A kft. esetében már nincsen korlátozás az ügyvezető személyét illetően: lehet a társaság tagja vagy más személy is, aki megfelel a vezető tisztségviselőre vonatkozó előírásoknak. A részvénytársaság vezető tisztségviselői a legalább háromtagú igazgatóság tagjai (igazgatók), illetve zártkörű részvénytársaság esetén választható vezérigazgató. A nyilvánosan működő részvénytársaság egységes irányítási rendszere esetében a legalább öttagú igazgatótanács tagjai a vezető tisztségviselők. A Ptk. 3:286. §-a alapján az igazgatótanács tagjai többségének függetlennek kell lennie, vagyis a 3:287. §-a alapján a tanácsstagok többsége nem állhat munkaviszonyban a részvénytársasággal a jogviszonyt megelőző öt éven belül, illetve nem lehet olyan részvényese (tagja), aki közvetve vagy közvetlenül a leadható szavazatok legalább harminc százalékát birtokolja vagy ilyen személynek közeli hozzátartozója vagy élettársa, illetve szintén nem tekinthető függetlennek, aki vezető tisztségviselő vagy vezető állású munkavállaló egy olyan gazdasági társaságban, amelynek független igazgatótanácsi tagja egyben a nyilvánosan működő részvénytársaság vezető tisztségviselője.

A szakirodalomban vitatott kérdés, hogy a vezető tisztségviselő feladatát mely jogviszonyban indokolt ellátnia. Kenderes véleménye szerint a vezető tisztségviselő

10 Az ügynökelmélet munkaviszonyra vonatkozó elméletéről bővebben: ANGYAL Ádám: *Vállalati kormányzás – corporate government*, Aula, 2002.

11 CSÁKNÉ Filep Judit: *Családi vállalkozások – fókuszban az utódlás*, PhD-értekezés, Budapest, 2012, 38–39.

jogviszonya alapvetően polgári jogi<sup>12</sup> jellegű, így megbízási jogviszonyként célszerű azt szabályozni. Rácz Zoltán szerint a vezető tisztségviselői jogviszony egy önálló jogviszony, amely szerint a vezető tisztségviselő társasági jogviszonyban áll, jogaira és kötelezettségeire a társasági jog irányadó, a nem szabályozott kérdéseire a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, de ha a vezető tisztségviselő munkaszerződést köt a munkáltatóval, úgy a munkajogi szabályok alkalmazandóak.<sup>13</sup>

## 1.2. A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának specifikumai

Román Róbert megállapítja, hogy a vezető állású munkavállalók munkaviszonya inkább a polgári jogi megbízáshoz áll közelebb, mint a tipikus munkaviszonyhoz, így annak tartalma vagy a gyakorlatban kialakult formái is eltérő képet mutatnak.<sup>14</sup> A vezető állású munkavállaló munkaszerződésének tartalma tekintetében a felek nagyfokú autonómiával rendelkeznek, mivel az Mt. 209. § (1) bekezdése alapján a vezető munkaszerződése a törvény Második részében foglalt rendelkezésektől eltérhet, többek között azzal a megszorítással, hogy a kollektív szerződés ebben az esetben sem terjed ki a vezetőre [az eltérést nem engedő rendelkezésekre nézve lásd továbbá az Mt. 209. § (2) bekezdését]. Ennek értelmében a munkaviszonyra vonatkozó olyan szabályok, mint a munkaidő, munkabér, felmondási idő, próbaidő vagy a pihenőidő szabályozása – mind egyéni megállapodástól függő kérdések.

A Ptk. 3:114. §-a alapján a vezető tisztségviselői megbízást öt évre – ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra – szól. A vezető állású munkavállaló vezetői megbíztatása – a jogi személyek tekintetében érvényesülő diszpozitivitás általános szabályából következően – azonban akár határozatlan idejű is lehet.

Az Mt. 209. §-ában nevesíti azokat az eltéréseket, amelyeket a vezető állású munkavállaló alkalmazásával összefüggésben a munkaszerződésre vonatkozó általános szabályokhoz képest másként kell szabályozniuk a feleknek. Ilyen szabályok egyebek mellett, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, a munkarendje pedig kötetlen.

A versenytilalmi megállapodások a vezető állású munkavállalók munkaszerződésének jellemző tartalmi elemei, különösen olyan vállalkozások esetében, ahol a vezető tisztségviselők jelentős mennyiségű és piaci értékű üzleti titok birtokába jutnak jogviszonyuk fennállása alatt. A versenytilalmi megállapodás azonban nem csak vezető állású munkavállalóra vonatkozhat, hanem bármely munkavállalóra. A hatályos szabályozás szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Az 1992. évi Mt. a munkaviszony megszűnését követő három évben határozta meg a versenytilalmi megállapodás maximumát.<sup>15</sup> A fenti korlátozásért a munkáltató megfelelő ellenértéket köteles fizetni,

12 KENDERES: *i. m.*, 116.

13 RÁ CZ Zoltán: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok*, Jogi Iránytű, 2011/4, 2.

14 ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó jogi szabályozás változásai az új Munka Törvénykönyvében* = *Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája. Collegium Doctorum Konferencia*, Miskolc, 2012. április 19., 3.

15 A korábbi szabályozásról bővebben: RÚZS-MOLNÁR Krisztina: *A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról*, Munkaügyi Szemle, 2009/4, 43–46, 44.

amelynek számításánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. A versenytilalmi megállapodás jellegét tekintve polgári jogi megállapodás, a munkajogi vonatkozása csupán annyi, hogy azt a felek a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik meg.<sup>16</sup> Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada. Tekintettel arra, hogy a „megfelelő ellenérték” meghatározása nem egyértelmű, annak tartalmát a bírói gyakorlat alakította ki.<sup>17</sup> Pál ezzel kapcsolatban megállapítja, hogy a megfelelő ellenértéknek az elhelyezkedési korlát időtartamával, illetve a vezető által vállalt kötelezettség súlyával, jellegével kell arányban állnia, amely arányosságot az eset összes körülménye alapján kell elbírálni.<sup>18</sup>

A német jog tételesen határozza meg a kártalanítás mértékét: a korábbi átlagkereset legalább 50%-át kell fizetni a korlátozás tartama alatt.<sup>19</sup> A versenytilalmi megállapodásokhoz kapcsolódó jogintézmény az angolszász jogban ismert „*inevitable disclosure doctrine*”, vagyis a szükségszerű jogsértés elve, amelynek értelmében a korábbi munkáltató megakadályozhatja egy volt munkavállalója elhelyezkedését a konkurenciánál abban az esetben is, ha közöttük nem volt érvényes versenytilalmi megállapodás.<sup>20</sup> Ezen elv alkalmazásával kapcsolatban az angolszász irodalmon belül is széles körű vita folyik, főleg azért, mert az egyes államok jogalkalmazásában más-más tartalommal és feltételekkel jelenik meg az elv.<sup>21</sup>

### 1.3. A vezető állású munkavállaló felelőssége

Az Mt. szabályozásával a vezetők felelősségére vonatkozó munkajogi és polgári jogi szabályozás összhangba kerül annak rögzítésével, hogy a vezető tisztségviselő felelőssége vétkességen alapul, vagyis gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható, de ez vezetők esetében fokozott gondosságot jelent. Az elvárható gondosság szintjének meghatározása azonban a gyakorlatban problematikus, és elmondható, hogy főleg a bírói gyakorlat alakította ki annak tartalmát. Nochta Tibor a következőkben foglalja össze a bírói gyakorlatból következő, gondosság hiányát feltételező eseteket: felróható az előre látható és kirívóan észszerűtlen kockázatvállalás, a munkáltató nem elég részletes tájékoztatása nagy értékű szerződések megkötése előtt, jogszabályok be nem tartásával vagy megkerülésével kötött ügyletekhez való hozzájárulás.<sup>22</sup>

16 KAJTÁR Edit: *Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2013/II, 64.

17 *Uo.*, 70.

18 PÁL Lajos: *A vezető foglalkoztatásának szabályai*, HVG-ORAC, Budapest, 2007, 60.

19 *Handelsgesetzbuch* 63. § (3) bekezdés (2014. március 3-i állapot).

20 RYAN M. WIESNER: *A State-By-State Analysis of Inevitable Disclosure: A Need for Uniformity and a Workable Standard*, 16 *Intellectual Property Law Review*, 2012/211, 2.

21 ELIZABETH A. ROWE: *When Trade Secrets Become Shackles: Fairness and The Inevitable Disclosure Doctrine*, *Tulane Journal of Technology & Intellectual Property*, 2005/7, 2–4.

22 NOCHTA TIBOR: *A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján*, *Gazdaság és Jog*, 2013/6, 4.

Az Mt. csak azt a szabályt rögzíti, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel, de ezt ki kell egészítenünk a Ptk. vonatkozó, részleteket is tartalmazó szakaszaival. Ezek alapján a vezető a társasággal szembeni felelőssége megállapítása során,<sup>23</sup> ha a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelését megállapító felmentvényt ad, vagyis nem találja érdemben kifogásolhatónak az általa végzett tevékenységet, a társaság a vezető tisztségviselő ellen akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igénnyel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

A vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelőssége körében elmondható, hogy míg a korábbi Gt. alapján a vezető kártérítési felelőssége csak a társasággal szemben állt fenn, addig a Ptk. szabályai között már megtaláljuk a felelősség kiterjesztését. A korábbi szabályozás alapján a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet kialakulásáért az ügyvezetőnek a társaság hitelezőivel szemben nem volt helytállási kötelezettsége. A fizetéseképtelenség előidézéséért, a fizetéseképtelenség bekövetkezését megelőzően tanúsított magatartásokért, az ezt megelőző gazdasági tevékenység veszteségéért és a bekövetkezett vagyonvesztésért az ügyvezető a társaság felé a Gt. 30. § (2) bekezdése alapján felelt.<sup>24</sup> Ezzel szemben a Ptk. a jogi személy vezető tisztségviselőjének a LXIX. fejezetében a „Felelősség más személy által okozott kárért” szabályozás körében a deliktuális felelősségét a kódex a jogi személlyel egyetemlegesen állapítja meg. Ennek megfelelően, ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek szándékosan kárt okoz, a károsulttal szemben a jogi személlyel egyetemlegesen felel.<sup>25</sup> Az új szabályozás szerint így a károsult lehetőségei duplázódnak: a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a gazdasági társasággal egyetemlegesen felel majd, azaz a károsult nemcsak a gazdasági társaságtól, hanem a vezető tisztségviselőtől is közvetlenül követelheti majd kára egészének megtérítését, így a vezető tisztségviselő a döntéseivel okozott kárért a teljes magánvagyonával fog felelni. Az új társasági jogi szabályozás szerint a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során az általa képviselt társaságának okozott kárért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel. A felelősség szigorítása abban mutatkozik meg, hogy a vezető tisztségviselő csak akkor és annyiban mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, továbbá nem volt tőle elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

A gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése után a társaság a vezető tisztségviselőivel szembeni kártérítési igényt – a társaság nyilvántartásból való törlésétől számított egyéves jogvesztő határidőn belül – a törlés időpontjában tagsági jogviszonyban állók érvényesíthetik [Ptk. 3:117. § (1) és (3) bekezdés]. Harmadik személyekkel szemben a társaság jogutód nélküli megszűnése esetén (ide nem értve a végelszámolást) a vezető

23 Bővebben: FERENCZ Jácint, TRENYSÁN Máté: *Jogértelmezési kérdések a vezető tisztségviselő társasággal szembeni kártérítési felelősségének köréből = A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*, szerk. PÁL Lajos, HVG-ORAC, Budapest, 2017, 113–127.

24 NOCHTA: *i. m.*, 5.

25 *Uo.*

tisztviselő akkor felel a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe (Ptk. 3:118. §).

A fenti szigorú felelősségi szabályok indokoltta tehetik a vezető állású munkavállalók felelősségbiztosítását is, melyre jelen tanulmányban terjedelmi korlátok miatt nem térünk ki.<sup>26</sup>

### 1.4. Összeférhetlenségi szabályok

Az összeférhetlenségi szabályokat az Mt. 211. §-a rögzíti, amely szerint a vezető állású munkavállaló nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével – a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben, nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóval 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. A Ptk.-ban található összeférhetlenségi szabályok kiegészítik a fenti felsorolást azzal, hogy a társaság vezető tisztviselője, amennyiben új vezető tisztviselői megbízást fogad el, a tisztviselés elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e ténnyel értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztviselő vagy felügyelőbizottsági tag [új Ptk. 3:115. § (1) bekezdés]. Az Mt. 211. § (1) bekezdése alapján a vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt – azaz munkaviszonyt, a munkavégzési kötelezettséggel járó szövetkezeti tagsági viszonyt, a vállalkozási és megbízási jogviszonyt, gazdasági társaság vezető tisztviselői vagy felügyelőbizottsági tagsági tevékenység ellátására irányuló jogviszonyt és egyéni vállalkozást – nem létesíthet.

Az Mt. általános, minden munkavállalóra, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

A joggyakorlatban rendszeresen felmerülő kérdés a fentiekkel kapcsolatban, hogy miként kell értelmezni a „tevékenység végzését”. A Legfelsőbb Bíróság vonatkozó gyakorlata alapján a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít az összeférhetlenség fennállásának megítélésében, és közömbös az, hogy a társaság a konkrét tevékenységet folytatja-e vagy sem, mivel a cégbejegyzés alapján bármikor elkezdheti kifejtetni az adott tevékenységet.<sup>27</sup>

### 1.5. A vezető állású munkavállaló jogviszonyának megszűnése

A jogviszony megszűnésével kapcsolatban ismét fel kell hívunk a figyelmet arra, hogy a vezető tisztviselői jogviszony egy választással vagy kinevezéssel, illetve ezek elfogadásával létrejövő jogviszony, így figyelembe kell venni a megszűnésnek a Ptk. Harmadik könyvében foglaltakat is. A vezető tisztviselő jogviszonyát a társaság

26 A témához: FERENCZ Jácint, VERMES Attila: *A vezető állású munkavállalók felelősségbiztosítása*, HR & Munkajog, 2014/5, 21–25.

27 CSÉFFÁN: *i. m.*, 559., PÁL: *i. m.*, 53.



legfőbb szerve visszahívással megszüntetheti, erre az állandósult bírói gyakorlat szerint a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Ha a visszahívással kapcsolatban jogvita alakul ki, mindenekelőtt azt a kérdést kell tisztázni, hogy a vezető tisztségviselői és az egyéb, munkaviszonya keretében ellátandó feladatokra nézve egységes vagy külön-külön jogviszonyt létesítettek a felek. Ha különvált jogviszonyról van szó, a visszahívás a vezető tisztségviselő munkaviszonyát nem érinti.<sup>28</sup> A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő lemondása esetén ismét munkajogi problémák merülnek fel: a lemondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, amelyhez a társaság hozzájárulása nem szükséges, munkaviszony esetén felmondásnak van helye. Pál Lajos rámutatott arra is, hogy az 1992. évi Mt. alapján a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében az azonnali hatályú felmondást kivéve nem volt mód a határozott idejű munkaviszony lejáratá előtti jogszerű, egyoldalú megszüntetésére.<sup>29</sup> Az új Mt. hatálybalépésével azonban – ha szűk körben is – van lehetőség a vezető állású munkavállaló határozott idejű munkaviszonyának felmondására [Mt. 66. § (8) bekezdés és 67. § (2) bekezdés].

Az Mt. a tipikus munkaviszonyhoz képest azt rögzíti, hogy a vezető munkaviszonyának a munkáltató általi jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni [Mt. 209. § (6) bekezdés]. Munkáltatói felmondás esetén nem alkalmazandó a felmondási tilalom általános szabálya a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság idején, illetve az Mt. 66. § (4)–(6) bekezdésében, valamint 68. § (2) bekezdésében foglalt felmondási korlátozások sem illetik meg a vezető állású munkavállalót. Szintén eltérés, hogy a munkáltató a felmondást nem köteles indokolni. Az azonnali hatályú felmondás (korábbi rendkívüli felmondás) joga szintén eltérően alakul a vezetővel szemben, mivel az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható a jog [Mt. 210. § (2) bekezdés]. Az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó szabályok megsértése vezető állású munkavállalók esetében az állandósult bírói gyakorlat szerint általában megalapozza a munkáltató részéről az azonnali hatályú felmondást.<sup>30</sup>

## 1.6. Kritikai észrevételek a vezető állású munkavállalók foglalkoztatásával összefüggésben

Sajnálatos, hogy az új Polgári törvénykönyv hosszas előkészítő folyamata során nem volt mód arra, hogy a jogalkotó az időközben hatályba lépett új Munka törvénykönyvével összhangba hozza a vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályokat. Nem mintha önmagában a munkajogi szabályozással nem lenne elég probléma: véleményem szerint a vezető állású munkavállaló mint jogi jelenség, tekintsük azt akár polgári jogi, akár munkajogi értelemben, önmagában hordozza a jogi feszültségek igen széles tárházát. Míg a társasági jog egyértelműen meghatározza azoknak a körét, akik vezető tisztségviselői szerepkörben eljárónak tekinthetők, addig a vezető állású munkavállaló már maga is problematikus, még akkor is, ha eltekintünk a munkajogi aspektusoktól. Figyelembe

28 PÁL: *i. m.*, 82.

29 UO., 86.

30 CSÉFFÁN: *i. m.*, 556.

véve ugyanakkor, hogy a vezető tisztségviselő nem feltétlenül munkaviszony keretében látja el feladatát, igen széles szakadék látszik kialakulni a munkaviszonyban foglalkoztatott és a megbízási szerződéssel munkát végző vezető jogi státusza között. Ezt az ellentmondást az Mt. azzal a megoldással látszik áthidalni, hogy szinte korlátlan eltérést enged a vezető állású munkavállalóra vonatkozó munkaszerződés egyes feltételeinek kialakítása során az Mt. kötelező rendelkezéseitől. Így előfordulhat az a helyzet, hogy – mivel a szerződést tartalma, és nem elnevezése alapján kell minősítenünk – nem egyértelmű a vezető munkavégzésre irányuló jogviszonyának a minősítése, amely egyes jogviták esetén még akár bírósági hatásköri problémákat is felvet. A fenti helyzetre mintegy „koronát helyez” a Ptk.-nak a vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó új szabályozása. Török Tamás észrevételezi, hogy a vezető tisztségviselő mögöttes felelősségének kiterjesztése felveti a kérdést, hogy egyáltalán szükséges-e a nem profitorientált jogi személyek vezető tisztségviselőjének ilyen típusú másodlagos felelősségét kimondani. Esetleg elégséges lenne a vezető tisztségviselő felelősségét kimondani a profitorientált jogi személyek (pl. gazdasági társaság, szövetség) tekintetében, mellettük ugyanakkor indokoltnak tűnik az ügydöntő felügyelőbizottsági tag, a cégvezető és a vezető állású munkavállaló másodlagos felelősségét is megteremteni.<sup>31</sup>

## Irodalomjegyzék

1. ANGYAL Ádám: *Vállalati kormányzás – corporate government*, Aula, 2002.
2. CSÁKRNÉ Filep Judit: *Családi vállalkozások – fókuszban az utódlás*, PhD-értekezés, Budapest, 2012.
3. CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2012.
4. FERENCZ Jácint: *Atipikus munkavégzési formák*, Dialóg-Campus Budapest–Pécs, 2015.
5. FERENCZ Jácint, BANKÓ Zoltán: *Atipikus munkajogviszonyok*, Wolters Kluwer, Budapest, 2015.
6. FERENCZ Jácint, FODOR T. Gábor, KUN Attila, MÉSZÁROS Katalin Éva: *A munkaviszony létesítése*, Wolters Kluwer, Budapest, 2016.
7. FERENCZ Jácint, TRENYSÁN Máté: *Jogértelmezési kérdések a vezető tisztségviselő társasággal szembeni kártérítési felelősségének köréből = A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*, szerk. PÁL Lajos, HVG-ORAC, Budapest, 2017.
8. FERENCZ Jácint, VERMES Attila: *A vezető állású munkavállalók felelősségbiztosítása*, HR & Munkajog, 2014/5.
9. KAJTÁR Edit: *Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása*, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2013/II.
10. KÁRTYÁS Gábor: *Vezetők munkaviszonyban*, HR-Munkajog, <https://ado.hu/munkaugyek/vezetok-munkaviszonyban/> (letöltés ideje: 2022. 05. 12.)

31 Török Tamás: A szerződésen kívüli károkozás szervezeti jogi vetülete: az intézményes felelősségátvitel. *Gazdaság és Jog*, 2013/7, 17–18.

11. KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának dogmatikai kérdései és ellentmondásai*, PhD-értekezés, Miskolc, 2007.
12. NOCHTA Tibor: *A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján*, Gazdaság és Jog, 2013/6.
13. PÁL Lajos: *A vezető foglalkoztatásának szabályai*, HVG-ORAC, Budapest, 2007.
14. PÁL Lajos (szerk.): *A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége*, HVG-ORAC, Budapest, 2017.
15. RÁCZ Zoltán: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok*, Jogi Iránytű, 2011/4.
16. ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó jogi szabályozás változásai az új Munka Törvénykönyvében = Miskolci Egyetem ÁJK Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolája Collegium Doctorum Konferencia*, Miskolc, 2012. április 19.
17. Elizabeth A. ROWE: *When Trade Secrets Become Shackles: Fairness and The Inevitable Disclosure Doctrine*, Tulane Journal of Technology & Intellectual Property, 2005/7.
18. RÚZS-MOLNÁR Krisztina: *A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról*, Munkaügyi Szemle, 2009/4.
19. TÖRÖ Emese: *A köz- és versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai elemzése*, PhD-értekezés, Debrecen, 2005.
20. TÖRÖK Tamás: *A szerződésen kívüli károkozás szervezeti jogi vetülete: az intézményes felelősségátvitel*, Gazdaság és Jog, 2013/7.
21. Ryan M. WIESNER: *A State-By-State Analysis of Inevitable Disclosure: A Need for Uniformity and a Workable Standard*, 16 Intellectual Property Law Review 2012/ 211, <http://scholarship.law.marquette.edu/iplr/vol16/iss1/2> (letöltés ideje: 2022. 05. 12.)