DOI: 10.47745/ERJOG.2026.03.02

FARKAS CSABA

Gondolatok a vezető tisztségviselő felelősségének köréből

Reflections on the Scope of an Executive Officer's Liability

Abstract: The liability of executive officers in business entities is multifaceted, and the issue can be examined from several perspectives. This concept can be analysed both during the company's operation and following its removal from the company register (the horizontal dimension). Both scenarios can be further subdivided: during the company's existence, a distinction is made between the executive officer's liability towards the company and their liability towards third parties; following the termination of the company's legal personality, the focus shifts to the management's liability towards creditors and (former) members (the vertical dimension). This study focuses exclusively on the liability of the executive officer during the company's existence; specifically, it examines issues of liability towards the company through selected court rulings and briefly outlines the concept of the discharge from liability.

Keywords: liability of executive officers, hold-harmless warrant, breach of contract

Összefoglaló: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek a felelőssége többrétű, a kérdés több szempontból, több aspektusból is vizsgálható. Ennek megfelelően a vezető tisztségviselő felelősségét a horizontális és a vertikális skálán is elemezhetjük. Az intézményt vizsgálhatjuk egyrészt a gazdasági társaság működése alatt, másrészt a társaság cégnyilvántartásból való törlését követően (horizontális dimenzió). Mind a két alakzat tovább bontható, ugyanis a társaság léte alatti szakaszban beszélhetünk a vezető tisztségviselő társasággal szembeni és a harmadik személyek irányába fennálló felelősségről, a cég jogalanyiságának megszűnését, azaz a cégnyilvántartásból való törlését követően pedig az ügyvezetés hitelezőkkel, illetve a (volt) tagokkal szembeni helytállásról (vertikális dimenzió). Jelen tanulmányban kizárólag a vezető tisztségviselő felelősségét a társaság fennállása alatt vizsgáljuk, azon belül is a társasággal szemben fennálló felelősségi kérdéseket mutatjuk be néhány bírósági döntésen keresztül azzal, hogy röviden ismertetjük a felmentvény intézményét is.

Kulcsszavak: vezető tisztségviselők felelőssége, felelősségmentesítő nyilatkozat, szerződésszegés

1. A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelőssége

A vezető tisztségviselő felelősségét érintő alapgondolatokat a Polgári Törvénykönyv – továbbiakban Ptk. – III. könyvében, a jogi személy általános rendelkezései között találjuk. Ebből is következik, hogy a jogalkotó a felelősségi kérdéseket általános jelleggel,

minden jogi személyre irányadóan szabályozza. Az egyes jogi személyek, így a gazdasági társaságok vonatkozásában speciális, egyedi felelősségi alakzattal nem találkozunk.

A jogszabályi norma szerint, amennyiben a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek kárt okoz, ezért a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint felel.[1]

Ahhoz, hogy a vezető tisztségviselő felelősségéről érdemben beszélni tudjunk, elengedhetetlen annak tisztázása, hogy mit értünk ügyvezetési tevékenység alatt.

A Ptk. az ügyvezetést akként definiálja, hogy a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatala, amely nem tartozik a tagok, alapítók hatáskörébe. A fentiekből az következik, hogy a vezető tisztségviselő felelősségét illetően a döntéseinek két jellemzője van. Egyrészt a döntésnek a jogi személy, a gazdasági társaság irányításával kell összhangban állnia. Másrészt a döntés nem tartozik a tagok, alapítók hatáskörébe. A jogalkotó egy nemleges, negatív hatásköri szabályt alkotott akkor, amikor kimondta, hogy az ügyvezetés feladata mindaz, ami nem tartozik a tagok, azaz a legfőbb szerv hatáskörébe. A társasági jogtól ez a megoldás egyébként nem idegen, hiszen más intézményekkel összefüggésben is találkozunk hasonló megoldásokkal.[2] A legfőbb szerv hatáskörét viszonylag könnyen tudjuk azonosítani, hiszen a Ptk. a legfőbb szerv feladat- és hatáskörét illetően – mind a közös szabályok, mind az egyes gazdasági társaságok esetében – tartalmaz rendelkezéseket.[3] Mindazokban a kérdésekben, amelyek itt nem kerülnek feltüntetésre – és más szerv, testület hatáskörébe sem tartoznak –, a vezető tisztségviselőnek kell eljárnia. Azt is mondhatjuk, hogy a legfőbb szerv hatáskörén kívül eső minden olyan döntés, amely a gazdasági társaság belső jogviszonyaiban a társaság irányításához kapcsolódik, az ügyvezetés körébe tartozónak minősül. A fentiek szerint abban az esetben, ha az állított károkozó magatartás nem az ügyvezetés körébe tartozik, a vezető tisztségviselőnek a jogi személlyel szembeni, a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségét megállapítani nem lehet.[4]

A legfőbb szerv és a vezető tisztségviselő hatáskörét illetően feltétlenül említést érdemel a Fővárosi Ítélőtábla egyik jogerős ítélete.

A rövid tényállás szerint a társaságnak három tagja volt. M. Zs. felperes 50 szavazatot biztosító részesedéssel rendelkezett. Rajta kívül az alperesnek még két tagja volt: S. A. 100 szavazatot biztosító részesedéssel, valamint az A. GmbH 150 szavazatot biztosító részesedéssel. Az alperes perbeli taggyűlés időpontjában hatályos társasági szerződésének 11. pontja szerint S. A. tag egyben az alperes ügyvezetője is, megbízatása 3 évre szól. A társasági szerződés 10. pontja tételesen felsorolja azokat a döntéseket, amelyek a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartoznak, továbbá mindazon ügyeket ebbe tartozónak minősíti, amelyeket törvény vagy a társasági szerződés a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe utal. A 11. pont értelmében a társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak a tagok hatáskörébe, az ügyvezető jogosult. A 14. pont úgy rendelkezik, a társasági szerződés módosításához a tagok egyhangú határozatára van szükség. Az alperes a megtartott taggyűlésének napirendjén

1 Ptk. 3:24. § (1) bek.
2 Pl. 3:229. §.
3 Pl. 3:109. § (2), (3) bek., 3: 143. § (4) bek., 3: 188. § (2) bek., 3:268. § (2) bek.
4 BH2024. 60.

az A. GmbH tag által javasolt napirendi pontként az ügyvezetői ügyrend elfogadása tárgyában történő határozathozatal is szerepelt. Az ebben a kérdésben elrendelt szavazás során az A. GmbH tag 150 igen szavazattal támogatta az ügyrend elfogadását, míg M. Zs. tag 50, S. A. tag 100 nem szavazattal ellenezte azt. A taggyűlési jegyzőkönyvben az került rögzítésre, hogy miután S. A. tag a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:19. § (2) bekezdés f) pontja alapján nem szavazhat, a taggyűlés M. Zs. tag 50 nem és az A. GmbH tag 150 igen szavazata mellett meghozta a 3/2016. (06. 17.) számú taggyűlési határozatot, amely szerint a taggyűlés elfogadta az A. GmbH tag által összeállított, a taggyűlési jegyzőkönyvhöz csatolt, külön íven szerkesztett, 6 oldal terjedelmű ügyvezetői ügyrendet, ami a jegyzőkönyv elválaszthatatlan mellékletét képezi. A felperes a Ptk. 3:35. §-ára alapítva előterjesztett keresetében az alperes 3/2016. (06. 17.) számú taggyűlési határozatának hatályon kívül helyezését kérte arra hivatkozással, hogy az a Ptk. és a létesítő okirat rendelkezéseibe ütközik. Többek között arra hivatkozott, hogy a társasági szerződés 10. pontjának azon rendelkezésével is ellentétes, amely az ott tételesen felsorolt döntéseken kívül azokat az ügyeket minősíti a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozónak, amelyeket törvény vagy a társasági szerződés utal oda. A Fővárosi Ítélőtábla ítéletében rögzítette, hogy a gazdasági társaság legfőbb szerve, korlátolt felelősségű társaság esetén a taggyűlés hatáskörébe csakis azon alapvető üzleti és személyi kérdésekben való döntéshozatal tartozik, amelyeket a Ptk. vagy a társaság létesítő okirata a legfőbb szerv hatáskörébe utal, míg a társaság irányításával kapcsolatos minden egyéb döntés meghozatalára az ügyvezető rendelkezik hatáskörrel, amely hatáskör a társasági szerződés módosításának nem minősülő taggyűlési határozattal nem vonható el, ezekben a kérdésekben a taggyűlés csakis akkor dönthet, ha a létesítő okirat módosításával a tagok megfelelően bővítik a hatáskörét.[5]

Az ügyvezetés az eljárása során minden esetben a társaság érdekeinek az elsődlegessége alapján köteles eljárni.[6] A vezető tisztségviselő e minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

A vezető tisztségviselő nem valamely tag vagy kisebbség, esetleg egy társaságon belüli csoport érdekeit képviseli, hanem arra kell törekednie, hogy a döntései a társaság egészének a javát szolgálják. Megjegyezzük, hogy a főszabályhoz képest eltéréssel is találkozunk a végelszámolási eljárással kapcsolatosan,[7] a kényszertörlésnél,[8] valamint a felszámolási eljárás során.[9] Ezekben a speciális helyzetekben ugyanis a vezető tisztségviselő lojalitásában, elkötelezettségében, szemléletében változás következik be, és a társasági szempontok elsődlegessége mellett kötelezően a hitelezők érdekeit is figyelembe kell vennie.

A vezető tisztségviselő tevékenységét, feladatát teljeskörűen nem lehet meghatározni, ennek a taxatív felsorolását nem lehet adni. Ez nem jogalkotói mulasztás, hanem

5 BDT2018. 3828.
6 Ptk. 3:112. § (2) bek.
7 Ctv. 99. § (4) bek.
8 Ctv. 118/B. § (4) bek.
9 Cstv. 33/A. §.

annak tudatos felismerése, hogy minden egyes élethelyzetet a jogalkotó nem tud előre modellezni. Az ok még csak nem is az eltérő típusú társasági formákban keresendő, de természetesen ez is egy lényeges szempont. Figyelembe kell venni a társaság struktúráját, a tevékenységi kört, a társaság által elérni kívánt célt, a működési területet, az esetleges munkavállalói létszámot és egyéb szempontokat is. Nyilvánvaló, hogy más az ügyvezető feladata egy közeli hozzátartozókat tömörítő, kisebb létszámmal működő, alapvetően személyegyesítő jegyeket magán hordozó betéti társaság esetében, más lesz a feladata egy autópálya-építéssel foglalkozó, nagyobb tőkével alapított külföldi érdekeltséggel rendelkező vállalkozásnál, és teljesen más szempontok lesznek az irányadóak egy tőzsdén jegyzett pénzintézet esetében.

Kérdés lehet, hogy a vezető tisztségviselőt mikortól illetik, illetve terhelik az irányítási feladatok? A vezető tisztségviselő megbízatása alapítás esetében a kijelöléssel, míg a társaság működése során a megválasztással keletkezik azzal, hogy mind a két esetben szükség van az érintett személy elfogadó nyilatkozatára. A megbízás ugyan kétoldalú, a „felkérést" a vezető tisztségviselőnek minden esetben határozott nyilatkozattal el kell fogadnia. Ennek hiányában ügyvezetői jogviszonyról nem beszélhetünk. A vezető tisztségviselő esetében az irányítási feladatokat az elfogadó nyilatkozat keletkezteti. Ennek valódi gyakorlati jelentőségét nem a társaság alapításakor, hanem a működés alatt látjuk, amikor új vezető tisztségviselő megválasztására kerül sor. Ebből a szempontból annak nincs jelentősége, hogy a jogi képviselő a változás bejegyzés iránti kérelmet mikor nyújtja be a cégbírósághoz. Annak sincs jelentősége, hogy a cégbíróság a változást mikor vezeti át a cégjegyzékben. Ezek alapvetően közérdekvédelmi funkciót töltenek be, de a társaság és a vezető tisztségviselő között létrejött jogviszonyra nincsenek kihatással.

A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségének az alapja az, hogy az ügyvezető mindig tudatosan, célzatosan, akaratlagosan kerül a pozícióba. Nem arról van szó, hogy a vezető tisztségviselő „véletlenül arra járt", és „véletlenül" akaratán kívül vezető tisztségviselő lett. A vezető tisztségviselő a társaság alapításának időszakában ismeri az alapítókat, tudja és elfogadja a társaság által kitűzött célt, ismeri a cég tervezett működési területét. Alapvetően így van ez akkor is, ha a vezető tisztségviselő nem alapításkor, hanem a társaság működése alatt kerül megválasztásra. Tehát a pozíció elvállalása mindig tudatos, átgondolt, felelősségteljes döntés eredménye. A társaság és a vezető tisztségviselő között konszenzus alakul ki, megvan a felek kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozata, azaz minden megvan ahhoz, hogy a felek között szerződés jöjjön létre.

A vezető tisztségviselő által megvalósított szerződésszegésért való kártérítési felelősség a szerződéses kötelezettségvállalás megszegését jelenti. A szerződésszegés jogszabályi háttere nem a Ptk. III. könyvében, hanem a VI. könyvben került elhelyezésre. Alaptétel, hogy a szerződés megszegésével a másik félnek okozott kárt meg kell téríteni.[10]

10 Általában a vezető tisztségviselő szerződésszegő magatartásáról beszélünk, de a gazdasági társaság esetében is szóba jöhet a szerződésszegő magatartás. A gazdasági társaság a szerződésben megállapított megbízási díjat nem fizeti meg a vezető tisztségviselő részére, vagy késedelmesen kerül sor a teljesítésre, vagy a megállapított összeghez képest kevesebb összeg kerül kifizetésre. Ez a gazdasági társaság részéről szerződésszegésnek minősül. Erre az esetre is ugyanazt a szabályt kell alkalmazni, csak a felek pozíciója változik.

A gazdasági társaságnak az eredményes perléshez azt kell bizonyítania, hogy a károkozó magatartás az ügyvezető körébe esett, és az ügyvezető megszegte az ügyvezetési kötelezettségét, és ezzel ok-okozati összefüggésben következett be a kár.

A kártérítési perekkel összefüggésben abból kell kiindulnunk, hogy a vezető tisztségviselő számára az ügyletkötés a napi feladat körébe tartozik. Nyilvánvaló, hogy egy üzleti döntés előtt a vezető tisztségviselő mérlegel, kockázatokat értékel, rangsorol. Számba veszi a gazdasági társaság szükségleteit, a piaci viszonyokat, az ajánlatokat, a szerződő partnerek által támasztott kondíciókat, az előnyöket és a hátrányokat. A vezető tisztségviselőtől elvárható, hogy a kínálkozó lehetőségeket rangsorolja azok kockázata alapján, és ezen szempontok alapos mérlegelését követően hozza meg a döntését, kösse meg a szerződést, vállaljon kötelezettségeket. Egy, a gazdasági társaság oldalán bekövetkezett kár nem jelenti feltétlenül azt, hogy a vezető tisztségviselő megszegte a rá vonatkozó kötelezettségeket. Egy rossz üzleti döntés egyéb tényállási elem hiányában önmagában nem szolgálhat alapul a vezető tisztségviselő felelősségre vonásához, nem feltétlenül állapítható meg azonnal és automatikusan a jogellenes magatartás.

A Fővárosi Ítélőtábla jogerős ítéletének tényállása szerint a vezető tisztségviselő szállítási szerződést kötött egy másik gazdasági társasággal. A szerződés nem ment teljesedésbe, az átutalt előleg visszatérítése elmaradt, és emiatt a felperesi gazdasági társaságot kár érte. A gazdasági társaság kártérítési igényt terjesztett elő a vezető tisztségviselővel szemben. A vezető tisztégviselő védekezésében előadta, hogy előzetesen tájékozódott az üzleti partnerről, a szerződést nem maga készítette, hanem igénybe vette a felperesi cég jogászának a szakértelmét. Az elsőfokú bíróság ítéletében a kereseti kérelmet elutasította. Indokolásában kiemelte, hogy a vezető tisztségviselő a cég képviseletében eljárva nem vitásan rossz üzletet kötött, ez azonban „belefér" az üzleti kockázatok körébe, és nem minősíthető jogellenes magatartásnak. A felperes fellebbezése során a Fővárosi Ítélőtábla az elsőfokú bíróság döntését helybenhagyta. Az Ítélőtábla kiemeli, hogy a vezető tisztségviselő jogosult volt az ügylet megkötésére. Az a körülmény, hogy ez a szerződés a társaságnál „előzmény nélküli" volt, önmagában nem jelenti, hogy a vezető tisztségviselő nem a tisztségéhez mérten járt el.[11]

Egy másik, a Szegedi Ítélőtábla előtt folyó ügyben a jogerős ítélet szerint[12] megállapításra került az I. rendű alperes bűnössége egy rendbeli devizagazdálkodás különösen nagy értékre elkövetett megsértésének bűntettében. A bíróság álláspontja szerint azonban önmagában az a körülmény, hogy az alperes bűnösségét a büntetőbíróság deviza-bűncselekmények elkövetése miatt megállapította, kártérítési felelősségét nem alapítja meg. A vezető tisztségviselő felelősségét az észszerű gazdasági kockázat szempontjai szerint lehet megítélni. Önmagában a téves gazdasági döntés vagy veszteség nem alapozza meg felelősségét, az észszerű vagy legalábbis elfogadható gazdasági kockázat felvállalása akkor sem eredményez kárfelelősséget, ha az üzlet veszteségessé vált. Ez a piaci gazdálkodással együtt járó természetes kockázatviselés körébe esik. A kárfelelősséget még bűncselekményt megvalósító magatartás sem alapozza meg feltétlenül (például ha a társaság számára az üzlet nem okoz hátrányt), vagyis a vezető

11 BH2004.372.
12 Szegedi Ítélőtábla Pf. I. 20 079/2003.

tisztségviselővel szembeni büntetőjogi felelősségre vonás nem alapoz meg szükségszerűen polgári jogi, kártérítési felelősséget is.

A kérdés mindig az, hogy a vezető tisztségviselő alaposan mérlegelt-e, és ennek eredményeként hozta meg a döntését. Ha igen, akkor nincs kötelezettségszegés.

Mi szolgálhat alapul a vezető tisztségviselő felelősségre vonásához? A teljesség igénye nélkül nézzünk néhány példát a joggyakorlat köréből.

1. A vezető tisztségviselő az ügyvezetés, üzletpolitika során hozott döntései és ennek eredményeként a vagyonmozgások világosan követhetők legyenek, számot tudjon adni hitelt érdemlően arról, hogy kifizetései mire történtek, milyen célból, milyen ellenszolgáltatáshoz jutott a társaság ennek fejében. Amennyiben elszámolási kötelezettségének hitelt érdemlő módon nem tesz eleget, akkor vezetői tisztségviselői felelősségét önmagában ez a körülmény megalapozza.[13]

2. Az ún. „piramisjátékból" származó, több mint húszezer „kisbefektető" pénzeszközeinek a társasági jogi szabályok súlyos megsértésével egy földrajzilag távoli, polgárháborúval sújtott afrikai országban jogilag ellenőrizhetetlen formában gyémántfelvásárlási, illetve -kitermelési tevékenységbe történő befektetése a társaság érdekeivel nyilvánvalóan ellentétes, súlyosan észszerűtlen pénzeszköz-felhasználásnak minősül. A nyilvánvalóan észszerűtlen kockázatvállalás miatt a társaságnak okozott kárért a vezető tisztségviselő felelősséggel tartozik.[14]

3. Ha a vezető a gazdasági társaság helyzetét, valamint a piaci környezetet teljes egészében tévesen felmérve, előre láthatóan és kirívóan észszerűtlen kockázatot vállalt. Ha úgy köt általa nem ismert idegen nyelven szerződést, hogy annak valós jogi tartalmáról nem győződik meg, úgy utal át külföldi illetőségű off-shore cégnek mint szerződő félnek jelentős összeget, hogy a teljesítésnek vagy a teljesítés lehetetlenné válásának esetére semmilyen biztosítékot nem köt ki, a társaság mérlegadataiból megállapítható módon, kintlévőségei behajtásának lehetősége csekély, a szerződésszegésből eredő követelésének érvényesítése céljából pedig a szükséges intézkedéseket mindezek ellenére nem teszi meg.[15]

A Ptk. a vezető tisztségviselővel szemben csak kizáró okokat,[16] valamint összeférhetetlenségi normákat[17] állapít meg. A személyét, a képességét, a kvalitását illetően egyéb követelmények a Ptk.-ban nem kerülnek rögzítésre. A fenti okok megfelelőségének vizsgálata során az ügyvezetőnek azt is mérlegelnie kell, hogy rendelkezik-e azokkal a képességekkel, tulajdonságokkal, ismeretekkel, amelyek a társaság vezetéséhez, irányításához szükségesek. Az ügyvezetőtől elvárható, hogy a képességeit reálisan mérje fel, figyelemmel a szakmai tapasztalataira, a gazdasági társaság által kitűzött célokra, és ennek megfelelően döntsön a pozíció elvállalásáról. Egy már működő gazdasági társaság esetében az ügyvezetőtől az is követelmény, hogy az üzleti partnereket gondosan válassza meg, és ne vállaljon a szokásos üzleti kockázatot meghaladó mértékű kockázatot.

13 BDT2004. 959. II.
14 BDT2004. 959. III.
15 EBH2011. 2417.
16 Ptk. 3:22. §.
17 Ptk. 3:115. §.

A vezető tisztségviselő felelősségét illetően rögzítenünk kell, hogy a felelősségre vonás alól kimentésnek van helye. Ez egy lényegi momentum, hiszen *exculpatio* hiányában talán senki nem vállalná a vezető tisztségviselői pozíciót.

Nézzük meg, hogy mi szükséges ahhoz, hogy a vezető tisztségviselő a felelősség alól mentesüljön. Bizonyítani szükséges, hogy a kár az ellenőrzési tevékenységén kívül eső okra vezethető vissza, amely a szerződéskötés időpontjában nem volt előre látható, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa. Láthatjuk, hogy a törvényi tényállás három együttes, konjunktív feltételt határoz meg.

1.1. Ellenőrzési tevékenységén kívül eső ok

Olyan ok, amellyel a vezető tisztségviselőnek nem kellett számolnia. Ezzel összefüggésben fontos megállapítást tesz a Szegedi Ítélőtábla Polgári Kollégiuma: A szerződésszegéssel kárt okozó fél kártérítési felelőssége az ellenőrzési körén belül felmerülő kárt okozó körülményekért fennáll akkor is, ha e körülmények a fél által nem voltak befolyásolhatók, azokra a félnek nem volt ráhatása. Önmagában amiatt, hogy a szerződésszegést okozó körülményre a félnek nem volt ráhatása, illetve az nem volt általa befolyásolható, a körülmény nem minősül a szerződésszegő fél ellenőrzési körén kívül esőnek.[18] Ezt az álláspontot egy választottbírósági ítélet is megerősíti.[19]

Bár nem gazdasági társaság vezető tisztségviselőjével összefüggésben keletkezett, de a fenti véleményt támasztja alá az egyik irányadónak tartott jogeset: *„A felperes azon nyilatkozata, hogy az ő működési körében felmerült okok miatt nem állt meg a buszsofőr a kijelölt megállóhelyen, a kárfelelősség alóli mentesülésének további vizsgálatát szükségtelenné tette."*[20]

Az ellenőrzési körön kívül eső körülményeket nem lehet taxatíve felsorolni, hiszen a jogalkotó nem képes előre minden élethelyzetet modellezni. Ezt a kérdést mindig csak a konkrét eset felmerülésekor, az összes körülmény alapos mérlegelését követően lehet eldönteni. A kialakult bírói gyakorlat szerint idetartoznak a *„vis maior"* események, a természeti katasztrófák, mint például az aszály, tűzvész, vagy például a koronavírus, háború, forradalom, embargó, bojkott, vagy a tartós üzemanyaghiány, a szerződés teljesítésére kiható jogszabályváltozás, a szerződő feleken kívül álló harmadik személy tevékenysége.[21]

1.2. A szerződéskötés időpontjában nem volt előre látható

Ezzel összefüggésben az a kérdés merül fel, hogy mit értünk a szerződéskötés időpontja alatt? A vezető tisztségviselő jogviszonyának a keletkezését, vagy a kárt okozó szerződés megkötésének az időpontját? Melyik a mérvadó? E tekintetben egyetértünk Bodzási Balázs megállapításával, mely szerint ha a szerződéskötési előreláthatóságot úgy kell értelmezni, hogy annak a jogviszonynak a megkötésekor, amely a jogi személy és a vezető tisztségviselője között jön létre, az előreláthatóságot soha nem lehet

18 Szegedi Ítélőtábla Polgári Kollégiumának 1/2016. (XI. 24.) kollégiumi véleménye szerződésszegéssel kárt okozó fél kártérítési felelősségéről.
19 1/12/2022. Választottbírósági ítélet.
20 Fővárosi Ítélőtábla 5.Pf.21.123/2016/4/II.
21 KJD2024. 18.

bizonyítani.[22] Talán nem szorul bővebb magyarázatra, hogy abban az esetben, ha az előreláthatóság alapjaként a vezető tisztségviselő mandátumának a kezdetét vesszük alapul, akkor a felelősségre vonás szempontjából legfeljebb csak azok a szerződések jöhetnek szóba, amelyeket az ezt követő rövid időn belül kötötte meg a vezető tisztségviselő. Ugyanis abban az esetben, ha a vezető tisztségviselői jogviszony létrejötte és a károkozó szerződés megkötése között huzamosabb idő telik el, akkor szinte lehetetlen lenne a vezető tisztségviselő felelősségre vonása, hiszen a vezető tisztségviselő joggal hivatkozna arra, hogy az évekkel ezelőtt keletkezett megbízatása idején a károkozó esemény előre nem volt látható. Éppen ezért sokkal kézenfekvőbb a károkozó szerződés megkötésének időpontját alapul venni a felelősségre vonás tekintetében.

1.3. Nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa

A Ptk. III. vagy IV. könyvét elemezve, a vezető tisztségviselő felelősségi szabályait olvasva nem találunk olyan speciális rendelkezéseket, amelyek az elvárhatóság tekintetében értelmezési zsinórmértékül szolgálnának. A Ptk. I. könyve azonban olyan általános, minden könyvre kiható alaprendelkezéseket tartalmaz, amely minden jogviszony tekintetében alkalmazandó. Az általános elvárhatóság mércéje szerint az adott helyzetben általában elvárható gondosság[23] lesz az irányadó.

Néhány bírósági döntés:

A vezető tisztégviselő szerződéskötését illetően irányadónak tartjuk a Legfelsőbb Bíróság vizsgálódását a tekintetben, hogy a társaság gazdasági helyzete indokolta-e a kockázatvállalást, ezt a piaci környezet indokolta-e, előre látható és kirívóan észszerűtlen volt-e a kockázat.[24]

„A vezető tisztségviselő a gazdasági társaság nevében eljárva kölcsönszerződést nyújtott egy magánszemélynek 20 000 000 Ft összegben. Az adós lejáratkor nem teljesített. A peres eljárás során megállapításra került, hogy az adós személyi adatai hiányosak, a lakcímkutatás nem vezetett eredményre, a vezető tisztségviselő a kölcsön lejártát követően meg sem próbálta behajtani az összeget. Az okiraton tanúk sem szerepeltek."[25]

A Ptk. normaszövege a vezető tisztségviselő felelőssége mellett még egy nagyon fontos elemet tartalmaz. A kártérítés mértékét is meghatározza, hiszen a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a vezető tisztségviselő.[26] A kártérítés mértékét a károkozónak meg kell téríteni a szolgáltatás tárgyában keletkezett kárt és a jogosult vagyonában keletkezett egyéb károkat és elmaradt vagyoni előnyt, olyan mértékben, amilyen mértékben a károsult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.[27] Szándékosság esetén a teljes kártérítés elve érvényesül.

22 Bodzási, 2013, 8–13.
23 Ptk. 1:4. §.
24 EBH2011. 2417.
25 BH2011.288.
26 Ptk. 3:24. § 1. bek.
27 Ptk. 6:143. §.

2. Felmentvény

A gazdasági társaság működése alatt a vezető tisztségviselő a társasággal szembeni kártérítési felelőssége kapcsán találkozunk a felmentvény intézményével.[28]

A felmentvény megadása vagy annak a megtagadása a gazdasági társaság életében kulcsfontosságú, hiszen a döntés kihatással lehet a vezető tisztségviselővel szemben érvényesített kártérítésre. Éppen ezért a kérdés a legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik.[29] A felmentvény megadásáról/megtagadásáról szóló határozatot nem lehet delegálni, nem lehet más szerv hatáskörébe utalni. Figyelemmel arra is, hogy a legfőbb szerv a gazdasági társaság cégnyilvántartásból való törlését követően nem működik, így a felmentvényről a gazdasági társaság bármely okból történő megszűnését követően nem beszélhetünk. Erre is tekintettel a legfőbb szerv által megadott felmentvényt már nem lehet hatálytalanítani.

A felmentvény a vezető tisztségviselő érdeke, ezért is fogalmaz a jogalkotó úgy, hogy a *„vezető tisztségviselő kérésére"* dönt erről a legfőbb szerv. A napirendi pontokat alapvetően a vezető tisztségviselő határozza meg, de a főszabályhoz képest két kivétellel is találkozunk. Egyrészt az ok és a cél megjelölésével a kisebbség is kezdeményezheti a legfőbb szerv összehívását, másrészt a legfőbb szerv az ülésen olyan kérdéseket is a napirendi pontok közé vehet, amik eredetileg a meghívóban nem szerepeltek. A fentiek alapján nem látjuk annak akadályát, hogy a vezető tisztségviselő mellett – jogszabályi rendelkezések tiszteletben tartásával – a kisebbség által vagy a legfőbb szervi határozattal is a kérdés napirendre kerüljön.

A jogalkotó nem határozza meg feltételként, hogy a legfőbb szerv csak abban az esetben tárgyalhat a felmentvény megadásáról, ha az a létesítő okiratban szerepel. Amennyiben így lenne, akkor a mintás alapítású gazdasági társaságok esetében az intézmény alkalmazására nem lenne lehetőség. A felmentvényről való döntés alapfeltétele, hogy a napirendi pontok között szerepeljen, vagy ennek hiányában az ülésen minden tag jelen legyen, és minden tag egyhangú szavazatával hozzájáruljon ahhoz, hogy a kérdés utólagosan felvételre, megtárgyalásra kerüljön.

A Ptk. szerint a társaság a beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenységet értékelve adhat felmentvényt. Ezzel összefüggésben két kérdésre kell válaszolnunk: a felmentvény csak a beszámoló elfogadásával együtt adható, és csak az elmúlt gazdasági évet illetően?

Az első kérdéssel összefüggésben érdemes egy, a Kúria előtt folyamatban volt ügy rövid ismertetése.[30]

Az alperesi társaságban a felperes 48% mértékű szavazati jogot biztosító részesedéssel rendelkező tag, az alperes további két tagja 19%, illetve 33% mértékű szavazati joggal rendelkezik. Az alperes taggyűlése a 2017. évi beszámoló elfogadásával egyidejűleg meghozott 4/2018. (V. 30.) számú határozatával a 2017. üzleti évre megadta a

28 Ptk. 3:117. §.

29 Egyszemélyes gazdasági társaság esetében legfőbb szerv nem működik, hatáskörét az alapító gyakorolja [Ptk. 3:109. § (4). bek.]

30 Kúria Gfv. 30.211/2021/6.

felmentvényt az alperes ügyvezetője részére. E határozatot – a felperes keresete alapján indult perben – a Fővárosi Törvényszék a 2019. április 18-án meghozott, a helybenhagyó másodfokú ítélet folytán 2019. november 6-án jogerőre emelkedett ítéletével hatályon kívül helyezte. Az alperes 2019. május 22. napjára összehívott taggyűlésén a felperes „nem" szavazata ellenében a másik két tag támogató szavazatával meghozott 17/2019. (V. 22.) számú határozatával a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:117. §-a alapján a 2017. évi üzleti évre megadta a felmentvényt az ügyvezető részére.

A felperes keresetében az alperes 17/2019. (V. 22.) számú taggyűlési határozatának hatályon kívül helyezését kérte többek között arra hivatkozással, hogy taggyűlés a Ptk. 3:117. § (1) bekezdésébe ütközően adta meg a 2017. üzleti évre az ügyvezető részére a felmentvényt, mivel erre jogszerűen csak a 2017. évi beszámoló elfogadásával együtt kerülhetett volna sor. Az elsőfokú bíróság ítéletével a keresetet elutasította, míg a felperes fellebbezése folytán eljárt másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta, és az alperes 17/2019. (V. 22.) számú taggyűlési határozatát hatályon kívül helyezte. A másodfokú bíróság döntését azzal indokolta, hogy tévedett az elsőfokú bíróság, amikor a keresettel támadott taggyűlési határozatot a Ptk. 3:117. § (1) bekezdésének megsértése miatt nem találta jogszabálysértőnek és nem helyezte azt hatályon kívül. A Ptk. 3:4. §-ának a jogi személy valamennyi típusára alapelvként irányadó létesítés szabadságát rögzítő rendelkezéseiből következően a gazdasági társaság tagjai – a (3) bekezdésben tételesen felsorolt eseteken kívül – a létesítő okiratban egyező akarattal eltérhetnek a tagok egymás közötti és a jogi személyhez fűződő viszonyára, valamint a társaság szervezetére és működésére vonatkozó diszpozitív szabályoktól. Ennek hiányában azonban a létesítő okiratban eltérően nem szabályozott minden kérdésben a Ptk. rendelkezéseit kell alkalmazni. Az adott ügyben a létesítő okirat eltérő rendelkezése hiányában a taggyűlés a felmentvény megadásáról csak az adott üzleti év beszámolójának elfogadásával egyidejűleg hozhatott volna határozatot, erre később, az előző üzleti év beszámolójának elfogadását követően megtartott újabb taggyűlésen már nem volt mód. A Kúria a jogerős ítéletet nem találta jogszabálysértőnek.

A Kúria döntése tehát az, hogy a legfőbb szerv a felmentvény megadásáról csak az adott üzleti év beszámolójának elfogadásával egyidejűleg hozhat határozatot.

A fenti tényállás keretei között a Kúria döntésével alapvetően egyetértünk, azt az alábbiakkal egészítjük ki. Az évi rendes, előző gazdasági év eseményeit tárgyaló legfőbb szervi ülés lényege, hogy a vezető tisztségviselő a gazdasági eseményekről számot adjon. Ismerteti a gazdasági társaság pénzügyi-vagyoni helyzetét, a lezárt és a folyamatban lévő ügyleteket, a kötelezettségvállalásokat, az esetleges üzleti kockázatokat, a szerződések várható kimenetelét és egyéb fontos, a gazdálkodást, a társaság stabilitását érintő kérdéseket. Nyilvánvaló, hogy különbséget kell tennünk egy kisebb létszámú, szerényebb piaci szegmenssel működő gazdasági társaság és egy nagyobb, összetettebb, több munkavállalót, alvállalkozót igénybe vevő gazdasági társaság között. Míg az első esetben a beszámolót követően a felmentvény kérdésében azonnali felelősségteljes döntés hozható, addig az utóbbi esetben indokolt lehet, hogy a tagság bár a beszámolót elfogadja, de a felmentvény kérdésében rögtön nem hoz határozatot. A megalapozott döntés érdekében

igenis elképzelhető, hogy a társaság csak a beszámoló elfogadását követő időben hoz döntést. Ez az álláspont a fent ismertetett Kúria-ítélettel nem ellentétes.

Az a szabály, mely szerint a felmentvény a beszámolót megelőző évre vonatkozóan adható meg, nyilvánvaló, hogy a gazdasági társaságot védi. Ugyanakkor nem látjuk akadályát annak, hogy a legfőbb szerv hosszabb időt vizsgáljon, a Ptk. rendelkezéseitől eltérjen, és akár két vagy három év vonatkozásában is döntsön a felmentvény kérdésében, feltéve, hogy ez a rendelkezés a létesítő okiratban szerepel, vagy ha az ülésen valamennyi tag egyhangú szavazatával ehhez hozzájárul.

A jogalkotó számba veszi azt az esetet is, ha a vezető tisztségviselő mandátuma két egymást követő beszámolóval foglalkozó ülés között szűnik meg. Ebben az esetben a vezető tisztségviselő kérheti, hogy a legfőbb szerv a következő ülésén döntsön a felmentvény megadásáról.

Nem teljesen világos, hogy pontosan mit kell értenünk az alatt, hogy a vezető tisztségviselő „kérheti" a döntést. Kinek, mikor és hogyan kell ezt a kérelmet előterjeszteni?

Amennyiben a vezető tisztségviselő határozott időre került megválasztásra, akkor a jogviszonyának a lejárta előtt kérheti a legfőbb szervtől a felmentvény tárgyában való döntés meghozatalát. Amikor a vezető tisztségviselő lemond a mandátumáról, akkor a lemondással egyidejűleg szintén kérheti a mentesítést. Figyelemmel arra, hogy a lemondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, így annak elfogadásához nem kell taggyűlési határozat, és felmentvény megadása sem.[31] Ha a társaság elhatározza a jogutód nélküli megszűnését, azaz a végelszámolását, akkor a legfőbb szerv ülésén ezt a kérelmet szintén elő lehet terjeszteni. Teljesen máshogy alakul a helyzet, ha például a vezető tisztségviselővel szemben kizáró ok merül fel, vagy a cselekvőképességét elveszíti, illetve akkor is, ha a legfőbb szerv visszahívja. Ezekben az esetekben ugyanis a törvény erejénél fogva, illetve a legfőbb szerv határozata által szűnik meg a mandátuma. Ennek következménye, hogy a társaság ügyeiben többé nem járhat el, így álláspontunk szerint a legfőbb szerv összehívására sem jogosult, ülés összehívását nem kezdeményezheti. Ezekben az esetekben talán az a helyes út, ha a volt vezető tisztségviselő megkeresi a cég aktuálisan cégnyilvántartásba bejegyzett képviselőjét, és a Ptk. szakaszaira hivatkozással kéri a legfőbb szerv ülésének az összehívását, és napirendi pontként javaslatot tesz a saját felmentvényét illetően. Természetesen az egy másik kérdés, hogy mi van abban az esetben, ha az aktuális vezető tisztségviselő negligálja a korábbi képviselő kérését, és a legfőbb szerv ülését nem hívja össze.

Álláspontunk szerint a legfőbb szerv a felmentvény kérdésében csak akkor hozhat érvényes döntést, ha az a meghívóban a napirendi pontok között feltüntetésre került, vagy ennek hiányában az ülésen minden tag jelen van, és egyhangú határozattal a kérdést a napirendi pontok között felvették.

A meghívó alapvető célja a tagok informálása, tájékoztatása. Azt feltételezzük, hogy a tagok laikusak. Éppen ezért a napirendi pontokat egyértelműen, beazonosítható módon kell valamennyi tag részére a létesítő okirat vagy a Ptk. rendelkezéseinek megfelelően megküldeni. Ebből következik, hogy a felmentvényt csak abban az esetben lehet tárgyalni és ebben a kérdésben érvényes döntést hozni, ha a meghívóban ez

31 KGD1998. 64.

feltüntetésre került. A meghívó kézhezvételét követően a tag a napirendi pontokat elolvassa, értelmezi, és eldönti, hogy számára az ülésen való részvétel fontos vagy nem. Hozzá akar-e szólni az egyes pontokhoz, ki akarja-e fejteni a véleményét, adott esetben kérdéseket akar-e feltenni, vagy észrevételeket akar-e megfogalmazni. Ezt szem előtt tartva a meghívóban önmagában nem elég a beszámoló feltüntetése, úgy gondoljuk, hogy a felmentvényről való döntést külön napirendi pontként egyértelműen meg kell jelölni. Amennyiben a napirendi pontok között ez nem szerepel, akkor a legfőbb szervi ülés főszabály szerint ebben a kérdésben érvényes döntést nem hozhat. A beszámoló elfogadását és a felmentvény megadását illetően tehát nincs listás szavazás. A kérdést szét kell választani, és külön kell szavazni a beszámoló elfogadásáról, és külön kell határozatot hozni a felmentvény megadása/megtagadása tárgyában. Együttesen szavazás esetén két kérdéskörben egy döntés meghozatalára kerülne sor, így a tagok nem tudnak egymástól független döntést hozni, és el vannak zárva annak lehetőségétől, hogy a két különböző tárgyban eltérő szavazatot adjanak le.

A felmentvény megadásával a legfőbb szerv azt igazolja, hogy a vezető tisztségviselő az értékelt időszakban munkáját a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegességét szem előtt tartva végezte.

Vagyis a felmentvény megadásával a legfőbb szerv lemond arról, hogy a vezető tisztségviselővel szemben később kártérítési igénnyel lépjen fel azon tények ismeretében, melyek a beszámoló alapjául szolgáltak.[32]

Az ügyvezetői felelősség akkor kerülhet előtérbe, ha utóbb bebizonyosodik, hogy a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

Ebben az esetben a szabályszerűen összehívott legfőbb szervi ülés dönt a perindításról. Ha a létesítő okirat szigorúbb rendelkezést nem tartalmaz, akkor az általános szabályok szerint egyszerű szótöbbséggel. Előfordulhat, hogy a vezető tisztségviselő egyben tag is, ebben az esetben őt szavazati jog nem illeti meg, a pártatlan szavazás tőle nem várható el, hiszen érdekelt.

A részvénytársaság esetében megjelenő kollektív ügyvezetésnél ugyanezzel az esettel találkozunk. A Győri Ítélőtábla által hozott jogerős ítélet szerint a részvénytársaság kettős (részvényesi és igazgatósági tagsági) jogviszonyban álló tagjai a közgyűlés felmentvény megadására vonatkozó szavazásánál a szavazásból kizártak voltak.[33]

Az egyszemélyes társaság esetében, ahol a tag egyben vezető tisztségviselő is, az intézmény alkalmazása az előbb hivatkozott összeférhetetlenségi szabályok miatt fogalmilag kizárt.[34]

A felmentvénnyel rendelkező vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége megállapításának elengedhetetlen feltétele a társaság legfőbb szerve által hozott határozat eredményes bírósági felülvizsgálata.[35]

32 Kaposvári Törvényszék G. 40.045/2015/14.
33 Győri Ítélőtábla Gf. 20.020/2016/3.
34 Ennek akkor lenne gyakorlati jelentősége, ha a tag a vagyoni részesedését utóbb értékesíti vagy a társaság többszemélyessé válna, és felmerülne e vezető tisztségviselő felelőssége.
35 Fővárosi Törvényszék P. 22.252/2017/59.

Egyetértünk azzal, hogy amennyiben a felmentvény hatálytalanításának alapjául felhozott információk közül bármelyikről aggálymentesen megállapítható, hogy a tagok többsége arról nem tudott, és az információ birtokában a felmentvényt nem adta volna meg, akkor a hatálytalanítás alapjául felhozott további információk vizsgálatára nincs szükség.[36] Tehát egy valótlan állítás is elég ahhoz, hogy a bíróság a felmentvényt hatálytalanítsa.

A felmentvény hatálytalanságának megállapítása iránti pert el kell választanunk a társaság határozatának a bírósági felülvizsgálatától. A két peres eljárás ugyanis nem ugyanaz. Mint láttuk, a felmentvény hatálytalansága iránti pert a gazdasági társaság – törvényi tényállás esetén a kisebbség – jogosult megindítani a vezető tisztségviselővel szemben. Ezzel szemben a társaság határozatának a bírósági felülvizsgálata iránti peres eljárás esetében a felperesi legitimáció a tagot, a vezető tisztségviselőt és felügyelőbizottság tagját illeti meg, ahol az alperes maga a gazdasági társaság. Ez utóbbi esetben a perindítás oka az, hogy a határozat jogszabályba vagy a létesítő okirat rendelkezésébe ütközik. Mások lesznek az igényérvényesítési lehetőségek is, hiszen a társaság határozatainak a megtámadása során szubjektív és objektív határidők között kell különbséget tennünk, míg a hatálytalansági perben főszabály szerint az elévülés szabályait kell alkalmazni.[37]

A társasági határozatok bírósági felülvizsgálatának az a rendeltetése, hogy biztosítsa a társaság működésének törvényességét, ezáltal védje a társaság tagjainak jogait és törvényes érdekeit a társaság szerveivel szemben. A felmentvény hatálytalansága megállapításának viszont ettől eltérően az a rendeltetése, hogy a társaság a felmentvény megadása ellenére is érvényesíthessen kártérítés iránti követelést a vezető tisztségviselővel szemben, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló információk hiányosak vagy valótlanok voltak.

3. Összegző gondolatok

Jelen tanulmány első részében a bírói döntéseken keresztül – a teljesség igénye nélkül – a vezető tisztségviselő gazdasági társasággal szembeni felelősségi szabályait mutattuk be. Az értekezés második fele a felmentvény intézményét járta körül. Itt is megjelennek a judikatúra releváns határozatai. Bízunk abban, hogy az egyes megállapítások és a bemutatott bírósági döntések gondolatébresztően hatnak.

Irodalomjegyzék

Bodzási, B. (2013) 'A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre', *Gazdaság és Jog*, 6, 8–13.

36 Zalaegerszegi Törvényszék G. 40.120/2013/6.
37 Fővárosi Ítélőtábla Pf. 20.274/2020/4.