

A vezető jogviszony tartalmi kérdései¹

Nádas György²

Bevezető rendelkezések

A Polgári Törvénykönyv³ hatályba lépésével, illetőleg ezt megelőzően a Munka Törvénykönyve⁴ újra alkotásával ismét a jogi gondolkodás homlokterébe kerültek a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos problémák. Az ma már nem vitás, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony kötelmi jellegű vagy kifejezetten kötelmi jogviszony. De mi is a kötelelem? A kötelelem sohasem öncél, vagyis az életben nem azért kötünk ügyleteket, s ekképp nem azért létesítünk kötelemeket, hogy azok csupán létrejöjjenek, hanem azért, hogy a javak, értékek, általában szolgáltatások kicserélésével egymás érdekét előmozdítsuk.⁵ Ez az általános tétel a vezető tisztségviselőkre különösen igaz, hiszen olyan tartamjogviszonyokról beszélünk, amelyek egy meghatározott cél érdekében jönnek létre. Ahhoz, hogy ezeket a problémákat megvilágíthassuk, esetleg a felmerülő jogkérdésekre hosszútávú válaszokat adhassunk, szükséges álláspontom szerint a vezető tisztségviselői jogviszony tartalmának és tárgyának a feltárása, hiszen a jogviszony tartalma és tárgya alapvetően meghatározza azt a jogi környezetet, amely alapján az esetleges jogviták elbírálhatók, illetve amely jogszabályok alapján a vezető tisztségviselőnek minősülő feladataikat jogszerűen elláthatják. Hiszen a kötelelem tárgya és tartalma egymástól elválaszthatatlan. A jogviszony tárgya a szolgáltatás, mely legtágabb értelemben az a magatartás, amelyet a kötelezettnek a jogosult érdekében tanúsítania kell.⁶

A fentiekből kiindulva célszerű először azt tisztázni, hogy a vezető tisztségviselővel szemben milyen elvárások fogalmazhatók meg. Ezek az elvárások természetesen jelentős részben függenek attól, hogy milyen szervezet élén áll a vezető tisztségviselő, illetőleg hogy milyen jogviszony keretében kerül sor a vezető tisztségviselői feladatok ellátására. Ezzel összefüggésben több megoldás is elképzelhető. Az általam vázolt megoldások közül egyesek a polgári jog – a klasszikus magánjog – hatókörébe tartozó jogviszonyok, míg természetesen nem kerülhetők meg a munkajogviszony keretében ellátandó vezető tisztségviselői jogviszonyok sem.

1. A vezető tisztségviselői feladatok ellátására létrehozandó jogviszony típusa

A polgári jog keretében valamilyen tevékenység nyújtására vonatkozó szerződés alapvetően két irányból közelíthető meg: az egyik egy gondossági típusú kötelelem – elsősorban gondolhatunk itt a megbízásra és a megbízáshoz hasonló jogviszonyokra; a másik egy eredménykötelelem – gondolhatunk ebben a körben kifejezetten vállalkozási típusú szerződésekre.

1 A jelen tanulmány az OTKA K117009 számú kutatása keretében készült.

2 Dr. Nádas György Ph.D., egyetemi docens, Debreceni Egyetem

3 2013. évi V. törvény

4 2012. évi I. törvény

5 SZLADITS Károly (szerk.): *Magyar magánjog. III. kötet.* Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Budapest, 1939, 400.

6 KOLOZSVÁRY B.: *A magyar magánjog tankönyve.* Polizer-féle Könyvkiadó Vállalat, Pécs, 1907, 9. Idézi: KISS György: *Munkajog.* Osiris Kiadó, Budapest, 2000, 100.

A Polgári Törvénykönyv a vezető tisztségviselővel kapcsolatos követelményeket több könyvében is megfogalmazza, megítélésem szerint éppen az előbb kifejtettek okán. A jogi személyekre vonatkozó harmadik könyv általános jelleggel határoz meg követelményeket a vezető tisztségviselőkhöz, illetve a jogviszonyaikkal kapcsolatosan. Már itt fel kell hívnunk azonban a figyelmet arra a polgári törvénykönyvi rendelkezésre, amely általánosságban teszi diszpozitívvá a jogi személyekre vonatkozó rendelkezéseket [3:4. § (2) bek.], ebből pedig más nem következhet, minthogy a felek szerződésükkel a Polgári Törvénykönyvben foglaltaktól jelentős mértékben eltérhetnek.

Az általános tétel, hogy a jogviszony tartalma nem más, mint a jogviszony alanyait megillető jogok és kötelezettségek összessége. A Polgári Törvénykönyv harmadik könyve a vezető tisztségviselővel kapcsolatosan elsődlegesen feladatként határozza meg a jogi személy képviseletét. Mit is jelent a jogi személy képviselete, milyen típusú jogviszony feltétele ez a képviselet? Trivialitásnak tűnik, hogy a jogi személy képviselete nagyon sok mindent magában foglal. A jogi személy nevében történő nyilatkozattételt, értve ez alatt természetesen a jognyilatkozatok megtételét, szerződéskötést, szerződésen kívüli egyéb nyilatkozatok megtételét. A 3:29. § (2) bekezdése kifejezetten önálló jogként definiálja a képviseleti jogot, ez feltételezi azt is, hogy a vezető tisztségviselő a képviseleti joga gyakorlása körében teljes felelősséggel tartozik a jogi személlyel szemben. Az ügyvezetéssel kapcsolatosan a Ptk. 3:21. § (2) bekezdése pedig kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni. Annak meghatározása, hogy milyen típusú jogviszony lesz az, amely alapján ezen kötelezettségét a vezető tisztségviselő ellátja, a következőkben foglalható össze.

Ez a megfogalmazás nem teljes mértékben igazít el bennünket a jogviszony típusát illetően, hiszen a társaság, illetve a jogi személy érdekében történő működés jelenthet részben eredményt is, illetve olyan elvárások megfogalmazását a jogi személy részéről, illetve a jogi személy természetes személy tulajdonosai, illetve alapítói részéről, amelyből az a következtetés vonható le, hogy a vezető tisztségviselői feladatokat elsősorban valamilyen eredmény elérése céljából kell ellátni. Ebben a körben sajátos helyzetben lehet a csődbiztos, a vagyonfelügyelő, illetve a felszámolóbiztos, illetőleg a végelszámoló is, hiszen az ő feladatuk már egyértelműen célhoz és eredményhez kötött feladat, amely alapvetően a vállalkozási szerződéshez, illetve a vállalkozási típusú jogviszonyokhoz közelíti a vezető tisztségviselő jogviszonyát.

Más oldalról a Polgári Törvénykönyv azt is rögzíti, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony ellátható munkajogviszony keretében is [Ptk. 3:112. §]. A jogviszony tartalmi kérdéseinek vizsgálata ezen a ponton válik igazán bonyolulttá, hiszen a vezető tisztségviselő feladatait, felelősségének kérdéseit a Polgári Törvénykönyv meghatározza, de a fenti szabályból eredően nem zárja ki annak a lehetőségét, hogy a vezető tisztségviselő a feladatait azzal a szervvel létrehozott munkaviszony keretében lássa el, amelynek vezető tisztségviselője, sőt, ennél tovább is mehetünk a kérdés elemzése körében, hiszen a Ptk. 3:22. § (2) bekezdése szerint elképzelhető olyan helyzet, hogy a vezető tisztségviselő jogi személy, azonban olyan természetes személyt köteles kijelölni, aki nevében a vezető tisztségviselői feladatokat ellátja. Adódhat a kérdés, hogy ebben az esetben a vezető tisztségviselői feladatokat ténylegesen ellátó személy milyen jogviszonyban áll egyrészt azzal a vezető

tisztségviselő jogi személlyel, amelynek felhatalmazása alapján az adott szervezet vezető tisztségviselői feladatait ellátja, másrészt milyen jogviszony jön létre a jogi személy vezető tisztségviselő és az ily módon vezetett másik szervezet között.

Az általános szabályokon túlmenően a Ptk. a gazdasági társaság szervezetére vonatkozó sajátos szabályokat is meghatároz, így természetesen az ügyvezetésre és a képviselőre szintén, és e körben lényeges a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése, amely szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. Itt azonban szükséges utalni a már felhívott 3:4. § (3) bekezdésére, amely akként rendelkezik, hogy a jogi személy tagjai, illetve alapítói nem térhetnek el az e törvényben foglaltaktól, ha az eltérést e törvény tiltja, vagy az eltérés a jogi személy hitelezőinek, munkavállalóinak vagy a tagok kisebbségének jogait nyilvánvalóan sérti, vagy a jogi személyek törvényes működése feletti felügyelet érvényesülését akadályozza. Fentiekből következően megítélésem szerint nem kizárt az, hogy a gazdasági társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő vállalkozási jogviszony jellegű jogviszonyban lássa el, hiszen egy eredménykötelem adott esetben sokkal inkább érdeke lehet a gazdasági társaság tulajdonosainak, illetve magának a gazdasági társaságnak, hiszen egy ilyen típusú szerződésen keresztül sokkal inkább garantálható azoknak a gazdasági céloknak az elérése, amelyhez elengedhetetlenül szükséges a vezető tisztségviselő aktív közreműködése. Abban az esetben, ha a gazdasági társaság, illetve a jogi személy úgy dönt, hogy a vezető tisztségviselői feladatokat munkaviszony keretében láttatja el, úgy a Munka Törvénykönyvének rendelkezései a munkavállaló jogai és kötelezettségei tekintetében teljesen egyértelműen részévé válnak a felek megállapodásának. A kérdés továbbra is az, hogy ez a fajta kettős kötöttség, amely részben a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkajogviszonnyal kapcsolatos kötöttséget jelent, részben a vezetői pozícióhoz kapcsolódó polgári jogi kötelezettséget rögzíti, illetve jelenti, milyen módon kapcsolható össze, tényleges vagy látszólagos kollízió fedezhető fel a jogviszony tartalmi kérdéseit illetően.

2. A vezető tisztségviselői jogviszony tartalma

2.1. Társasági jogi vetület

A vonatkozásban, hogy a Polgári Törvénykönyvnek a gazdasági társaságokra írt sajátos szabályai is kevés eligazítást adnak, hogy mi is a vezető tisztségviselői jogviszony tartalma, legyen ez munkaviszony vagy polgári jogi jogviszony. Amennyiben abból indulunk ki, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonyát megbízási jogviszony keretében látja el, úgy támpontként felmerülhet a Ptk.-nak a megbízásra vonatkozó szabálytömege. A Ptk. definíciója szerint a megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó megbízási díj megfizetésére köteles. Nyilván a jogviszony tartalma a következő törvényi rendelkezésekből világlik ki.

A megbízott a megbízó utasításait köteles követni. Hogyan kell ezt értelmeznünk egy jogi személy vezető tisztségviselője vonatkozásában, hiszen az általános érvényű tétel szerint a jogi személy vezető tisztségviselője operatív módon irányítja a jogi személy tevékenységét, nyilván a jogi személy tulajdonosainak, mint a legfőbb döntéshozó szervnek az irányítása mellett. Azonban a jogi személy legfőbb

döntéshozó szerve nem minden nap tart ülést, adott, konkrét ügyekben nem ad utasítást a vezető tisztségviselőnek. A vezető tisztségviselői jogviszony tartalma ezért a Ptk.-nak a megbízásra vonatkozó rendelkezéseihez képest álláspontom szerint jelentősen eltér. Az persze elképzelhető, hogy bizonyos kérdések vonatkozásában maga a vezető tisztségviselő kéri a legfőbb döntéshozó szerv határozatát, annak érdekében, hogy a jövőre nézve egy adott kérdésben vagy akár általános jelleggel is utasítást kapjon, hiszen ezzel saját felelősségének mértéke és mérve is csökkenthető, hiszen a legfőbb döntéshozó szerv utasításait köteles betartani.

Mit jelenthet a megbízási jogviszony keretében ellátott feladatok kapcsán az a törvényi rendelkezés, és hogyan kell ennek megfelelnie vezető tisztségviselőként, nevezetesen, ha a megbízó célszerűtlen vagy szakszerűtlen utasítást ad, a megbízott köteles őt erre figyelmeztetni. Hogyan érvényesítheti azt a jogát a vezető tisztségviselő, amelyet a célszerűtlen utasítás fenntartásához fűz a jogszabály, nevezetesen, hogy elállhat a szerződéstől, illetőleg a szerződést felmondhatja vagy a megbízó kockázatára ellátja az utasítást. Nyilván ez már az adott helyzettől függ, hogy milyen megoldást választ a vezető tisztségviselő, különösen akkor, ha a szem előtt tartja azt az általános törvényi rendelkezést, hogy a jogi személy érdekeinek szem előtt tartásával kell feladatait ellátni.

Amennyiben a felek úgy döntenek, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonyt vállalkozási típusú szerződés keretei között láttatják el a vezető tisztségviselővel, akkor a jogviszony tartalma egészen más meghatározást nyer, hiszen vállalkozási szerződés alapján a vállalkozót tevékenységgel elérhető eredmény megvalósítására a megrendelő annak átvételére és a vállalkozói díj megfizetésére köteles. Sajátosan alakul az utasítási jog a megrendelő oldalán, hiszen ebben a jogviszonyban is irányadó, hogy a vállalkozó a megrendelő utasítása szerint köteles eljárni, azonban az utasítás nem terjed ki és nem is terjedhet ki a tevékenység megszervezésére, és nem teheti a teljesítést terhesebbé. Az utasítási jog másik korlátja a vállalkozási típusú szerződések esetén is az, ha a vállalkozó a megrendelő utasítását célszerűtlennek vagy szakszerűtlennek minősíti, úgy ebben az esetben figyelmeztetési kötelezettség terheli. Amennyiben a megrendelő a figyelmeztetés ellenére fenntartja az utasítását, úgy megint csak az elállás lehetőségét biztosítja a Ptk. a vállalkozónak, illetőleg a feladatot a megrendelő utasítása szerint, a megrendelő kockázatára láthatja el. A kérdés ugyanaz, mint a megbízási típusú jogviszonyok esetében: hogyan szerezzé be a megrendelő jelen esetben a legfőbb döntéshozó szerv álláspontját, hogyan kérje ki a véleményét a vezető tisztségviselő egy általa célszerűtlennek vagy szakszerűtlennek vélt utasítással összefüggésben, illetőleg milyen módon kell értelmezni ezt a rendelkezést abban az esetben, ha a konkrét feladatokra – márpedig az esetek többségében erről lesz szó – nincs meghatározott utasítás a „megrendelő” oldaláról, hiszen a Ptk.-nak a jogi személyekre vonatkozó rendelkezései adnak némi fogódzót ebben, nevezetesen hogy a jogi személy nevében eljárva kell a vezető tisztségviselői feladatokat ellátni.

Mit is kell akkor vezető tisztségviselői feladatokként értelmeznünk, miként kell a vezető tisztségviselő feladatainak a határait megvonni? Ebben a kérdésben a jogszabályok igazán útmutatást nem adnak, így a felek szerződéskötéskori magatartása, és a szerződési akarat vizsgálata egy esetleges jogvitás helyzetben mindenképpen irányadóvá válik.

Különös jelentősége van a jogviszony vizsgálatának és az utasítási jog korlátainak, hogy a vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el. A menedzser valamilyen formában betagozódik cége szervezeti hierarchiájába, és ha mástól nem is, de az igazgatóságtól, valamint a felügyelőbizottságtól mégis függ.⁷

Természetesen egyéb jogi személyekre vonatkozó sajátos szabályokat is tartalmaz a Ptk., így többek között az alapítvány esetében az alapítvány operatív irányításával testületet rendel megbízni a Polgári Törvénykönyv, három természetes személyből álló kuratórium vagy természetes személy kurátor lehet az, aki az alapítvány operatív feladatait irányítja és vezető tisztségviselőnek minősül. Az alapítvány kapcsán fel sem merül annak a lehetősége, hogy a kuratórium tagjai, illetve a kurátor munkaviszonyban látna el a feladatait, bár megjegyezzük, nem is zárja ki a Polgári Törvénykönyv ennek a lehetőségét.

Sajátosan alakul a vezető tisztségviselők jogviszonyának kérdése a részvénytársaság esetében is, hiszen a részvénytársaság ügyvezetését igazgatóság látja el, mely három természetes személyből áll. Jól láthatóan a munkáltató szervezeti formája a vezetők jogállására is kiható lényeges körülmény lesz.⁸ Kifejezetten úgy rendelkezik a Ptk. 3:282. § (3) bekezdése, hogy az igazgatóság jogait és feladatait testületként gyakorolja. Az igazgatóság tagjai képviseleti jogának korlátozása, megosztása, és nyilatkozatainak feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos. A zártkörűen működő részvénytársaság esetében jelöli meg a Ptk. egyszemélyi vezető tisztségviselőként a vezérigazgatót. A nyilvánosan működő részvénytársaság esetében pedig igazgatótanács is felállítható, amellyel kapcsolatban lényeges szabálynak minősülhet, hogy elvileg az igazgatótanács tagjai többségének függetlennek kell lennie, ehhez értelmező szabályt a Ptk. 3:287. § (1) és (2) bekezdése fűz. A jelen tanulmány szempontjából lényeges a (2) bekezdés a) pontja, amely nem független igazgatótanácsi tagként definiálja azt a személyt, aki a részvénytársaság munkavállalója vagy volt munkavállalója.

Fentiekhez hasonló szabályt találunk a szövetkezetek vonatkozásában. Szintén testületi vezetésről rendelkezik a Ptk., amelyhez azonban kiegészítő szabályként megemlíti, hogy az igazgatóság elnökét is a szövetkezet közgyűlésének meg kell választani, azonban az igazgatóság jogai és feladatai testületi működést feltételeznek.

A fentebb említett és testületként eljáró operatív irányító szervek, illetve tagjaik jogviszonya vonatkozásában vissza kell utalnunk az általános szabályokra, amelyek részben megbízási típusú, részben munkaviszonyokként határozzák meg a vezető tisztségviselő és a szervezet közötti jogviszony lehetséges típusait. Változatlan azonban az a megállapítás, amely szerint nem zárható ki egy vállalkozási típusú szerződés sem.

2.2. A munkaviszony keretében foglalkoztatott vezető tisztségviselő jogai és kötelezettségei

A jogviszony tartalmi kérdései további boncolgatása körében vizsgálni szükséges annak a lehetőségét, ha a munkaviszony mellett dönt a vezető tisztségviselő és a jogi

7 PRUGBERGER Tamás-NÁDAS György: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. CompLex, Budapest, 2014, 445.

8 PÁL Lajos (szerk.): *Vezetők kézikönyve*. HVG-ORAC, Budapest, 2009, 207.

személy. Ebben az esetben az Mt. általános rendelkezései a vezető állású munkavállalóra vonatkozó sajátos rendelkezésekkel összhangban értelmezhető. Ebben a tanulmány témája szempontjából mindenképpen kiemelést érdemel az Mt. 52. §-a, amely a munkavállaló alapvető kötelezettségeit határozza meg. A vezető állású munkavállaló kapcsán nyilván sajátosan vetődnek fel ezek a kérdések, hiszen a munkáját személyesen, általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint köteles végezni kitételből az a feltételezés adódik, hogy a munkáltató rendszeresen utasításokkal látja el a vezető állású munkavállalót is. Nyilván ez látszólagos, illetőleg hipotetikus feltételezés, hiszen a vezető állású munkavállaló lesz az, aki a munkáltatóval munkaviszonyban álló többi munkavállaló vonatkozásában a munkáltatói jogokat gyakorolni jogosult, és egyben köteles is, hiszen a munkáltató képviselőjében jár el, és mint ilyen, önálló kompetenciákkal rendelkezik.

Az Mt.-nek a vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályai nem adnak egyértelmű eligazítást abban a kérdésben, hogy mit is kell a vezető állású munkavállaló munkaviszonya tartalmának tekinteni. Az atipikus szerződésként értelmezett jogviszony vonatkozásában az Mt. megadja azokat a sarokpontokat, amelyek definiálják a vezető állású munkavállalót, illetve azokat a felelősségi kérdéseket igyekszik a jogalkotó ezen rendelkezések között tisztázni, amelyek nyilvánvalónak tűnnek, de nem vezethető le ezekből a szabályokból egyértelműen a szerződésszegésre vonatkozó rendelkezések alkalmazási köre, hiszen a szerződésszegésnek nem feltétlenül és kizárólagosan következménye mondjuk a kártérítés, hiszen amennyiben elfogadjuk az Mt.-nek azt a megállapítását, hogy mögöttes jogszabályként mindenképpen a Polgári Törvénykönyv irányadó lesz, akkor a szerződésszegéssel kapcsolatos Polgári Törvénykönyvi tényállások vizsgálata a vezető állású munkavállalóval összefüggésben elengedhetetlen. A jogviszony tartalmi elemzése körében adhat iránymutatást a Kúria EBH2015.M.14. számú elvi határozata, amely szerint önmagában az, hogy a munkavállaló a munkaköri feladatait önállóan végzi, és ezzel összefüggésben döntés-előkészítési feladatokat is ellát, nem teszi vezetővé. Ennek a tanulmány szempontjából azért van jelentősége, mert a vezető állású munkavállalóval kapcsolatosan egyértelműsíti azt, hogy a jogviszony tartalmába – legalábbis amennyiben az munkaviszony keretében történő ellátást feltételez – szűkebb körben tartoznak feladatok, mint az egyébként a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseiből következnek.

A vezető állású munkavállalói lét, illetőleg ilyen státusz körében minden esetben – mutat rá a Kúria több határozata is – a munkakör tartalmát kell vizsgálni, ahogy ez a jelen tanulmány célja is. Ebben a körben lényeges lehet a Kúria EBH2011.2346. szám alatt közzétett elvi határozata, amely szerint a munkakör tartalmát vizsgálva annak van jelentősége a vezető állású munkavállalói státusz megállapítása körében, hogy egyébként a munkavállaló rendelkezik-e olyan feladat- és hatáskörrel, amely lehetővé teszi számára, hogy a munkáltató működésére, gazdálkodására döntéseivel meghatározó befolyást gyakoroljon, és a munkáltató irányításában döntő szerepe legyen. E körben – mutat rá az elvi határozat – nem az írásbeli munkaszerződés hiányának, illetve a munkakör elnevezésének, hanem a munkakör tartalmának van jelentősége. Ezeket az elvi határozatokat azért is tartom szükségesnek ide idézni, mert a szerződés tartalmára, illetve a vezető állású munkavállalói jogviszony tartalmára engednek következtetni, amelyek továbbra is abból a szempontból különösen érdekesek, hogy milyen jogkövetkezménnyel, illetve szankcióval jár az ilyen tartalmú

munkaviszonyból származó kötelezettségszegés, pontosabban milyen következménnyel jár a szerződésszegés. Természetesen ez soha nem lehet egyirányú, és nem csúcsosodhat ki kizárólag a vezető állású munkavállaló szerződésszegésében, hiszen a munkáltató is követhet el szerződésszegést, bár a vezető állású munkavállaló vonatkozásában ennek értelmezése különösen bonyolult, és nagy nehézségekbe ütközhet éppen a már fentebb kifejtettek okán, nevezetesen a vezető állású munkavállaló feladatait jelentős részben önállóan végzi, bár az Mt. hivatkozott rendelkezéseiből az következne, hogy a munkáltató utasításai szerint kell eljárnia, és ezt támasztják alá egyébként a Polgári Törvénykönyvnek a jogi személy vezető tisztségviselőire vonatkozó szabályok is, ennek értelmezése a napi konkrét feladatteljesítés kapcsán nem lehet egyszerű, hiszen a legfőbb döntéshozó szerv, mint olyan testület, amelyik konkrét utasításokkal láthatná el a vezető tisztségviselőt, adott esetben csak ritkán tart ülést, így ezek az operatív feladatokra nézve nem is adhatnak egyértelmű iránymutatást.

A jogviszony tartalmi kérdései vizsgálata kapcsán szükséges rámutatni a munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 1. § (4) bekezdésében írtakra, amely szerint nem foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében történik a Polgári Törvénykönyvben szabályozott közkereseti társaság és betéti társaság tagjának személyes közreműködése, valamint a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködése. Ennek azért van jelentősége, mert a munkaügyi ellenőrzés kapcsán az eljáró hatóságok mindig a jogviszony tartalmából indulnak ki. A kérdésnek abból a szempontból van jelentősége, hogy vajon amennyiben a felek a jogi személyt létrehozó okiratban, illetőleg szerződésben akként állapodnak meg, hogy a vezető tisztségviselői feladatokat nem munkaviszony keretében látatják el a vezető tisztségviselővel, aki egyébként tagja a társaságnak, és mint ilyen tag végzi a vezető tisztségviselői feladatokat, milyen jogviszony keretében látja el az ehhez kapcsolódó kötelezettségeit. A Ptk. 3:182. §-a a mellékszolgáltatásra vonatkozó szabályokat rögzít. A törvényhelyhez fűzött kommentár is arra hívja fel a figyelmet, hogy a korábbi szabályozás szerint a mellékszolgáltatás teljesítése lényegében egy külön megállapodás a társaság és a tag között, melyet praktikus okokból a törvény a társasági szerződés kötelező tartalmává tesz, ha ilyen jogintézményt a felek alkalmazni kívánnak.⁹ Azonban a jelenleg hatályos jogszabály továbbra is vallja ezt az elvet, de nem mondja ki a fenti feltételeket, csak arról rendelkezik, hogy az ellenszolgáltatásról és az egyéb feltételekről a társasági szerződésben a tagok rendelkezhetnek, tehát nem feltétlenül kötelező része már a társasági szerződésnek. Természetesen nem feltétlenül szükséges a vezető tisztségviselői feladatokat mellékszolgáltatásként nyújtani a társaság részére, ez azonban nem jelenti azt, hogy ennek hiányában feltétlenül munkaviszony jönne létre. A tanulmány témája szempontjából a problémára azért világítok rá, mert a jogviszony tartalmának feltárása adott esetben a közigazgatási szervet arra a következtetésre indíthatja, hogy a felek között – ha a mellékszolgáltatásra vonatkozó megállapodás nem jött létre – mindenképpen munkaviszony áll fenn. Erre pedig abból vonhatnak le következtetést, hogy milyen konkrét feladatokat lát el a jogi személy érdekében a vezető tisztségviselő.

Operatív irányítóként természetesen a társaság életében aktívan működik közre a vezető tisztségviselő, irányítja a napi feladatokat, sőt adott esetben tényleges, az

9 PETRIK Ferenc (szerk.): *Polgári jog I-IV. Kommentár a gyakorlat számára*. HVG-ORAC, Budapest, 2016, 3:182. §.

irányításon túlmenő feladatokat is elláthat. Abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő egyben egyébként a társaság tagja is, akkor mint tag, jogosult egyébként minden külön jogviszony nélkül is közreműködni a társaság tevékenységében, így önmagában a társasági szerződéssel létrehozott jogviszony feljogosíthatja a tagot a személyes közreműködésre anélkül, hogy ezen közreműködés mögött egyéb polgári jogi vagy munkajogviszony meghúzódná.

A családi vállalkozásként is értelmezhető jogi személyek esetében minden külön jogviszony létrehozása nélkül is egyértelműek lehetnek azok a feladatok, amelyeket vezető tisztségviselőként el kell látni. Más típusú, nagyobb, több tulajdonossal vagy kifejezetten üzleti célból létrehozott és a családi kötelékektől független gazdasági társaságok vagy egyéb jogi személyek esetében a vezető tisztségviselő és a jogi személy között kötendő szerződésben kell részletesen kitérni arra, hogy milyen feladatok ellátását várja el a vezetőtől a jogi személy. Amennyiben a felek munkaviszony létrehozása mellett döntenek, minden esetben célszerű részletes, lehetőség szerint teljeskörű munkaköri leírást átadni a vezető tisztségviselőnek, meghatározva a legfőbb döntéshozó szervvel kialakítandó kapcsolat kereteit, a kapcsolattartás formáját, illetve az utasítási jog kereteit, hiszen szem előtt kell tartani a Polgári Törvénykönyvnek már többször hivatkozott rendelkezéseit.

Másrészről nyilván csak abban az esetben képzelhető el bármilyen jogkövetkezmény alkalmazása a vezető tisztségviselővel szemben, ha előre megállapított módon határozzák el a felek, és határozzák meg megállapodásukban, hogy milyen konkrét feladatokat kell ellátnia a vezető tisztségviselőnek.

3. Szerződésszegés és jogkövetkezmények a vezető jogviszonyban

A jogviszony tartalma sok tekintetben meghatározhatja a szerződésszerű teljesítés kereteit is, illetve a szerződésszegő magatartások is a tartalmi kérdések vizsgálatából vezethetők le, és ehhez a szerződésszegő magatartáshoz kapcsolódhatnak olyan szankciók, amelyeket a Polgári Törvénykönyv a hibás teljesítéshez fűz, illetőleg amennyiben a szerződésszegés a munkajogviszony keretében történik, úgy természetesen a Munka Törvénykönyve által megállapított szankciók alkalmazhatók. Nem szabad elfelejtünk azt, hogy nem csak a vezető tisztségviselő oldalán jelenhet meg szerződésszegő magatartás, hanem a jogi személy oldalán is felmerülhetnek szerződésszegő tényállások. Lényeges, hogy a munkaszerződésből eredő felelősség lehet munkáltatói, vagy munkavállalói, annak alapján ki szegte meg a munkaviszonyról szóló szerződést.¹⁰

Röviden célszerű megvizsgálni, hogy melyek azok a jogkövetkezmények, amelyek a vezető tisztségviselőt érintő jogviszonyban szerződésszegés szankciójaként felmerülhetnek. Szerződésszegés esetén a jogosult helyzetének egyik meghatározó motívuma az, hogy a szerződés természetbeni teljesítését követelheti-e vagy sem.¹¹ A Ptk. 3:29. §-ából következően a törvényes képviselőt a vezető tisztségviselő látja el. Ebből következően szerződéseket köthet, jognyilatkozatokat tehet. Okkal merülhet fel a kérdés, mi a következménye annak, ha az ily módon megtett jognyilatkozattal a vezető tisztségviselő a jogi személynek kárt okoz, akár úgy,

10 Szalma József: Gondolatok a kontraktuális és a deliktuális felelősségről, különös tekintettel az új Ptk. vonatkozó szabályozására Acta ELTE, tom. LI, ann. 2014, 209-226. o.

11 MENYHÁRD Attila: Felelősség szerződésszegésért PJK, 2001/3., 25-26. o.

hogyan az általa megkötött szerződést nem vagy nem szerződésszerűen teljesítik, vagy egyébként valamilyen hibás teljesítés következik be annak a megállapodásnak a kapcsán. Elképzelhető-e, hogy erre figyelemmel közvetlen kárigény merüljön fel a vezető tisztségviselővel szemben. Fontos, hogy nincsenek egyenként előírt polgári jogi deliktumok, habár erre a német elméletben kísérlet történt, de ez nem volt sikeres. Vannak ugyan a polgári jogi felelősségnek különleges esetei, melyeket a magyar Ptk., vagy a kódexet kísérő speciális szabályozás is előír. ¹²

Az általános zsinórmérték természetesen a vezető tisztségviselő oldalán is az általában elvárhatóság követelménye, lett legyen szó akár polgári jogi, akár munkajogviszony keretében történő feladatellátásról. Amennyiben a vezető tisztségviselő a jognyilatkozat megtétele, illetőleg a szerződés megkötése során ennek a magatartási követelménynek eleget tesz, úgy nagy valószínűséggel a kártérítési igény vele szembeni érvényesítésére nem kerülhet sor.

Amennyiben az állapítható meg, hogy a szerződés megkötése során a szerződés létrehozása körében az általában elvárhatóság mércéjét nem üti meg az általa tanúsított magatartás, úgy kártérítési felelősséggel tartozik, illetve amennyiben polgári jogi jogviszonyban a szerződésszegésnek lényeges következménye szavatossági igény előterjesztése, természetesen a jogviszony sajátosságaihoz mérten lehet, akár szavatossági is igénnyel előállni. Nyilván, amennyiben valamilyen eredmény elérése a cél, és a vezető tisztségviselő kifejezetten ebben állapodik meg, úgy az eredmény elérésének hiánya mindenképpen hibás teljesítésnek minősül, és ehhez kapcsolódóan természetesen akár szavatossági igényekkel is előállhat a jogi személy. A jogi személy oldalán felmerülő szerződésszegés következménye elsősorban a kártérítés lehet, amely nem zárja ki az egyéb szankciók alkalmazását.

Összegzés

A fentiekből jól látszik, hogy a vezető tisztségviselővel szemben elvárt szolgáltatások – a szerződés közvetlen tárgya – alapvetően befolyásolhatja a szerződés jellegét, azt, hogy milyen típusú jogviszonyt hoznak létre a felek. A típusválasztás pedig a jogkövetkezményeket determinálja, és határozza meg az esetleges szerződésszegéshez fűződő szankciókat. A felek mindkét szerződő érdekét szem előtt tartó megoldást dolgozhatnak ki, azonban a szerződés típusának megválasztásával determinálja az egymásótól várható szolgáltatásokat is.

12 Szalma József: Alanyi és tárgyi felelősség Acta ELTE, tom. XXXVIII-XXXIX, ann. 2001-2002, 21-67. o.