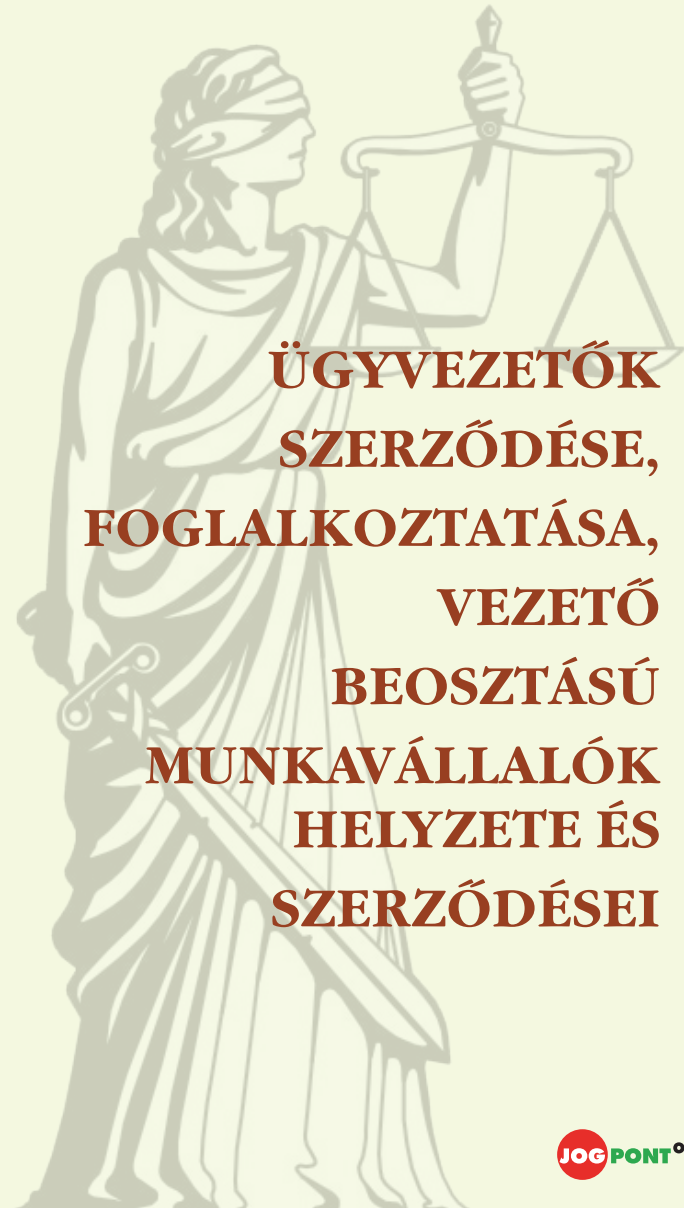


MUNKAJOG



**ÜGYVEZETŐK
SZERZŐDÉSE,
FOGLALKOZTATÁSA,
VEZETŐ
BEOSZTÁSÚ
MUNKAVÁLLALÓK
HELYZETE ÉS
SZERZŐDÉSEI**

**JOGPONTOK
KISKÖNYVTÁR**

Impresszum

Írta: Neiger, Kókai, Papp ügyvédi iroda
az Iskolaszövetkezetekről szóló részt Dr. Simon Balázs készítette

Lektor: Dr. Neiger Tibor egyetemi docens

Felelős kiadó: Magyar Iparszövetség, Dr. Vadász György elnök

A kiadvány a GINOP 5.3.3.-15-2015-00003

„Közép-dunántúli JOGpontok”

Jogszerű foglalkoztatást célzó szolgáltatás nyújtása
projekt keretében készült.

Nyomda: Kettőspont Kft., Tata

Felelős vezető: A Kft ügyvezetője

2017



**ÜGYVEZETŐK SZERZŐDÉSE,
FOGLALKOZTATÁSA, VEZETŐ BEOSZTÁSÚ
MUNKAVÁLLALÓK HELYZETE ÉS
SZERZŐDÉSEI**

Tartalomjegyzék

Az ügyvezető, vezető tisztségviselő fogalma	3
Összeférhetlenségi szabályok	7
Felelősség	8
Közkereseti társaság ügyvezetője	10
Betéti társaság ügyvezetője	10
Korlátolt felelősségű társaság	11
Részvénytársaság	12
Vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban	13
Köztulajdonban álló munkáltató	14
Külön szabályok	16
Vezető tisztség megszüntetése	17
Munkarend, szabadság	20
Titoktartás	21
Összefoglalva	23

Az ügyvezető, vezető tisztségviselő fogalma

Ügyvezetők elnevezéssel ma már a köznyelv általánosságban a gazdasági társaságok vezetőit illeti, akiket ténylegesen vezető tisztségviselőnek hív a jogi nyelv. Az ügyvezetőket (vezető tisztségviselőket) meg kell különböztetnünk a munkajogban általánosságban használt vezető állású munkavállaló fogalmától, méghozzá két szempontból is.

Egyrészt a munkajogban használt fogalom nyilvánvalóan csak azokra vonatkozik, akik munkaviszonyban állnak. A vezető tisztségviselők azonban állhatnak munkaviszonyban is, de tevékenységüket végezhetik megbízás alapján is.

Másrészt nem csak a munkaviszonyban álló gazdasági társasági vezető tisztségviselő minősül vezető állású munkavállalónak, hanem a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. I. Tv. (a továbbiakban: Mt.) 208. § (1) bekezdése szerint a munkáltató – és ez általános kifejezés, ugyanis nem csupán a gazdasági társaságokat értjük munkáltató alatt, hanem minden olyan jogi személyiséggel rendelkező (vagy költségvetési) szervet, ahol munkavállalók dolgoznak – vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésre jogosított más munkavállaló is vezetőnek minősül. Nem elegendő tehát az, hogy a dolgozó munkáját adott esetben teljesen önállóan végzi, és kifejezetten döntés előkészítő feladatai vannak, az is szükséges, hogy helyettesítésre jogosító munkakört töltsön be, amit kimondott a Kúria EBH 2015.M.14. számú elvi határozata **(lásd az internetes közzététel mellékletében 1. szám alatt,**

www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok). Arra is lehetőség van egyébként, hogy a munkaszerződés alapján lehessen valamely munkavállalóval szemben a vezetőkre vonatkozó külön jogszabályi rendelkezéseket alkalmazni, ennek azonban hármas, együttes feltétele van.

- A munkavállalónak a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört kell betöltenie.
- A munkavállalónak a munkaszerződésben azt, hogy rá a vezetőre vonatkozó szabályok – például, hogy munkaviszonya indokolás nélkül felmondható – alkalmazandók, kifejezetten el kell fogadnia.
- Munkabérének legalább a minimálbér hétszerezését el kell érnie.

Érdeemes először az ügyvezetői jogviszonyokkal általánosságban foglalkozni. Rendkívül lényeges körülmény, hogy az erre vonatkozó szabályokat a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. Tv. (a továbbiakban Ptk.) tartalmazza, amely 2014. március 15-ével lépett hatályba. A Ptk. Harmadik könyve tartalmazza a jogi személyekre vonatkozó rendelkezéseket, melyeknek egyik fajtája a gazdasági társaság. A Ptk. Harmadik könyve először általánosságban foglalkozik a vezetőkkel akkor, amikor a VI. Fejezetben a jogi személy ügyvezetésével kapcsolatos rendelkezéseket tartalmazza.

Az ügyvezetés a vezető tisztségviselő, vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület kötelezettsége.

Hangsúlyozottan már itt kiemeli a törvény, hogy **a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekében megfelelően köteles ellátni.** Azért fontos ezt megjegyeznünk, mert a törvény általánosságban, minden vezető tisztségviselővel szemben előírja ezt a követelményt, azonban a gazdasági társaságoknál bizonyos időpontoktól kezdődően a vezető tisztségviselő kötelezettsége megváltozik. Nevezetesen arról van szó, hogy ha a gazdasági társaság a tevékenysége során fizetéképtelenséggel fenyegető helyzetbe kerül (csőd-vagy felszámolási helyzet következik be), úgy abban az esetben valamennyi vezető tisztségviselőnek feladatát már nem a jogi személy, tehát a gazdasági társaság érdekében kell ellátnia, hanem a társaság hitelezői érdeke elsődlegessége figyelembevételével kell eljárniuk. Ezt a kötelezettséget részben a csőd-és felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. Tv. (Cstv.), részben pedig a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és végelszámolásról szóló 2006. évi V. Tv. (Ctv.) írja elő a vezető tisztségviselők részére.

A Ptk. Harmadik könyvének VI. Fejezete előírja, hogy **vezető tisztségviselő csak nagykorú személy lehet, és csak olyan nagykorú személy, akinek cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben nem korlátozzák.** Ha a vezető tisztségviselő önmagában is jogi személy, úgy ez a jogi személy köteles kijelölni azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői tevékenységet nevében ellátja. Nem lehet vezető tisztségviselő az sem, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztésre ítélték, és még a büntetett előlethez fűződő hátrányos következmények alól nem men-

tesült, illetve az sem, akit e foglalkozástól jogerősen eltiltottak. Ehhez azonban az szükséges, hogy ennek kimondása bírói ítéletben történjen meg, illetve a bíróság kifejezetten jogosult arra is, hogy valakit önmagában a vezető tisztségviselői tevékenységtől tiltson el.

A törvény ezután általánosságban foglalkozik további olyan rendelkezésekkel, amelyek valamennyi jogi személyre vonatkoznak, majd az egyesület tevékenységét szabályozza, és Harmadik részében tartalmaz rendelkezéseket a gazdasági társaságokra vonatkozóan. Itt is először általánosságban a gazdasági társaságok közös szabályait tartalmazza a jogszabály, majd ezt követően tartalmaz szabályokat egyes gazdasági társaságokra vonatkozóan azzal, hogy természetesen kizárólag olyan gazdasági társaság működhet, amelyet a Ptk. szabályoz (ezek egyébként a közkereseti társaság, a betéti társaság, a korlátolt felelősségű társaság, a nyilvánosan vagy zártkörűen működő részvénytársaság és a szövetkezet).

Általánosságban az ügyvezetéssel kapcsolatosan itt szabályozza a Ptk. azt, hogy **a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el az ügyvezetést**, és megismétli, hogy az ügyvezetést a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján, és kihangsúlyozza, hogy önállóan köteles ellátni a vezető tisztségviselő, akit a gazdasági társaság tagja nem utasíthat.

Összeférhetlenségi szabályok

Tartalmaz a törvény összeférhetlenségi szabályokat is, melyek közül azt fontos kiemelni, hogy a vezető tisztségviselő nem szerezhethet nyilvánosan működő részvénytársaság részvényei kivételével társasági részesedést és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységeként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben már vezető tisztségviselő, és ha új – nem összeférhetetlen – vezető tisztségviselői megbízást fogad el, akkor erről 15 napon belül köteles azokat a társaságokat értesíteni, ahol már vezető tisztségviselő, vagy felügyelő bizottsági tag.

Amennyiben a társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselő kérésére az évi rendes beszámoló elfogadásával egyidejűleg az előző üzleti évben kifejtett ügyvezetési tevékenység megfelelőségét megállapító felmentvényt ad, ez később a társaság részéről csak akkor támadható, ha e felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.

Felelősség

Tartalmazza a törvény a vezető tisztségviselő felelősségre vonhatóságát is. Egyrészt kártérítési felelőssége van magával a **társasággal szemben** –, ezt korlátozza, hogy a kártérítési igényt a társaság tagja a vezető tisztségviselővel szemben a társaság jogutód nélküli megszűnése után, és a társaságnak a nyilvánartásból való törlésétől számított egy éves jogvesztő határidőn belül terjesztheti elő - abban az esetben, ha tevékenységével vagy mulasztásával összefüggésben kárt okoz az általa vezetett társaságnak. Ez értelemszerűen azt jelenti, hogy csak annak a tagnak jár – természetesen az igény megalapozottsága esetén – kártérítés, aki ezt az igényt előterjeszti. Ebben az esetben a kártérítés megítélésénél részben a Ptk-nak a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályait kell alkalmazni, hiszen a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság között mindenképpen szerződéses jogviszony áll fenn, vagy megbízási jogviszony a Ptk. szabályai szerint, vagy munkaviszony az Mt. szabályai szerint, azonban – erre később még kitérünk – ebben az esetben is a polgári jogi szabályok alkalmazandók a kárigényre vonatkozóan.

Másrészt a már korábban hivatkozottaknak megfelelően a Ptk. 3:118. § bármely hitelező részére kártérítési igény érvényesíthetőségét engedi, de csak akkor, ha a vezető tisztségviselő a társaság fizetéképtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe. Hitelezőnek azok minősülnek, akiknek bármilyen jogcímen követelésük áll fenn a gazdálkodó szervezettel szemben. Külön kell vizsgálnunk a

vezető tisztségviselő felelősségénél a Cstv. erre vonatkozó rendelkezéseit, melyek a Cstv. 33/A. §-ánál találhatóak, **(lásd az internetes közzététel mellékletében 2. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**, külön a vezetői felelősséget a Ctv. rendelkezései alapján, melyek a Ctv. 118/A. §- 118/B. §-ban találhatóak. A hitelezői minőséget meghatározza a Ctv. 118/C. § **(lásd mindhárom az internetes közzététel mellékletében 3. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**. Ezen felelősségi körök elhatárolása nem is olyan egyszerű, amit példáz a Fővárosi Ítéltábla 11.Gf.40.110/2016/7. számú határozata, ahol a felperes számos jogszabályra hivatkozva szerette volna igényét érvényesíteni, megjegyezzük, sikertelenül **(lásd az internetes közzététel mellékletében 4. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**.

A Ptk. 6:541. §-a korábban általánosságban, tehát mind a megbízási jogviszonyban, mind a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre tartalmazta azt a rendelkezést, hogy ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel. Miután azonban ez a rendelkezés meglehetősen parttalan következményekkel járt volna **(lásd az internetes közzététel mellékletében 5. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**, és erre figyelemmel többször gondot okozott – különösen külföldi tulajdonú gazdasági társaságoknál külföldi illetőségű természetes személy esetében – a vezető tisztségviselői pozíció betöltése, ezért ezt a rendelkezést az Országgyűlés 2016. július 1. napjával hatályon kívül helyezte.

A Ptk. jelenleg hatályos és a korábbi rendelkezés helyébe lépő 3:24. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő által e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott károkért a jogi személy felel. A vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel, ha a kárt szándékosan okozta. Így tehát változatlanul megmaradt a vezető tisztségviselő felelőssége, azonban ezt a jogalkotó arra az esetre korlátozta, ha kívülálló harmadik személynek az érintett gazdasági társaság kárt okoz, és ezt a kárt a vezető tisztségviselő szándékos tevékenysége okozta.

Közkereseti társaság ügyvezetője

A Ptk. Harmadik könyve külön-külön szabályozza az egyes gazdasági társasági formákat. Így kimondja, hogy a közkereseti társaság ügyvezetője a társaság tagjai közül kijelölt egy vagy több személy, kijelölés hiányában viszont valamennyi tag. Semmis azonban olyan személy ügyvezetővé választása, aki nem tagja a társaságnak. A közkereseti társaság ügyvezetői önállóan járnak el, de a társasági szerződés lehetővé teheti, hogy több ügyvezető együttesen járjon el. Ebben az esetben az érintett ügyvezetők – hiszen lehet olyan ügyvezető, aki önállóan járhat el – csak együttesen dönthetnek, ha viszont nem jutnak közös nevezőre, úgy a tagok gyűlésének a döntését kell kérniük.

Betéti társaság ügyvezetője

A betéti társaságra a közkereseti társaságra vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni, és miután a törvény tiltja, hogy a kültag vezető tisztségviselő legyen, így az ügyvezetők személyét a beltágok közül kell kiválasztani, tehát csak beltág lehet a társaság ügyvezetője.

Korlátolt felelősségű társaság

A korlátolt felelősségű társaság esetében akár társasági tag, akár külső személy is lehet ügyvezető, aki eljárhat egyedül is, de lehet együttes ügyvezetés is, amikor két ügyvezető csupán együttesen képviselheti a társaságot és járhat el a társaság nevében. Érdekes módon arra is lehetőség van, hogy a korlátolt felelősségű társaság akként döntsön, hogy az ügyvezetést testület lássa el, például igazgatóság, amelynek oka az, hogy a Ptk. Harmadik könyve azon az alapon tartalmazza az előírásokat, hogy amit a törvény kifejezetten nem tilt, azt a gazdasági társaság megteheti, feltéve, ha létesítő okirata (ez korlátolt felelősségű társaság esetén általánosságban a társasági szerződés, illetve egyszemélyes társaság esetén az alapító okirat) ezt megengedi **(lásd az internetes közzététel mellékletében 6. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**. Itt is lehetséges, hogy a társaság válasszon olyan ügyvezetőt, aki önállóan dönthet – tipikusan ilyen eset, amikor valamelyik tulajdonos az ügyvezető -, és lehetnek mellette olyan ügyvezetők, akik együttes képviselési joggal rendelkeznek. A taggyűlés rendelkezhet úgy, hogy valamelyik ügyvezető képviselési jogát korlátozza, nyilatkozatát feltételhez vagy jóváhagyáshoz kösse, vagy a képviselési jogot az ügyvezetők között meghatározott ügycsoportok szerint megosztja, ez a rendelkezés azonban csupán az adott ügyvezetővel, vagy ügyvezetőkkel szemben hatályos, külső, harmadik személyekkel szemben nem. Egy ilyen rendelkezés tehát lehetővé teheti, hogy a taggyűlés az ügyvezetőt felelősségre vonhassa a szabályozás megsértése végett, de a társaság harmadik sze-

mélyekkel szemben nem hivatkozhat arra, hogy az ügyvezető eljárási jogosultsága bármely formában korlátozva volt, vagy a taggyűlés vagy más személy engedélyétől, hozzájárulásától függött volna.

Részvénytársaság

Részvénytársaság esetén az ügyvezetést az igazgatóság látja el testületként, amelynek legalább három tagja van. Zártkörűen működő részvénytársaság esetén lehetséges, hogy az alapszabály akként rendelkezzen, hogy az igazgatóság jogait vezető tisztségviselőként vezérigazgató gyakorolhassa. Nyilvánosan működő részvénytársaság esetén lehetséges, hogy az igazgatóságot és a felügyelő bizottságot összevonják, és az együttes feladatot igazgatótanács látja el testületként. Az igazgatótanácsnak legalább öt természetes személy tagból kell állnia, és tagjainak többségének független személynek kell lennie. Azt, hogy igazgatótanács tagjai közül kit lehet függetlennek, illetve kit nem lehet függetlennek tekinteni, a Ptk. 3:287. § határozza meg **(lásd az internetes közzététel mellékletében 7. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)**

Szabályozza még a Ptk. a szövetkezetet is, ahol a zártkörűen működő részvénytársasághoz hasonlóan az ügyvezetést vagy legalább háromtagú igazgatóság látja el, vagy tizenöt főnél kisebb taglétszám esetén az igazgató elnök, ha a szövetkezet alapszabálya ekként rendelkezik. A szövetkezet vezető tisztségviselőjéről, illetve a kizáró és összeférhetetlenségi okokról, valamint a vezető tisztségviselő eljárásáról a Ptk. 3:346 – 347. §-ai ren-

delkeznek (lásd az internetes közzététel mellékletében 8. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok)

Vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban

A Ptk. természetesen a most jelzettekén túlmenően a Hatodik könyvben is rendelkezik áttételes módon a vezető tisztségviselőkről, hiszen a Ptk. Hatodik könyv XXXIX. fejezete, a 6:272. § és következő rendelkezései a megbízási szerződés szabályait tartalmazzák, amely értelemszerűen vonatkozik azon vezető tisztségviselőkre is, akik e feladatukat nem munkaviszonyban, hanem megbízási viszonyban látják el. Fentebb már jeleztük, hogy az Mt. szabályai szerinti munkaviszony esetében is a vezető esetében a felelősségre a Ptk. szabályait kell alkalmazni. Ezért az előbb tárgyalt valamennyi esetben az általánosságban ügyvezetőnek nevezett vezető tisztségviselő esetében a Ptk. Harmadik könyvének szabályait, illetve a Ptk. Hatodik könyvének a megbízásra vonatkozó szabályait kell alkalmazni a felelősségre. Ez azért ró komoly felelősséget a vezető tisztségviselőkre, mert nem hivatkozhatnak az Mt. szerinti mentesülési lehetőségekre, amelyekre egyébként bármelyik egyéb munkaviszonyban álló dolgozó hivatkozhatna. Érdemes ezért alapos megfontolás tárgyává tenni azt, hogy valaki elvállal-e gazdasági társaságnál vezető tisztségviselői feladatot.

A Magyarország területén működő gazdálkodó szervezetek társasági formákban működhetnek, még hozzá a fent tárgyalt társasági formákban. Nincs tehát olyan gazdálkodó szervezet, amely ezeken kívüli módon működhetne, azonban a vezető

tisztségviselők szempontjából nem csupán ezeket a szabályokat kell figyelembe venni, hanem vizsgálni kell azt is, hogy a megbízáson kívüli vezetői tisztségviselői jogviszony – azaz a munkaviszony – esetén milyen szabályok vonatkoznak általánosságban a vezetőkre.

Köztulajdonban álló munkáltató

Az Mt. külön szabályozza a munkaviszonyra vonatkozó általános szabályok mellett a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony szabályait. A köztulajdonban álló munkáltatónak a törvény a közalapítványt, illetve azokat a gazdasági társaságokat tekinti, amelyben az állam, a helyi önkormányzat, a nemzetiségi önkormányzat esetleg önkormányzati társulás, vagy térségi fejlesztési tanács vagy költségvetési szerv (és a már említett közalapítvány) külön-külön, vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. A többségi befolyás részletes szabályait az Mt. 204. § (2) bekezdése (**lásd az internetes köz-zététel mellékletében 9. szám alatt, www.jogpontok.hu/jogkiadvanyok**) tartalmazza, melynek lényege szerint többségi befolyás az a kapcsolat, amikor közvetve vagy közvetlenül az adott szerv (szervek) a szavazatok több, mint 50 %-ával rendelkeznek.

Általában a munkaviszonynál a felek a munkaszerződésben vagy kollektív szerződésben eltérhetnek az Mt-nek a felmondási időre vonatkozó, illetve a végkielégítésre vonatkozó szabályaitól, a köztulajdonban álló munkáltató esetében azonban erre nincs lehetőség, mint ahogy az Mt. 86. § (3) bekezdésében

szabályozott rendelkezéstől sem térhetnek el sem a munkaszerződésben, sem pedig kollektív szerződésben. Ez utóbbi szabály azt határozza meg, hogy például a munkaközi szünet vagy a munkába járáshoz szükséges utazási idő nem minősül munkaidőnek, így tehát nincs arra lehetőség, hogy vezető tisztségviselő munkaszerződésében munkaidőnek minősítsék a szerződést kötő felek a munkába járáshoz szükséges időt.

Ezeknél a munkáltatóknál nem a vezető jogosult eldönteni, hogy van-e olyan dolgozó – ezt már említettük -, akivel a megkötött munkaszerződés előírhatja a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását, hanem ezeket a munkaköröket a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult határozhatja csupán meg. Ugyanígy úgynevezett versenytilalmi megállapodást is a vezető tisztségviselővel a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, és akkor is legfeljebb egy éves tartamra lehet megkötni. A versenytilalmi megállapodás fogalmát, tartalmát egyébként az Mt. 228. §-a szabályozza. Ennek értelmében a munkavállaló a munkaviszony megszűnése után vállalhatja, hogy nem tanúsít a munkáltató érdekével ellentétes magatartást. A munkaviszony fennállta alatt természetesen a munkavállalót terheli az a kötelezettség – és ez terheli a vezetőt is értelemszerűen -, hogy a tudomására jutott tényekről, stb. kívülállóknak információt ne adjon (titoktartási kötelezettség), és általában ne tanúsítson a munkáltató gazdasági érdekével ellentétes magatartást, ez a kötelezettség azonban nyilván megszűnik a munkaviszony megszűnésével. Külön elbírálás alá esik a munkáltató üzleti titka – erre külön előírások, szabályok vannak -, amely vonatkozásában

a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után is – ámbár nem az Mt. szabályai alapján – köti a munkavállalót. A versenytildalmi megállapodást, ámbár már a munkaviszony fennállta alatt meg lehet kötni, de megköthető a munkaviszony (nyilván itt a vezetői munkaviszonyra gondolunk) megszűnésekor is. Ennek az általános szabályok szerint a kötőereje egyébként két év, tehát legfeljebb két évre lehet ezt kikötni, azonban, mint ahogy fentebb láttuk, a vezetőnél ez csupán egy év lehet. Ez a vezetői munkaviszony előnye közé tartozhat, azonban korlátozva van a versenytildalmi megállapodás ellentételezéseként járó ellenérték összege is, méghozzá legfeljebb a meghatározott időszakra járó távolléti díj 50 %-a adható a vezető tisztségviselő részére, ami viszont korlátozást jelent.

Külön szabályok

A vezető állású munkavállalókra további külön szabályok vonatkoznak a Munka Törvénykönyvében, ezek az Mt. 208. §-ánál kezdődnek. Ezek a rendelkezések elsősorban a vezető állású munkavállaló kötelezettségeit, nevezetesen a többletkötelezettségeket szabályozzák. Kimondják, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, és nem csupán szándékos károkozás, hanem gondatlan károkozás esetén is a vezető a teljes kárért felel. Ha a vezető jogellenesen szünteti meg jogviszonyát, úgy 12 havi fizetésének, pontosabban 12 havi távolléti díjának megfelelő összeget köteles megfizetni, és ettől eltérni nem lehet.

Ezzel szemben a vezető munkarendje kötetlen, és néhány kivételtől eltekintve a munkaszerződés diszpozitív rendelkezéseken alapul, ami annyit jelent, hogy az Mt. Második fejezetének

rendelkezéseitől a kivételek mellett a munkaszerződésben el lehet térni. Ez a második fejezet az, ami a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályokat tartalmazza a munkaszerződés létrejöttétől kezdve a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos rendelkezésekkel bezárólag. Ennek következtében azon néhány rendelkezés kivételével, amelyet a törvény kifejezetten rögzít, a többi jogszabályi rendelkezés csak akkor hat ki a vezetőre, ha a munkaszerződésben attól eltérő, azzal ellentétes szabályozás nem található. Ezért rugalmasan lehetséges a vezető munkaviszonyára vonatkozó szabályokat a munkaszerződésben meghatározni, amennyiben azonban eltérő szabályozás nem található a munkaszerződésben, úgy természetesen a törvényi rendelkezéseket kell adott esetben alkalmazni.

Vezető tisztség megszűntetése

A vezetői tisztség megszűnik az adott gazdasági szerv legfőbb szervének döntésével – köztulajdonban álló munkáltató esetén a tulajdonosi jogokat gyakorló jogosult döntése alapján -, illetve a szokásos esetekben, azaz a vezető tisztségviselő halálával, lemondásával, a vezető tisztségtől eltiltó bírói ítélettel, cselekvőképesség elvesztésével, határozott idejű megbízás esetén a megbízás időtartamának (vagy a határozott ideig tartó munkaszerződés esetén a határozott idő) leteltével, lejártával, illetve megszűntető feltételhez kötött megbízás esetén a feltétel bekövetkezéssel. Megszűnési ok az is, ha a vezető tisztségviselő esetében összeférhetlenségi ok következik be. Abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő egy szervezet, jogi személy, ennek jogutód nélküli megszűnése is megszűnési ok, ami értelemszerűen kiterjed az általa kijelölt természetes személyre is. Példának okáért felszámolási eljárás elrendelése esetén a gazdasági társaság vezető tisztségviselője a felszámoló, amely kizárólag gazdálkodó szervezet (ráadásul kizárólag a felszámolók névjegyzékében szereplő szervezet) lehet, akinek a képviselőtében eljáró felszámolóbiztost a bíróságnak be kell jelenteni, és a bíróság az adott cég képviselőjére jogosult természetes személyt, azaz a felszámolóbiztost jegyzi be a cég képviselőjének. Ha a felszámoló szervezet jogutód nélkül megszűnik, úgy természetesen az általa kijelölt felszámolóbiztos megbízása is meg kell, hogy szűnjön, ugyanis ő a jogutód nélkül megszűnt szervezet kijelölése alapján gyakorolhatja csupán a felszámolóbiztosi jogokat.

Munkaviszony esetén, mint már fentebb jeleztük, a munkáltató a vezető munkaviszonyát indokolás nélkül megszüntetheti, hiszen az Mt. 210. § (1) bekezdésének b) pontja szerint nem kell alkalmazni az Mt. 66. § (1) bekezdésében foglaltakat, azaz a munkáltatónak nincs felmondást indokolási kötelezettsége. A felmondási időre pedig a munkaszerződésnek kell rendelkezéseket tartalmaznia.

A vezető tisztségviselő jogviszonya abban az esetben is, ha az megbízási jogviszony, és akkor is, ha az munkaviszony, kötelezettséget tartalmaz a vezető tisztségviselő részére, hogy a jogviszony megszűnésekor munkakörét – megbízási szerződés esetén feladatkörét – az utódjának, vagy annak a személynek, akit a megbízó, illetve a munkáltató kijelöl, adja át.

Külön szabály vonatkozik arra az esetre, ha a munkaviszonyt a munkavállaló mondja fel, illetve a megbízási jogviszonyt lemondással a vezető tisztségviselő szünteti meg. A munkavállaló általánosságban indokolás nélkül felmondhatja a munkaszerződést, és ez igaz a vezetői munkaszerződésekre is. A felmondási időre (azonban) a munkaszerződés kell, hogy rendelkezéseket tartalmazzon, ha ilyen rendelkezés azonban nincs, az általános szabályok az alkalmazandók (Mt. 69. §). Annak érdekében, hogy a vezető tisztségviselő a munkaszerződésének vagy a jogszabályoknak megfelelően legyen köteles eljárni, tartalmazza jogszabálysértés esetére szankcióként a már fentebb említett Mt. 209. § (6) bekezdése azt az előírást, hogy a vezető munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a vezető 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles munkáltatójának megfizetni.

Megbízási jogviszony esetén a lemondás időtartamára vonatkozóan – ha a megbízási szerződés erre vonatkozóan más rendelkezést nem tartalmaz – a Ptk. 3:25. § (4) bekezdését kell alkalmazni. Itt vizsgálni szükséges, hogy mit kíván meg a jogi személy működőképessége, mert ennek függvényében a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá. Ez természetes is, nem lehet ugyanis adott esetben olyan helyzetet teremteni, hogy egy azonnali hatályú lemondás esetén egy jogi személy – és természetesen ilyen minden gazdálkodó szervezet – vezető nélkül maradjon. A gyakorlati életben úgy is elég problémát okoz a gazdálkodó szervezetek részére, ha a vezető tisztségviselő hálála következik be, és az adott gazdálkodó szervezet egyetlen vezető tisztségviselővel rendelkezik.

Munkarend, szabadság

Mint a munkaszerződéseknél már említettük, a vezető munkarendje kötetlen, de természetesen ugyanez vonatkozik a megbízási szerződéssel rendelkező vezető tisztségviselőre is. Kíváncsi vagyok és a kialakult gyakorlat szerint ezt a szerződésekben szokásos meghatározni, hogy a vezető tisztségviselő esetlegesen meghatározott törzsidőben köteles a munkahelyén – ez általában az adott gazdálkodó szervezet székhelye, vagy az a telephely, illetve fióktelep, ahol a társaság központi ügyintézése történik – megjelenni, de miután a munkarend kötetlen, a vezető tisztségviselő maga felel azért, hogy a vezetési feladatok ellátása folyamatosan megtörténjen, ami természetesen azzal a kötele-

zettséggel is jár, hogy bármely okból történő távolléte esetére megfelelő helyettesítéséről gondoskodni köteles. Ugyanígy szokásosan a munkaszerződés, illetve a megbízási szerződés tartalmazza a vezető tisztségviselő szabadságára vonatkozó rendelkezéseket, ami egyrészt a szabadság időtartamának meghatározását jelenti, másrészt pedig meghatározza a szabadság igénybevételének rendjét.

Szó volt arról, hogy a vezető tisztségviselőt megválasztják, vagy kijelölik, és természetesen a vezető tisztségviselőnek a megválasztást, illetve kijelölést el kell fogadnia. Kérdésként merülhet fel, hogy ilyenkor ki köti a vezető tisztségviselővel a megbízási, illetve munkaszerződést. A megbízó, illetve a munkáltató jogi személy, akinek a képviselőjére a vezető tisztségviselő lenne jogosult, akinek így önmagával kellene szerződést kötnie. Ennek az összeférhetetlen helyzetnek az elkerülése végett az adott gazdálkodó szervezet legfőbb szerve jogosult kijelölni azt a személyt vagy szervezetet (például ha működik ilyen, a felügyelő bizottságot) a vezető tisztségviselő megválasztásával egyidejűleg, aki a szerződés megkötésére jogosulttá válik.

Titoktartás

A vezető tisztségviselő természetesen titoktartásra kötelezett. Már önmagában a Ptk. 3:23. § előírja a vezető tisztségviselő titoktartási kötelezettségét, illetve meghatározza azt a kört, amelyben és amelynek a vezető tisztségviselő nem csupán jogosult, hanem köteles is felvilágosítást adni. A polgári jogi jogviszony esetén a Ptk. 1:3. § (1) bekezdése kötelezi a feleket – és ez

nyilvánvalóan vonatkozik a vezető tisztségviselőre is -, hogy a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően járjanak el, és az 1:4. § (1) bekezdése mindenki kötelezettségévé teszi azt, hogy – ha a törvény eltérő követelményt nem támaszt – úgy járjon el, ahogy az adott helyzetben elvárható. Mint már jeleztük, a Ptk. 3:21. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekeinek megfelelően köteles ellátni. Ezen jogszabályi rendelkezésekből is következik, hogy a vezető tisztségviselő a tudomására jutott, az általa vezetett jogi személy, gazdasági társaság működésére, terveire, stb. vonatkozó adatokat megfelelő diszkrécióval köteles kezelni, és a tudomására jutott adatokat csak arra feljogosított személyek vagy szervek részére adhatja tovább. Miután a munkaviszonyra vonatkozó szabályok a vezetői munkaviszonyra ettől eltérő feltételeket nem tartalmaznak, alkalmazni kell az Mt. 6-8. §-aiban írtakat. Az Mt. 6. § (1) és (2) bekezdése előírja az adott helyzetben általában elvárható magatartás kötelezettségét, illetve a jóhiszemű és tisztességes eljárás elvének megtartását, és a 8. § (4) bekezdése kifejezetten előírja a munkavállaló részére, hogy a munkája során tudomására jutott üzleti titkot őrizze meg. Így tehát széles körű titoktartási kötelezettség terheli a vezető tisztségviselőket.

Összefoglalva

Az ügyvezetők – vezető tisztségviselők, vezető állású munkavállalók – jogviszonyára elsődlegesen a Polgári Törvénykönyv rendelkezései alkalmazandók, munkaviszony esetén ezt kiegészítendően alkalmazandó a Munka Törvénykönyvének a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezései, amelyek előírják a vezetők részére, hogy az általuk irányított szervezet érdekei elsődlegessége – gazdasági társaság esetén kivéve a társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet beálltát, mert akkor a hitelezők érdekei elsődlegessége – alapján lássák el feladataikat.

-Jogsértő tevékenységükért felelősséggel tartoznak – attól függően természetesen, hogy ez az általuk vezetett szervezettel vagy külső harmadik személlyel szemben áll fenn -, és fennáll kártérítési felelősségük részben a szerződés megszegésével okozott kár megtérítésének szabályai, részben viszont kívülálló harmadik személyekkel szemben a szerződésen kívüli károkozás szabályai szerint.

- Nem rendelkeznek munkaidővel, azaz munkarendjük kötetlen, nem illeti meg őket általánosságban a vezetői jogviszony azonnali hatályú megszüntetésének lehetősége (kivéve azt az esetet, ha az alkalmazó lehetlenné teszi a vezető tisztségviselőnek, hogy feladatkörét jogszerűen gyakorolhassa), esetleges távollétük esetén kötelesek arról gondoskodni, hogy megfelelő helyettes pótolja a vezető eljárását, és titoktartási kötelezettség terheli őket.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE