

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

I. 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)**. 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 hétszeresét el kell érnie.

Érdemes 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 érdekének 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 fizetéseképtelenséggel 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 előlélethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült, 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.