

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 eltöltő bírói ítélettel, cselekvőképesség elvesztésével, határozott idejű megbízás esetén a megbízás időtartamának (vagy a határozott ideig tartó munkaszerződés esetén a határozott idő) leteltével, lejártával, illetve megszüntető feltételhez kötött megbízás esetén a feltétel bekövetkeztével. Megszűnési ok az is, ha a vezető tisztségviselő esetében összeférhetetlenségi 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 képviselőjében eljáró felszámolóbiztos a

bíróságnak be kell jelenteni, és a bíróság az adott cég képviseletére jogosult természetes személyt, azaz a felszámolóbiztoszt 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 megszünt szervezet kijelölése alapján gyakorolhatja csupán a felszámolóbiztos 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 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 halála következik be, és az adott gazdálkodó szervezet egyetlen vezető tisztségviselővel rendelkezik.