

# **PhD ÉRTEKEZÉS**

dr. Román Róbert

**MISKOLC**  
**2008**

**MISKOLCI EGYETEM  
ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI KAR  
DEÁK FERENC ÁLLAM-ÉS JOGTUDOMÁNYI  
DOKTORI ISKOLA**

dr. Román Róbert

**A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK ÉS A SZÖVETKEZETEK VEZETŐIRE  
VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁS A BÍRÓI GYAKORLAT TÜKRÉBEN  
(PhD. értekezés)**

**Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi  
Doktori Iskola**

A doktori iskola vezetője: Prof. Dr. Bragyova András

A doktori program címe: A magyar állam és jogrendszer, jogtudomány továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai fejlődési tendenciákra

A doktori alprogram címe: A munka- és a szervezeten belüli vállalkezési viszonyok magyarországi jogi rendezésének problémái az ipari és a mezőgazdasági termelés, valamint kereskedelem területén az európai jogfejlődés tükrében

Tudományos vezető: Prof. Dr. Prugberger Tamás

MISKOLC  
2008

## **Témavezetői vélemény**

### **Román Róbert: „A gazdasági társaságok és a szövetkezetek vezetőire vonatkozó jogi szabályozás a bírói gyakorlat tükrében” c. PhD. értekezéséről**

Román Róbert doktorjelölt munkája jól rendszerezve és jól tagolva mutatja be mind az egyes gazdasági társaságok, mind pedig a szövetkezeti vezetőkre vonatkozó ismeretanyagot, mely szakmai szempontból korrekt, teljes körű, jól rendszerezett, világos és áttekinthető. A jogszabályok feldolgozása nemcsak leíró jellegűek, hanem kritikai szempontból is vizsgálja az egyes intézmények vezetőire vonatkozó szabályozást, melyet jól ötvöz a bírói gyakorlatban kialakított elvekkel és a gyakorlat eredményeivel.

A szerző értekezése alapos munka, melyben a történeti vonalat erősen kihangsúlyozza, ami nem baj, mert sok dolog elfelejtődött abból, ami a nyugat-európai jogfejlődésben töretlen volt és stabil jogintézményként jelentkezett. A történeti rész abból a szempontból is újszerű, hogy nem csupán hivatkozza, hanem elemzi is a Curia ítélkezési gyakorlatából a témával kapcsolatos jogeseteket. Ennek megfelelően objektíve feldolgozza a különféle eredményeket és a változások menetét is megfelelően tálalja, logikailag egységes vonalon dogmatikailag mélyreható elemzést végez.

A vezetőkre vonatkozó szabályozásnak a szövetkezeti része minden egyes fejezetben kidolgozásra került, ütköztetve a társasági szabályokkal, mely összehasonlító részei korrekten tárgyalják a lényegét illetően a szövetkezetek valódi hovatartozását. A bírói gyakorlatnak az elméleti rendszerbe való beépítése a dolgozat egyik erőssége, valamint a külföldi tételes joganyaggal való párhuzamba állítása annak érdekében, hogy a hazai szabályozás hiányosságaira rá tudjon mutatni.

A témaválasztását azért is indokoltnak tartom, mert a jogi személyekre vonatkozó szabályozás az új Ptk. szempontjából is releváns meg nem kerülhető terület, csakúgy, mint ennek munkajogi vetülete, melynek újrakodifikálása is aktuális a megváltozott gazdasági viszonyok között.

Az értekezés záró részében az addig elszórtan szerepeltetett elképzelések egységes egészé futnak össze, koncentrált szisztémában rendszerezi a feldolgozottakat. További pozitívumként emelném ki széleskörű jegyzet, irodalom és egyéb forrásanyagot, mely nem tér el a választott tématerülettől, ennek ellenére interdiszciplinárisnak is minősíthető.

Összefoglalásképpen az értekezést – lévén mindenben, így tartalmi és formai feltételeiben is megfelel a Deák Ferenc Doktori Iskola szabályzatában foglaltaknak – nyilvános doktori vitára alkalmasnak tartom.

Miskolc, 2008. augusztus 25.

Prof. Dsc. Prugberger Tamás  
az MTA doktora, témavezető

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. BEVEZETÉS.....</b>	<b>1</b>
<b>II. A KERESKEDELMI ÉS SZÖVETKEZETI VEZETŐKRE VONATKOZÓ MAGYAR SZABÁLYOZÁS TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE.....</b>	<b>6</b>
<b>1. A kereskedelmi vezetőkre vonatkozó szabályozás a Kereskedelmi törvény hatálybelépéséig.....</b>	<b>6</b>
<b>2. A Kereskedelmi törvény releváns rendelkezései és a kapcsolódó kúriai gyakorlat.....</b>	<b>8</b>
2.1. Kereskedők és a kereskedelmi cégek.....	8
2.2. A kereskedelmi meghatalmazottak és a cégvezetők.....	9
2.3. A személyegyesítő társaságok üzletvezetése.....	13
2.3.1. Közkereseti társaság.....	13
2.3.2. Betéti társaság.....	14
2.4. A részvénytársaságok igazgatósága.....	16
2.4.1. Az igazgatóság tagjainak jogállása, cégjegyzése és díjazásának szabályai.....	16
2.4.2. Az igazgatósági tagok felelőssége.....	18
2.4.3. Az igazgatósági tagsági jogviszony megszüntetése és megszűnése.....	20
2.5. A szövetkezetek vezetése.....	21
<b>3. A korlátolt felelősségű társaságok és csendes társaságok ügyvezetése az 1930. évi V. törvénycikk alapján.....</b>	<b>25</b>
3.1. A korlátolt felelősségű társaság.....	25
3.2. A csendes társaság.....	29
<b>4. A vezető állású munkavállalók szabályozása a munka jogviszonyaiban.....</b>	<b>31</b>
4.1. A szabályozás elméleti alapjai a törvénytervezetek szempontjain keresztül.....	31
4.2. A munka jogviszonyára vonatkozó jelentősebb jogszabályi rendelkezések a vezetők vonatkozásában.....	34
4.3. A munka jogviszonyának szerződéses szabályozása a vezetők vonatkozásában a joggyakorlat tükrében.....	43
4.3.1. A szerződés megkötésének szabályai és a szerződés tartalma.....	43
4.3.2. A vezetők díjazása.....	47

4.3.3. A munkavégzésre irányuló munkabéri és szolgálati jogviszony megszűnése a vezetők tekintetében.....	48
<b>5. A szocializmus korszakának gazdasági és szövetkezeti vezetőire vonatkozó szabályozása.....</b>	<b>54</b>
5. 1. A szocialista típusú gazdasági szervezetek vezetése.....	54
5.1.1 A nemzeti vállalat és az állami telep vezetése.....	54
5.1.2. Az állami vállalatok és azok vezetése.....	56
5.1.3. A vállalati törvények szabályozásai.....	59
5.1.4. A vállalati dolgozók részvétele a vállalat irányításában.....	63
5.1.5. A gazdasági társulások formái és vezetése.....	68
5.2 A szocialista típusú szövetkezetek vezetése.....	70
5.2.1. Az önálló szövetkezetek és vezetőik.....	70
5.2.2. Szövetkezeti vezetők jogviszonyai.....	72
5.3. A vezetők munkajogi jogviszonyai.....	78
5.3.1 A vezetői jogviszony értékelése az első Munka Törvénykönyve hatálybalépéséig.....	78
5.3.2. A vezető állásúak jogi helyzete az első Munka Törvénykönyvében.....	79
5.3.3. Az új szocialista munkajogi szabályok vezetőkre vonatkozó rendelkezései.....	83
<b>6. A privatizáció és annak hozadéka.....</b>	<b>88</b>
6.1. A menedzsment szerepe a spontán privatizációban és a kisprivatizáció jelentősége.....	88
6.2. Az államilag irányított privatizáció.....	90
6.3. A vezetői és munkavállalói kivásárlás, a privatizáció munkajogi vetülete.....	94
6.4. A privatizáció lezárása.....	99
<b>III. A VEZETŐK ALANYI KÖRÉNEK MEGHATÁROZÁSA A TÁRSASÁGI JOG, A SZÖVETKEZETI JOG ÉS A MUNKAJOG TERÉN.....</b>	<b>101</b>
<b>1. A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői az általános szabályozási rendszerben.....</b>	<b>101</b>
<b>2. Az egyes társasági formák és a kooperációs társaság vezető tisztségviselőire vonatkozó specifikumok.....</b>	<b>105</b>
2. 1. Közkereseti Társaság.....	105
2.2. Betéti társaság.....	106
2.3. Korlátolt felelősségű társaság.....	107

2.4. Zártkörűen működő részvénytársaság.....	108
2.5. Nyilvánosan működő részvénytársaság.....	109
2.6. Egyesülés.....	112
<b>3. A szövetkezeti vezetők jogi pozicionálása.....</b>	<b>112</b>
<b>4. A vezető állású munkavállalók meghatározása a munkajog rendszerében.....</b>	<b>117</b>
4.1. A vezető állásúak a Munka törvénykönyvének rendszerében.....	117
4.2. A vezetői jogviszony ismérvei, elhatárolási alapok.....	120
4.3. A vezetői státusz besorolásának elvi megközelítése.....	124
4.4. A vezető tisztségviselők munkajogi helyzetének szabályozása.....	126
4.5. A cégvezető mint operatív irányítást ellátó személy.....	133
4.6. A vezetők munkaideje és díjazása.....	136
4.7. A szövetkezeti vezetők munkajogi megközelítésben.....	141
<b>IV. A VEZETŐI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE ÉS A KIZÁRÓ OKOK.....</b>	<b>144</b>
1. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítése a gazdasági társaságoknál.....	144
2. A vezető tisztségviselőkkal szembeni kizáró okok rendszere.....	149
3. A szövetkezeti vezető jogviszonyának létrejötte.....	156
4. A szövetkezeti vezetőkkel szembeni kizáró okok.....	159
5. A vezetői állás létrejötte a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján...	162
<b>V. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG ÉS TITOKTARTÁS.....</b>	<b>168</b>
1. A társaságok vezetőivel szemben fennálló összeférhetetlenség.....	168
1.1. Általános szabályok.....	168
1.2. A módosítások jellemzői.....	170
1.3. A hatályos szabályozás jellemzői és problémái.....	171
2. A szövetkezeti vezetőkkel szemben fennálló összeférhetetlenség.....	178
3. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó összeférhetetlenség.....	180
3.1. A további jogviszony létesítésének kérdése.....	180
3.2. A tilalom megszegésének következményei.....	183
3.3. A hozzátartozói jogviszony összefüggései.....	185

<b>4. Titoktartás versus információadás a vezetőkre vonatkozó társasági jogi szabályozásban.....</b>	<b>188</b>
4.1. A polgári jogi alapok és a bírói gyakorlat.....	188
4.2. A hatályos szabályozás gyakorlati dilemmái.....	191
<b>5. A szövetkezeti jogi szabályozatlanság.....</b>	<b>197</b>
<b>6. A munkajog rendelkezései.....</b>	<b>198</b>
6.1. A kölcsönös érdekvédelem.....	198
6.2. A tájékoztatás jogi jelentősége.....	200
<b>VI. FELELŐSSÉG ÉS KÁRTÉRÍTÉS.....</b>	<b>203</b>
<b>1. A társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége.....</b>	<b>203</b>
1.1. A vezetők és a tulajdonosok érdekkonfliktusai.....	203
1.2. A társaságok szerepváltozása.....	207
1.3. A vezető felelőssége az első Gt.-ben.....	210
1.4. A vezető felelőssége a második Gt.-ben.....	213
1.5. A vezető felelőssége a harmadik Gt.-ben.....	215
1.5.1. Az előtársaságra vonatkozó szabályozás.....	215
1.5.2. Az egyszemélyes társaság vezetőjének felelőssége.....	216
1.5.3. Felelősség az adatbejelentés kapcsán.....	217
1.5.4. A polgári jogi felelősségi rendszer alkalmazása.....	219
1.5.5. A wrongful trading.....	225
1.5.6. A mentesülés törvényi esete.....	230
1.5.7. A cégvezető felelőssége.....	231
1.5.8. A vezetők felelőssége az egyes társaságok tekintetében.....	232
1.5.9. Corporate governance.....	235
<b>2. A szövetkezeti vezetők felelőssége.....</b>	<b>237</b>
<b>3. A vezető állású munkavállalók felelőssége.....</b>	<b>243</b>
<b>VII. A VEZETŐK KÉPVISELETI JOGOSULTSÁGA.....</b>	<b>253</b>
<b>1. A társaságok képviseletének szabályozása.....</b>	<b>253</b>
<b>2. A képviseleti jogosultág megjelenítése.....</b>	<b>255</b>
<b>3. A képviseleti jog korlátozása.....</b>	<b>262</b>

4. A cégvezető és a munkavállalók képviseleti joga.....	266
5. A szövetkezet képvisellete.....	268
<b>VIII. A VEZETŐI JOGVISZONY MEGSZŰNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE.....</b>	<b>271</b>
1. A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése.....	271
2. A szövetkezeti vezető jogviszonyának megszűnése.....	278
3. A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának megszűnése és megszüntetése .....	281
<b>IX. EGYES SPECIÁLIS JOGALANYOK VEZETŐIRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK.....</b>	<b>290</b>
1. A hitelintézetek és pénzügyi vállalkozások vezetői.....	290
2. A szövetkezeti hitelintézet vezetése.....	296
3. A tőkepiacon tevékenységet folytató szervezetek vezetőire vonatkozó eltérő szabályok.....	302
4. A biztosító vezető állású személyeire vonatkozó speciális rendelkezések.....	306
<b>X. AZ ÜGYVEZETÉS SZABÁLYOZÁSA AZ ÚJ POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV TERVEZETEIBEN.....</b>	<b>308</b>
1. A szabályozás alapjai és elvei.....	308
2. A szabályozás konkrét szempontrendszerei a vezetők belső jogviszonyaiban.....	313
3. A külső jogviszony: a képviselet szabályozása.....	318
<b>ÖSSZEGZÉS.....</b>	<b>322</b>
<b>ÖSSZEFOGLALÓ.....</b>	<b>336</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG.....</b>	<b>340</b>
<b>FELHASZNÁLT IRODALOM ÉS JOGFORRÁSOK.....</b>	<b>344</b>
<b>PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK.....</b>	<b>376</b>



## I. BEVEZETÉS

Amennyiben a történeti megértés voltaképpeni tárgyát nem események képezik, hanem azok jelentősége alkotja, akkor az ilyen megértést nyilvánvalóan helytelenül írjuk le, ha egy magábanvéve lévő tárgyról s a szubjektum által való megközelítéséről beszélünk.<sup>1</sup> A történeti megértésben valójában már mindig benne van, hogy a ránk szálló hagyomány beleszól a jelenbe, s ebben a közvetítésben – sőt mi több: ilyen közvetítésként – kell megérteni.<sup>2</sup>

Ennek tükrében jelen értekezés alapvetően azt hivatott szolgálni, hogy a vezetőkre vonatkozó jogi szabályozást retrospektív szempontrendszerben, nem csupán leíróan, hanem a történeti fejlődésmenetre is figyelemmel vizsgálja. A kutatás tárgyát képezi a társasági jognak a vezetőkre vonatkozó szabályait, annak általános és különös részét illetően, tehát az egyes társaságtípusokra is lebontva különböző szempontrendszerben vizsgálni. Ennek kapcsán fel kívánom tárni a XIX. századtól kezdődően a különböző társadalmi korszakokon átívelő szabályozás elvi vonulatán túl annak gyakorlati megjelenítését is. A hagyományos magyar kereskedelmi jog, annak kódexben történő megjelenítése, majd annak folyamatos gyakorlati elemekkel történő bővítése átívelt egy társadalmi struktúrán, melyben a tételes jogi szabályozáson és a kifinomult bírói gyakorlaton kívül a jogtudomány is jelentős szerepet töltött be. A kereskedelmi társaságok és a szövetkezet pozicionálása egyértelmű volt, noha különösen Kuncz Ödön, Klupathy Antal és Nagy Ferenc munkásságát áttanulmányozva megállapítható, hogy több olyan gyakorlati problémának lehetett volna a későbbiek során is elejét venni, ha ezen kiemelkedő tudósok elméleti okfejtéseit figyelembe veszik, különös tekintettel arra, hogy több olyan jelenségnek keresték a megoldását, mely a későbbiekben is felmerült.

Az értekezés mindvégig a vezetőkkel kapcsolatos kérdéseket próbálja a vizsgálat középpontjába helyezni, a társasági jogi megközelítésen túl

---

<sup>1</sup> GADAMER, Hans Georg: *Igazság és módszer*. Osiris Kiadó. Bp., 2003. 365. old.

<sup>2</sup> GADAMER, Hans Georg: *Im. uo.*

exponálva annak munkajogi szabályozását, gyakorlati vetületével együtt. Ezen vizsgálat nem az első munkajogi kódex-el kezdődik, hanem a kereskedelmi jogi szabályok mellett, a Ptk. XX. század elején történő kodifikációi során a törvényerőre sosem emelkedett tervezetek által a bírói gyakorlatba emelt tételek gyakorlati kivetülését is hivatott történeti kontextusba helyezve azt kiemelni, hogy a jog egyfelől ugyan tudomány, azonban más aspektusában – Eugen Ehrlich szerint – az élő jog, ami a hangsúlyt a bírói tevékenységre helyezi. A bíró feladata, hogy a jogfejlődés következtében előállt eseteket a hatályos pozitív jog alapján eldöntse, melyben az elmélet és a jogrendszer bizonyos pontjai nyújtanak neki segítséget.<sup>3</sup>

A dolgozatnak természetesen nem célja a bírói jogalkotás, jogfejlesztés és jogalkalmazás elméleti hátterének bemutatása, hanem ezzel szemben arra fókuszál, hogy akármelyik elmélet mögé is helyezzük a bíróságok tevékenységét, annak az eredménye egy jogerős ítélet, mely kiküszöbölhet joghézagot, a további jogalkotási munkát elősegítheti vagy a normatív szabályok értelmezéséhez járulhat hozzá, arra is utalva, hogy a jog az elméletben és a valóságban nem válhat teljesen külön.

Elméleti szinten a jog formális forrásai között lehet realizálni a bírói jogot, ami általános érvényességű normák rendezett összessége egyértelműen rögzített tartalommal. A bírói jog is normákat rögzít, mindenképpen magát a döntést, a döntés megokolását – a ratio decidendi-t – és ennek összefüggő értelmezését is. A bírói jog ugyanolyan egyértelműséggel van rögzítve, mint a törvényi jog. A különbségek a kettő között adottak, idődimenzióját realizálva utólagos, tételezési szintjét tekintve induktív, mert a bíró a konkrét eset absztrakciója során fogalmaz meg elvontabb tételeket. A bírói jogalkotás terméke jobban kötődik az esethez, alacsonyabb elvontsági szinten határozható meg, mint a jogalkotásé, de árnyaltabb és hajlékonyabb, az ügyre

---

<sup>3</sup> EHRlich, Eugen: *Szabad jogtalálás és szabad jogtudomány*. In: VARGA Csaba (szerk.): *Jog és filozófia*. Osiris Kiadó, Bp., 1998. 25. old.

vonatkozó precedenst az alkalmazás során a precedensek tömegéből a megkülönböztetések módszerével lehet meghatározni.<sup>4</sup>

Jelen értekezés megírásának egyik indukátora az volt, hogy gyakorló ügyvédként két esetben volt alkalmam a Bírósági Határozatokban<sup>5</sup> látni a saját érvelésemet, melyet a Legfelsőbb Bíróság is osztott, igaz büntető ügyben, de lényeges polgári jogi vetülettel. Ekként álláspontom szerint is a bírói jog csak áttételesen bírói jog, hiszen maga a bíró a jogi képviselők vagy védők érvelési rendszeréből vesz át egészben vagy részben bizonyos diszciplinákat, melyet beépít az ítéleti tényállásba. Ezen érv több elméleti szerző, így Grosschmid Béni<sup>6</sup>, Sárközy Tamás<sup>7</sup> és Francesco Galgano<sup>8</sup> műveiben is kimunkálásra került. A cégeljárások során összegyűjtött saját gyakorlati tapasztalataimat is fontosnak véltem felhasználni és az elméleti kutatások alatt hasznosítani<sup>9</sup>.

A történeti ívet hangsúlyosnak vélem azért is, mert így látható a fejlődés folyamata. Igyekszem vázolni a vezetőkre irányadó szabályozás során az előző társadalmi struktúra elméleti nehézségeit és gyakorlati megoldásait is.

A téma másik aktualitása a globalizációs trendek voltak, melyek alapvetően érintik a társasági jogi és a munkajogi szabályozást is. A verseny egyértelmű, a Centros<sup>10</sup>- és az Überseering<sup>11</sup>-ügy óta nyilvánvaló, hogy a társasági jogok versengenek Európában. Azon területek válhatnak a változó idők nyerteseivé, amely szereplői nem csupán követik, hanem megadják a szabályozás irányát. Ez egyértelműen nem könnyű feladat, azonban álláspontom szerint mindenképpen figyelemmel kell lenni a nyugat-európai trendekre, és a változásokra időben célszerű reflektálni.

---

<sup>4</sup> SZABÓ Miklós: *A jogforrás*. In: SZABÓ Miklós (szerk.): *Bevezetés a jog- és államtudományokba*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 1998. 40–44. old.

<sup>5</sup> BH. 2000. 97 és BH. 2008.1.

<sup>6</sup> GROSSCHMID Béni: *A döntvény, mint magánjogi kútfő*. In: *Magánjogi előadások. Jogszabálytan*. Bp., Athenaeum Irodalmi és Nyomdai R. Társulat Kiadása, 1905. 831. old.

<sup>7</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A szocializmus, a rendszerváltás és az újkapitalizmus gazdasági civiljoga 1945-2005*. HVGOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., 2007. 316. old.

<sup>8</sup> GALGANO, Francesco: *Globalizáció a jog tükrében. A gazdaság jogi elemzése*. HVGOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp. 2006. 140. old.

<sup>9</sup> B.-A.-Z. Megyei Bíróság, mint Cégbíróság előtt 05-06-014123, 05-06-012863, 05-06-015462, 05-09-014855, 05-06-008839, 05-06-016116, 05-09-010125, 05-06-010799, 05-09-005885, 05-06-014432, 05-06-016401, etc. cégügyekben.

<sup>10</sup> C-212/97.

<sup>11</sup> C-208/00.

A vezetők tekintetében ez több szempontból is lényegesnek mutatkozik. Egyfelől fontos, hogy a hazai kis- és középvállalkozások vezetési rendszere milyen szabályok között mozoghat, mennyire szab gátat a törvényhozás nemcsak a gyors piacra lépés kapcsán, hanem az egyszerű, praktikus, jól átlátható szabályrendszerrel. Ennek egyik lényeges eleme, hogy egy adott vállalkozás milyen vezetési rendszert kell, hogy működtessen. Egyértelmű pozitívumként látszik a személyegyesítő társaságok vezetési rendszerének könnyítése, míg más terület a tőkeegyesítő társaságok vezetési struktúrájának szabályozása, melyek kapcsán nem hagyhatók figyelmen kívül az uniós előírások és elvárások sem. Az első esetben egyértelműen a társadalom jelentős részét kitevő kisvállalkozói réteg szempontrendszerében van ennek jelentősége, másik oldalról pedig a nagy részvénytársaságok korrekt szabályozása szükséges.

A szövetkezetek lényegileg speciális jogalanyok, hiszen társaságok, de mégsem azok. A szövetkezetek vizsgálatára azért került sor ebben a szegmensben, mert álláspontom szerint – egyezően a régi szabályozással – alapvetően meg kellene találni a helyét ennek a szervezetnek is. A helye pedig a társasági jog rendszere, nem véletlenül helyezték a Kt. kodifikálásakor ezen formát is ebbe a kódexbe. Mára már kicsit marginális lett e terület kutatása, de a szocialista társadalmi struktúrában azonban erősen a vizsgálat előterében volt. Ennek okaira is ki kívánok térni, melynek indoka, hogy a szövetkezetek megújítási folyamata az új törvénnyel nem fejeződhet be. Tekintettel arra, hogy az új Ptk. is keresi a helyét e jogalanyoknak, indokoltnak tartom a vezetői szabályrendszerét annak gyakorlatával együtt vizsgálni, és megkísérelni annak a bizonyítását, hogy a társasági és a szövetkezeti vezetőkre vonatkozó egyező szabályok megalkotásának nincsen sem elméleti sem gyakorlati akadálya, így a társasági jogba ebben a szegmensben integrálható jogi személyt látunk. Álláspontom szerint egy kkt. és egy nyrt. között is mutatkozik legalább akkora különbség, mint a szövetkezet és a társaságok között, nem is beszélve az új Gt. által megteremtett nonprofit társaságok vonatkozásában, azonban csupán a vezetőkre koncentrálva számottevő eltérés nem mutatkozik. A vezetőkre

vonatkozó normatív szabályozást ütköztetni kívánom a nyugat-európai szabályokkal, vizsgálva azt, hogy a hazai megoldások mit mutatnak ennek a relációjában.

A munkajog is a helyét keresi a polgári jogi kodifikáció során, noha az alap kapcsolódási pontja felől kétség nem igazán mutatkozik a tudomány művelői között, a részproblémák tekintetében azonban egyértelmű az elméleti vita. A bírói gyakorlatban is gyakran dilemma a társasági jog vagy a szövetkezeti szabályozás szerinti vezető tisztségviselők egyben vezető állású munkavállalóként történő alkalmazása és foglalkoztatása. Ekként az értekezés szerkezetét tekintve fejezetenként a munkajogi kapcsolódó rendelkezéseket akként próbálom exponálni, hogy akár a három társasági törvény, akár a három szövetkezeti törvény fényében az megjelenjen. Egyértelműen próbálom kimunkálni a vezetőkkel kapcsolatos szabályok során a változtatásra érdemes és arra megérett részeket.

Az értekezés próbál a jövőre, az új Polgári Törvénykönyvre is reflektálni, így teljes idődimenzióban kihangsúlyozva a jogi személyek általános szabályaira vonatkozó tervezetek közül a vezetőkre vonatkozó szabályozás elveit, beleágyazva annak elméleti dilemmáit és a részletszabályok várható alakulásának előkérdéseit.

## II. A KERESKEDELMI ÉS SZÖVETKEZETI VEZETŐKRE VONATKOZÓ MAGYAR SZABÁLYOZÁS TÖRTÉNETI ÁTTEKINTÉSE

### 1. A kereskedelmi vezetőkre vonatkozó szabályozás a Kereskedelmi törvény hatálybelépéséig

A magyar törvényhozás első megnyilvánulása a kereskedelmi jog terén az 1723. évi LIII. tc., mely a kereskedőket rendszeres kereskedelmi könyvek vezetésére kötelezi, s ezeket félbizonyító erővel ruházza fel.

Az 1792. XVII. tc. lehetővé tette, hogy osztrák bíróságok ítélkezzenek a felek alávetése esetén magyar kereskedelmi ügyekben.<sup>12</sup>

A társaságokkal kapcsolatos jogi szabályozás a reformkor idején került ismét előtérbe, ekkor azonban már törvényi formában történő megjelenése is realizálódott, noha részvénytársasági jogi jellegre történő utalás a normatív szabályozás előtt fellelhető.<sup>13</sup>

Az 1840. évi XV. törvénycikk rendelkezett a váltó-törvénykönyv tárgyában, mely előírta, hogy valamennyi kereskedő „azon aláírási címet (Firma), melly alatt kereskedését folytatja, az illető váltó-törvénytársaságnál köteles bejegyezni”. A kereskedő alatt a kereskedelmi céget (Handlungsfirma) vagy a kereskedő nevét értették,<sup>14</sup> a kérelmezőt a törvény „esedezőnek” nevezi. A társasági szerződést kötő felek vagy közkereseti, vagy részvénytársasági formában működtek, a „részvénytársaságoknál azonban csak a választmány jelend meg”. A kereskedőkről szóló 1840. évi XVI. törvénycikk 49. § már a kereskedők képviseléről is rendelkezik, mely szerint „ezen címvezetési felhatalmazás (Firma per procura) a címvezetőnek jogot ad arra, hogy minden kereskedési ügyeket főnökének nevében végezessen.” Ezen túlmenően más kereskedelmi segéd csak a szolgálatához kapcsolódóan volt meghatalmazottnak tekinthető.

---

<sup>12</sup> NAGY Ferenc: *A magyar kereskedelmi jog kézikönyve, különös tekintettel a bírói gyakorlatra.* Bp., Athenaeum, 1898., 19. old

<sup>13</sup> Egy állandó hídnak Buda és Pest közötti építéséről szóló 1836. évi XXVI. tc. 1. §

<sup>14</sup> Szász-Schwarz szerint: „Két nézet van az irodalomban: a kereskedelmi cég mivoltáról. Az egyik szerint: a cég a kereskedő neve, a másik szerint: az üzlet neve.” In: SZÁSZY-SCHWARZ Gusztáv: *Parerga: Vegyes jogi dolgozatok. A cég.* Bp., Athenaeum, Bp. 1912. 429. old.

A közkeresetre összeálló társaságok jogviszonyairól szóló, a részvénytársaságok jogi szabályozását is tartalmazó 1840. XVIII. törvénycikk a társasági szerződés alternatív részévé teszi az ügyvezető – a korabeli szóhasználattal: „közönséges ügyeknek ki által történendő vezérlete” – meghatározását. A képviselő által megkötött kereskedelmi ügylet a társaságot kötelezte, azonban a felvállalt kötelezettség tekintetében a társaság felé felelősséggel tartozott. A törvény nevesítés nélkül, de a betéti társaságok szabályozását is rögzíti akként, ha a társaság kültagokat (Commenditaires) vesz be, ezekkel is írásbeli szerződést kellett kötni, melyet azonban bejegyezni nem szükséges. A beltágok képviseleti joggal rendelkeztek, a kültagoknak a „a társaság vezérletében semmi befolyásuk nincs”. A közkereseti társaság tehát a Gesamthand elvben gyökerezik, a tagi részvétel e társaságnál igen erőteljes. A betéti társaság kezdetben lényegében „csendestársaság” volt.<sup>15</sup> A részvénytársaságok tekintetében a közgyűlés (társasági ülés, társaság gyűlése) a legfőbb döntéshozó szerv, azonban ha a társaság szükségesnek tartotta, „aláírási címvezetőt (Firmaführer)” választhatott. A választmányt az alapszabályban foglalt rendelkezések kötötték.

Az új és korszerű kereskedelmi jogi szabályozás iránti igény egyre inkább előtérbe került a kiegyezés után, értelemszerűen magába foglalva a kereskedelmi egységek vezetőire vonatkozó szabályozás percizírozása iránti szükségletet, különös tekintettel a részvénytársaságok számának jelentős emelkedésére, illetve az egyéni vállalkozások és a személyegyesítő társaságok részvénytársasággá alakulása miatt („gründolási láz”)<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata*. Bp., KJK. 2002. 40. old.

<sup>16</sup> Amíg 1867 előtt alig néhány részvénytársaság működött, addig 1873-ig 170 csak gyáripari részvénytársaságot alapítottak. HORVÁTH Attila: *A magyar magánjog történetének alapjai*. Bp., Gondolat, 2006.420. old.

## 2. A Kereskedelmi törvény<sup>17</sup> releváns rendelkezései és a kapcsolódó kúriai<sup>18</sup> gyakorlat

### 2.1. Kereskedők és a kereskedelmi cégek

Kereskedő lehet bárki, akinél megvannak a törvényes feltételek, tehát egyes személy vagy társaság, természetes vagy jogi személy, – testület, község, állam – mindezek azonban csak kereskedelmi foglalkozásuk, üzletük körében,<sup>19</sup> míg más álláspont szerint csak a jogi személyeket lehet kereskedőknek tekinteni.<sup>20</sup> Ily megkülönböztetésre azonban a Kt-ben alapot nem találunk; a kereskedő fogalma és az abból eredő következmények mindenkire nézve egyenlők, úgy hogy az érintett korlátozás vagy mindenkire, vagy senkire nem alkalmazható.<sup>21</sup> A kereskedők lehetnek bejegyzett vagy be nem jegyzett kereskedők. A be nem jegyzettek kétfélek: akik magukat bejegyeztetni sem kötelezve, sem jogosítva nincsenek; ők a kiskereskedők. Másrészt akik üzletük terjedelménél és minőségénél fogva a cégbejegyzésre kötelezve vannak ugyan, de azt ténylegesen elmulasztják.<sup>22</sup>

A Kereskedelmi törvény (Kt.) megkülönbözteti a közkereseti társaságot, a betéti társaságot, a részvénytársaságot és a szövetkezetet, mint kereskedelmi céget. Ezen túlmenően az állami kereskedelmi társaságok szegmensében is a Kt-t rendeli alkalmazni azzal, hogy ettől mind törvényileg, mind rendeleti úton az eltérés lehetőségét megadja.<sup>23</sup> A kkt. és a bt. vezetését és irányítását az

---

<sup>17</sup> 1875. évi XXXVII. tc.

<sup>18</sup> Míg korábban a Királyi Tábla és a Hétszemélyes Tábla alkotta együttesen a Királyi Kúriát, addig jelenleg a Kúria csakis a legfőbb bíróságot (amely eddig a Hétszemélyes Tábla volt) foglalja magában. A Kúria szakosztályokból áll, illetőleg szakosztályokra oszlik: 1. a polgári szakosztály, 2. az úrbéri szakosztály, 3. a váltó- és kereskedelmi szakosztály, 4. a bünyügyi szakosztály. A szakosztályokból tanácsok szerveződnek. GROSSCHMID Béni: *Im.*: 720. és 770. old.

<sup>19</sup> KLUPATHY Antal: *A magyar kereskedelmi jog kézikönyve*. Bp., Athenaeum, 1904. 47. old.

<sup>20</sup> GOLDSCHMIDT, Levin: *Handbuch des Handelsrechts Enke*, Stuttgart, 1875.

<sup>21</sup> KLUPATHY Antal: *Im.*, uo.

<sup>22</sup> NAGY Ferenc: *Im.*, 66. old.

<sup>23</sup> A földművelés-, ipar- és kereskedelmi és az igazságügyi miniszter 1875. december 1. napján kelt szabályrendelete szerint az állam kereskedelmi vállalatai: az állami vasutak, a kir. posta személy- és áru fuvarozási, valamint pénztartalványozási üzlete, a kincstári gyárak, nyomdák, bányák, kohók és terményárudák, az egyedurasági vállalatok kivételével, fegyházak és börtönök házilag kezelt iparüzletei és a kir. zálogház. Utóbbi Klupathy szerint nem kereskedelmi vállalat. KLUPATHY Antal: *Im.* 52. old.



üzletvezető, a részvénytársaságok és a szövetkezetek tekintetében egy vagy több igazgató látta el.

Az alapítást követő első lépés valamennyi társaságnál a cégbejegyzési kérelem előterjesztése volt, azon törvényszéknél, melynek kerületében a kereskedelmi telepe létezett. Ugyanezen a helyen kellett az aláírási címpéldányt hitelesített alakban becsatolni, vagy a képviselőnek saját kezűleg aláírni. A jogszabály általánosságban írta elő a könyvvizetési kötelezettséget, a tevékenység megkezdésekor, valamint évente a leltár készítését és a mérleg megszerkesztését.

## 2.2. A kereskedelmi meghatalmazottak és a cégvezetők

A kereskedelmi meghatalmazott törvény szerinti definíciója szerint az, akit cégvezetési jogosultság nélkül, akár egy egész üzlet vezetésére, akár az üzlet körében egyes ügyletek megkötésére felhatalmaztak, jogköre kiterjedt mindazon ügyletekre, melyek a kereskedelmi üzlet folytatásával rendszerint jártak, és mindazon jogi érvennyel bíró cselekvésekre, melyeket az ilyen ügyletek rendszerint szükségessé tettek. Váltón alapuló kötelezettségek elvállalására, kölcsönök felvételére és perek folytatására csak külön meghatalmazás alapján volt jogosult. Ezen túlmenően „az aláírást, minden a cégvezetésre mutató toldás mellőzésével, de a meghatalmazási viszony kifejezésével köteles eszközölni”<sup>24</sup>.

A Kt. nem minden kereskedelmi meghatalmazottakról szól, hanem csak azokról, akik valamely kereskedő üzletében alkalmazva voltak, az üzleti személyzethez tartoztak. Az üzlet tulajdonosát főnöknek nevezték. A kereskedelmi társaságoknál azonban a főnök fogalma némileg módosult. A tulajdonképpeni főnök ergo maga a társaság, de mert ez nem bírt természetes léttel, a főnöki megnevezést a társaság tagjaira, illetve képviselőire (igazgatóság) alkalmazzák. Jogilag a függési viszony, mint szolgálati viszony jelenik meg, azaz a kereskedelmi meghatalmazottak rendszerint a

---

<sup>24</sup> Kt. 44.§

meghatalmazási teendőkre megfelelő szolgáltatás (fizetés, ellátás) fejében vállaltak kötelezettséget.<sup>25</sup>

Minden képviseletnél kettős viszonyt lehet megkülönböztetni: a belsőt, mely a főnök és a képviselő között állt fenn, és a külsőt, mely a képviseletből kifolyólag, harmadik személyek irányában létezik. A belső viszony szempontjából Kt. maga is csak diszpozitív szabályokat tartalmaz. A kereskedelmi meghatalmazottak szabályozása tekintetében is több esetben a Magyar Királyi Kúria oldotta fel a gyakorlati értelmezési problémákat, illetve töltötte ki a hézagokat. Ekként a gyakorlat alapján volt rögzíthető, hogy a kereskedelmi meghatalmazott jogköre kiterjed áruk megrendelésére és megvett áruk átvételére<sup>26</sup>, árleengedés – rabatte – engedélyezésére<sup>27</sup> megállapíthatta az ügylet összes feltételeit<sup>28</sup>. kiköthette külön meghatalmazás nélkül is a tőzsdebíróóság illetékességét egy kereskedelmi szerződésben<sup>29</sup>

A törvény értelmében cégvezetőnek azt tekintették, aki a kereskedelmi üzlet tulajdonosától (főnökétől) közvetlen cégvezetési meghatalmazást nyert, vagy kifejezetten cégvezetőnek nyilvánították, vagy arra hatalmazták fel, hogy a főnök cégét "per procura" jegyezhesse. A törvénynek ezen kizárólag a kirendelés módján alapuló fogalom-meghatározásából nem lehet ugyan kivenni azt, hogy a cégvezető milyen jogállást foglalt el.<sup>30</sup> A cégvezetéssel több személy akár külön-külön, akár együttesen is megbízható volt. Az utóbbi esetben együttes cégvezetés (Collectiv-procura) keletkezett. A cégvezetői minőség a cégvezetőt kereskedelmi üzlet folytatásával járó, mindennemű jogi aktus megtételére feljogosította, így különösen bíróság előtti és bíróságon kívüli képviselet ellátására is. A képviseleti jog korlátozása harmadik személlyel szemben nem volt hatályos. Ingatlan értékesítése és megterhelése terén csak külön meghatalmazással volt jogosult a cégvezető eljárni. A cégjegyzési jogot akként gyakorolta, hogy saját aláírásához a cégnevet csatolta

---

<sup>25</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 149. old.

<sup>26</sup> C. 1206/89

<sup>27</sup> C. 1254/91

<sup>28</sup> C. 402/97.

<sup>29</sup> C. 803/93.

<sup>30</sup> MÁRKUS Dezső (szerk.): *Magyar Jogi Lexikon. II. kötet.* Bp., Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság, 1899. 826. old.

a cégvezetésre vonatkozó toldattal együtt. A képviseleti jogot, és annak megszüntét az illetékes törvényszéknél be kellett jelenteni, – bár a bejegyzés csupán deklaratív hatályú volt – utóbbi elmaradása harmadik személlyel szemben nem volt hatályos, kivéve, ha a tulajdonos bizonyítani tudta, hogy ennek tényét a jogügylet megkötésekor a harmadik személy ismerte.

A cégvezető (procurista) intézménye a Kereskedelmi törvényt megelőzően ismeretlen volt, és más külföldi törvényhozásban sem volt – a német kereskedelmi szabályozás kivételével – megtalálható. A kifejezés létezett ugyan, de nem jelentett lényegileg korlátlan hatáskörrel rendelkező meghatalmazottat. Ez állt különösen az 1840: XVI. tc.-ben említett „címvezetőről”. A cégvezető sokkal kiválóbb állást foglalt el, mint más kereskedelmi meghatalmazottak.<sup>31</sup> Legfontosabb különbség a cégvezető és a kereskedelmi meghatalmazottak közt a hatáskör tekintetében volt, nem terjedelmét illetőleg, mert az egyenlő lehetett, hanem tartalmát tekintve; míg a cégvezető hatáskörét a Kt. abszolút módon, tehát a főnök által nem korlátozhatóan állapította meg, addig a kereskedelmi meghatalmazottaknak a törvényben megállapított hatáskörét a főnök tetszése szerint korlátozhatta.<sup>32</sup>

Nem alkalmazhattak cégvezetőt a kiskereskedők<sup>33</sup>, az állam kereskedelmi vállalatai<sup>34</sup>, majd később bizonyos szövetkezetek<sup>35</sup>, azonban házastársak egymás részére közjegyzői okiratban adhattak cégvezetői meghatalmazást<sup>36</sup>. A jogszabály kizáró rendelkezése hiányában nő is lehetett cégvezető.

A Kt. versenytilalmi rendelkezéseket is tartalmazott, ugyanis a cégvezető vagy az a kereskedelmi meghatalmazott, akit egy egész kereskedelmi üzlet vezetésével bíztak meg, főnöke beleegyezése nélkül sem saját, sem más részére kereskedelmi ügyletet nem köthetett. E tilalom tehát kiterjedt tekintet nélkül arra, hogy a főnökkel szolgálati viszonyban álltak-e vagy sem.<sup>37</sup> A

---

<sup>31</sup> NAGY Ferenc: *Im.*155. old.

<sup>32</sup> KLUPATHY Antal: *Im.*130. old.

<sup>33</sup> Kt. 5.§

<sup>34</sup> 26.922/1875. II. r. 10. §.

<sup>35</sup> Az 1898. évi XXIII. tc. szerint alakult szövetkezetek pedig csak az OKH. igazgatóságának engedélyével (1920. évi XXX. tc. 15.§)

<sup>36</sup> 1886. évi VII. tc. 23.§

<sup>37</sup> KLUPATHY Antal: *Im.*149. old.

cégvezető nem volt felhatalmazva oly szerződések megkötésére, illetve jognyilatkozatok megtételére sem, melyek nem jártak a kereskedelmi üzlet folytatásával, így főnöke üzletét át nem ruházhatta, a cég törlését nem kérelmezhetette, csődöt nem kérhetett, kényszeregyességi ajánlatot nem tehetett, idegen tartozásért kezességet nem vállalhatott.<sup>38</sup>

A bírói gyakorlat alapján leszögezhető volt, hogy volt nem szükséges, hogy a cégvezetői meghatalmazást írásban adják, az szóban is megadható volt<sup>39</sup>; sőt kifejezettnak sem kellett lennie<sup>40</sup>, hanem lehetett hallgatólagos is<sup>41</sup>.

A cégvezetőt a főnök második énjének (alter ego) nevezik<sup>42</sup>, ezért is rögzítette a Kúria, hogy a főnököt perben képviselni volt köteles<sup>43</sup>, esküt letenni azonban a főnök helyett nem volt feljogosítva. A cég kitörlése azonban nem járt kereskedelmi üzlet folytatásával, erre tehát a cégvezető hatásköre nem terjedhetett ki.<sup>44</sup> A kereskedelmi törvénynek a cégvezetőkre vonatkozó rendelkezései a részvénytársaságokra is vonatkoztak<sup>45</sup>, így a cégvezető alkalmazása sem a részvénytársaság jogi természetével, sem pedig annak szervezetével nem állt ellentétben, ekként ügyvitelét meghatalmazottakra bízhatta, cégvezetőt is választhatott<sup>46</sup>. Mind a cégvezető, mind pedig a kereskedelmi meghatalmazott által kötött ügyletek tekintetében tehát a főnöknel álltak be a joghatások. Akik ál-cégvezetőként, illetve álkereskedelmi meghatalmazottként jártak, a harmadik személy fél választása szerint vagy kártérítést kellett, hogy fizessenek, vagy követelhető volt a szerződés teljesítése.<sup>47</sup>

---

<sup>38</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Magyar kereskedelmi jog rendszere*. Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1944. 88. old.

<sup>39</sup> C. 494/90

<sup>40</sup> C. 1007/87.

<sup>41</sup> C. 1136/85. és 579/87.

<sup>42</sup> MÁRKUS Dezső (szerk.): *Magyar Jogi Lexikon II. kötet*. 828. old.

<sup>43</sup> C. 996/93. és 773/94.

<sup>44</sup> Budapesti Tábla 2264/79.

<sup>45</sup> LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: *Magyar hiteljog I. kötet. Kereskedelmi törvény és a reá közvetlenül vonatkozó joganyag*. Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1929. 89. old.

<sup>46</sup> Budapesti Tábla 1429/1905

<sup>47</sup> NOCHTA Tibor: *A magánjogi felelősség útjai a társasági jogban*, Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2005.116. old.

## 2.3. A személyegyesítő társaságok üzletvezetése

### 2.3.1. Közkereseti társaság

A törvényi rendelkezés szerint közkereseti társaság<sup>48</sup> jött létre abban az esetben, ha két vagy több személy kereskedelmi üzletet közös cég alatt, korlátlan, és egyetemleges felelősség mellett folytatott. A közkereseti társaság tagjai jogi személyek, kereskedelmi társaságok is lehetnek.<sup>49</sup>

A kkt. vezetése tekintetében rögzíthető, hogy ha az üzletvezetést a társasági szerződés, vagy későbbi megállapodás által egy vagy több társasági tagra ruházták, a többiek az üzletvezetésből ki voltak zárva. Amennyiben az üzletvezetéssel a társasági tagok mindannyian, vagy azok közül többen voltak megbízva akként, hogy a többiek nélkül egyik sem intézkedhetett, a *periculum in mora* kivételével egyedül egyik tag sem járhatott el.

Amennyiben az üzletvezetést a társasági szerződés vagy későbbi megállapodás egy vagy több társasági tagra ruházta át, a társaság működése alatt törvényben meghatározott esetek kivételével nem lehetett azt visszavonni.

Más társaságokkal összevetve megállapítható, hogy az üzletvezető eljárási jogosítványa és döntési szabadsága tágabb volt a részvénytársaság és a szövetkezet igazgatóságáénál, illetőleg később a korlátolt felelősségű társaság ügyvezetőjének jogkörénél, mert nevezett képviselők nem járhattak el a társaság minden ügyeiben, hiszen a törvény meghatározott ügýtípusokat a közgyűlés, illetve a taggyűlés elé utalt.<sup>50</sup>

Az ügyvitellel megbízott tag nem egyszerű megbízási viszonyban állt a többi (üzletvezetésből kizárt) taggal. Szemben tehát a megbízással, az ügyvivő tagot a többi tag utasítása nem kötötte, másrésztől őt a többi tag az üzletvezetéstől

---

<sup>48</sup> Magyarországon a XVI. században jelent meg a közkereseti társasági forma, amikor a Fugger-család és a Thurzó-család közösen hozott létre ilyen társaságot. TÖRÖK Tamás: *Felelősség a társasági jogban*. Bp., HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., 2007.119. old.

<sup>49</sup> Azt sem tartották kizártnak, hogy a társaság tagja egy másik közkereseti társaság legyen. Ilyen esetben a cégbejegyzési kérvényt csak a képviselőre jogosított tag tartozott aláírni; és hogy ha a másik tag kilépése folytán a cég egyedüli tagja maga a kkt. maradt, a cég mint egyéni cég működött tovább. NAGY Ferenc: *Im.* 225. old.

<sup>50</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 151. old.

ok nélkül nem mozdíthatta el.<sup>51</sup> Az 1928-as Magánjogi Törvényjavaslat alapján is ehhez fontos okra, különösen az ügyvivő tag súlyos kötelességszegésére, vagy ügyviteli képtelenségére volt szükség<sup>52</sup>. Az üzletvezetésre jogosult tag sem mondhatott le az ügyvitelről lényeges és fontos ok nélkül, „mert aki fontos ok nélkül, alkalmatlan időben mondja fel az ügyviteli megbízást, köteles az ebből eredő kárt megtéríteni”.<sup>53</sup>

A társaság képviselét idegen személyekre, cégvezetőre vagy kereskedelmi meghatalmazottakra is bízhatták; de „legtermészetesebb képviselői a társaságnak maguk a tagok voltak”<sup>54</sup>. Kivételesen a képviselétből valamennyi tagot akár ki is zárhatták, ha a társaság képviselével cégvezetőt vagy kereskedelmi meghatalmazottat bíztak meg<sup>55</sup>. A későbbiekben már annak sem volt akadálya, hogy a képviselére feljogosított tag a cégvezetővel együttesen jegyezze a céget.<sup>56</sup>

A képviselő által megkötött szerződések a társaságot jogosították és kötelezték. Az „üzletvezetés és képviselés tehát csak különböző oldala egy és ugyanazon dolognak, nem pedig egymástól olyannyira különböző két dolog, amelynek önállóan belső és külső irányzattal bír.”<sup>57</sup>

Az ügyvitellel megbízott tag a társaság érdekében kifejtett munkájáért kétség esetén díjazást igényelhetett a többi tagtól.<sup>58</sup>

### 2.3.2. Betéti társaság

Betéti társaságról akkor beszélhetünk, ha közös cég alatt folytatott kereskedelmi üzletnél a társak közül egy vagy több (kül) tag csak kikötött vagyonbetételével volt felelős, míg egy vagy több (bel) tagot korlátlan és

---

<sup>51</sup> KUNCZ Ödön: *Kötelmek személy- és vagyonkapcsolatokból*. In: SZLADITS Károly (szerk.) *Magyar magánjog. IV. kötet. Kötelmi jog különös része*. Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1942. 727. old.

<sup>52</sup> Mtj. 1665.§ (1) bek.

<sup>53</sup> Mtj. 1665.§ (3) bek.

<sup>54</sup> KLUPATHY Antal: *Im.* 228. old.

<sup>55</sup> C. 1531/91.

<sup>56</sup> KUNCZ Ödön: *Küzdelem a gazdasági jogért*. Bp., Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, 1939. 89. old.

<sup>57</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 242. old.

<sup>58</sup> C. 6094/1925.

egyetemes felelősség terhelt. A beltagokra nézve, ha többen voltak, a társaság egyszersmind közkereseti társaságnak is tekinthető volt.

A betéti társaságok tekintetében a társaság képviselőjére jogosított beltagoknak azon törvényszéknél, melynek területén a társaságnak székhelye volt, vagy amely területén a társaság fiókteleppel rendelkezett, cégjegyzéseiket hitelesíttetni, vagy azokat hitelesített alakban bemutatni tartoztak. Üzletvezetési joga a beltagnak, vagy beltagoknak volt, a kültag ebből ki volt zárva, és a beltagi intézkedések ellen, mely az üzletvezetéssel volt kapcsolatos, nem tiltakozhatott, illetve a tiltakozása ebben a beltagot nem akadályozta. A kültag még akkor is, ha kivételesen a társasági üzletvezetéssel bízták meg, harmadik személyek irányában, mint a társaság tagja nem járhatott el.<sup>59</sup>

A társaság külső jogviszonyai terén a betéti társaság részére jogokat és kötelezettségeket a beltagok eljárása keletkeztetett. A társaságnak bíróságok előtti képviselője, és a kézbesítések szabályai vonatkozásában a Kt. visszautal a kkt-k szabályozási rendszerére, mely szerint bírósági képviselőre a képviselőre jogosított bármely tag eljárási joga biztosítva volt, míg a kézbesítések vonatkozásában elegendő volt valamely képviselőre jogosult tag részére azt eszközölni, a joghatálya annak a társaság felé ezzel beállt. Amennyiben a kültag képviselői jogkörben eljárva jogügyletet kötött, beltagként felelt. Ha a kültag neve a cégnévben szerepelt, a hitelezők irányába a felelőssége a beltagra vonatkozó felelősségi szabályok szerint alakult. Az üzletvezetésre jogosult tagok felelősségének mércéjéül a Kt. a culpa in concretót állította fel, azaz olyan szorgalom és gondosság volt elvárt az üzletvezetőtől, amelyet saját ügyeiben szokott tanúsítani.<sup>60</sup>

Olyan ügyletekhez, melyek a társaság üzleti forgalmán túlmentek vagy a társaság céljaihoz nem tartoztak, valamint új tag felvételéhez a kültag hozzájárulása is szükséges volt<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 298. old.

<sup>60</sup> NOCHTA Tibor: *Társasági jog.* Budapest-Pécs, Dialóg Campus Kiadó, 2007. 144. old.

<sup>61</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 169. old.

## 2.4. A részvénytársaságok igazgatósága

### 2.4.1 Az igazgatóság tagjainak jogállása, cégjegyzése és díjazásának szabályai

A Kt. definíciója szerint „részvénytársaságnak azon társaság tekintetik, mely előre meghatározott, bizonyos számú és egyenértékű (egész vagy hányad) részvényekből álló alaptőkével alakul, s melynél a részvények tulajdonosai csak részvényeik erejéig felelősek”. Az rt-k alapítása tekintetében lényegében a nyilvános alapítási rendszert szabályozta a törvény, mely során az alapítók az alapítási tervzetben fenntarhatták maguknak az igazgatósági tagsági jogot. Ilyen esetben a megbízás (kinevezés) legfeljebb három évre szólhatott. Egyébként az igazgatósági tagok megválasztása közgyűlési hatáskörbe tartozott.<sup>62</sup> A későbbiekben jogszabály zárta ki<sup>63</sup>, hogy – törvényi kivételtől eltekintve – közalkalmazottak vagy köztisztviselők igazgatósági tagok legyenek. Annak viszont nem volt jogi akadály, hogy az igazgatóság saját tagjai sorából az alapszabályban rögzített tartalommal végrehajtóbizottságot (igazgatósági végrehajtóbizottság) bizzon meg feladatainak egy részének ellátásával.<sup>64</sup> Ha a részvénytársaság alapszabályaiban kikötötték, hogy igazgatósági tagul csak helyben lakó részvényes választható, ellenkező közgyűlési választás megsemmisítendő<sup>65</sup> a Kúria álláspontja szerint. Az igazgató kifejezés sem jelentett mindig olyan személyt, aki az igazgatóság tagja volt, mert gyakran az igazgatóság mellett külön igazgató, vezérigazgató is állt alkalmazásban<sup>66</sup>. Ezért is nyert a cégeljárások<sup>67</sup> során rögzítést, hogy az igazgatósági tagoknak igazgatókként való megjelölése helyesbítendő, mert ezen elnevezés alatt társasági tisztviselő értendő. Az igazgatóság egy vagy több személyből állhatott, lehetett részvényes, de külső személy is, továbbá külföldi állampolgár és külföldi lakos egyaránt<sup>68</sup>.

<sup>62</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 213. old.

<sup>63</sup> 4600/1933. M.E. rendelet 33. §

<sup>64</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 214. old.

<sup>65</sup> C. 1289/1892.

<sup>66</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 375. old.

<sup>67</sup> Budapesti. Törvényszék. Cg. 8831/52. szám. 1930

<sup>68</sup> Budapesti Tábla 441/1906.



A cégjegyzékbe az igazgatósági tagokat be kellett jegyeztetni az illetékes törvényszéknél, aláírás-mintájukat vagy ott kellett hitelesíttetni, vagy hiteles alakban benyújtani, ezen kötelezettség a változások esetében is fennálltak. A cégjegyzés az alapszabálynak megfelelő módon akként történt, hogy a cégnévhez saját névaláírásukat csatolták. A Kúria Elvi Határozata<sup>69</sup> értelmében cégjegyzési jogosultság nélkül igazgatósági tag nem volt a cégjegyzékbe bejegyezhető, mert a cégjegyzési jog az igazgatóság egyik tagjától sem vonható el. Nem volt azonban törvényi akadálya annak, hogy az igazgatóhelyettesi címet a cégjegyzékbe bejegyezzék<sup>70</sup>.

Az igazgatósági tagok elláthatták tevékenységüket ingyenesen, vagy díjazás ellenében. Az igazgatóság és az igazgatóság tagjaiból alakított igazgatósági szervek díjazását és jutalmait rendszerint csak a közgyűlés állapíthatta meg.<sup>71</sup> Addig, amíg a 844. E. H. nem tesz különbséget aszerint, hogy milyen igazgatósági tagról és milyen természetű díjazásról van szó, addig a későbbi bírói döntések<sup>72</sup> már tartalmazzák e disztinkciók jogosságát és szükségességét.<sup>73</sup> Az igazgatóság kettévált: az ügyvezetésben aktívan részt vevő és az abban részt nem vevő tagok csoportjára. A 844. E. H. azért nem jelenthette tehát az igazgatósági tagok javadalmazásának végérvényes és minden esetre kiterjedő szabályozását, mert nem számolt az igazgatóság többretegűségével, az igazgatósági tagok heterogenitásával, egymástól lényegesen különböző szerepével, munkakörével és kötelezettségeivel.<sup>74</sup> A későbbiekben ezért a bírói gyakorlat<sup>75</sup> közgyűlési hatáskörbe vonja az igazgatósági tag bármilyen jogcímen járó illetményének meghatározását.

---

<sup>69</sup> 631. E.H.

<sup>70</sup> C. 2593/1905.

<sup>71</sup> 844. E.H.

<sup>72</sup> A 2893/1928. Pk. VI. sz. ítélet megkülönbözteti a külön megbízás vagy a választmányi tagság alapján végzett igazgatósági tagsági tevékenység díjazását

<sup>73</sup> KUNCZ Ödön: *Im.* 407. old.

<sup>74</sup> KUNCZ Ödön: *Im.* Uo.

<sup>75</sup> 5815/1934. P.IV. sz. ítélet

Azonban, ha az rt. igazgatósági tagja az rt. részére munkát végzett<sup>76</sup>, és a e munka díjazása – a 844. sz. E. H. értelmében – az rt. közgyűlésének hatáskörébe tartozott, de a közgyűlés nem határozott, a bíróság volt hivatott annak az eldöntésére, hogy az igazgatósági tag érdemel-e és milyen díjazást.<sup>77</sup> Az igazgatóság a maga részére nem állapíthatott meg javadalmazást, tehát vidéki tagjait utazási átalányban sem részesíthette<sup>78</sup>. Az egyéb irányú munkavégzés tekintetében a legfőbb bírói fórum szerint<sup>79</sup> pedig a „részvénytársaság igazgatósága annak a tagjának, aki akár szolgálati viszony, akár külön megbízás folytán végez a társaság részére valamely teendőt, csak akkor állapíthat meg ellenértéket (fizetést, díjazást, javadalmazást, jutalmat stb.), ha ez a teendő valamely jogszabály rendelkezése, vagy az élet felfogása szerint nem esik az igazgatósági hatáskör, vagy teendők keretébe.”

#### 2.4.2. Az igazgatósági tagok felelőssége

A Kt. az igazgatóságot alapvetően törvényes képviselő szervként fogta fel, belső viszonyait alapvetően nem szabályozta.<sup>80</sup>

A képviseleti jogkör túllépése egyetemleges felelősséget rótt az igazgatósági tagokra, csakúgy, mint amikor az alapszabályban rögzítettek ellen vétettek. Ilyenkor a károsultak felé minden ebből eredő kárért egyetemlegesen feleltek még akkor is, ha a törvény vagy az alapszabállyal ellentétes intézkedés közgyűlési határozaton alapult. Károsult lehetett maga a részvénytársaság, bármelyik részvényes és lehetett az rt. hitelezője<sup>81</sup>. A részvényes az igazgatóság tagjaitól csak azon kár megtérítését követelhetette, amely őt magát érte, és ha ez a társaságnak okozott kár része is volt egyben, csak abban az esetben, ha a közgyűlés a keresetet megindítani nem akarta, és a kárt okozó

---

<sup>76</sup> SZENTKUTHY István – TÉRFY Béla: *Polgárjogi és büntetőjogi határozatok tára egységes szerkezetben*. Bp., Grill Károly Kiadó Vállalata, 1942. 186. old.

<sup>77</sup> C. 996/1936.

<sup>78</sup> Budapesti Tábla 1707/1905:

<sup>79</sup> A M. Kir. Kúria jogegységi tanácsának 75. számú polgári döntvénye

<sup>80</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A társasági és cégjog fejlődésmenete és stratégiai fejlesztési koncepciója*. In: SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *A rendszerváltozás gazdasági joga*. Bp., MTA Társadalomkutató Központ, 2005. 12. old.

<sup>81</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 220. old.

magatartás – tevékenység vagy mulasztás – a törvénnyel vagy az alapszabállyal ellentétes volt<sup>82</sup>.

A részvénytársaság vétkes igazgatósági tagja ellen a károsult részvényes keresettel élhetett közgyűlési határozat nélkül is, saját jogán. Ezt nem befolyásolta, hogy az igazgatóságnak a törvénnyel vagy alapszabállyal ellenkező intézkedése netalán közgyűlési határozaton alapul, és az sem, hogy a közgyűlés az igazgatóságnak a felmentvényt a számadásokra vonatkozóan megadta<sup>83</sup>.

Az igazgatóság tagjai az ügyvezetés során és a vezetés ellenőrzésékor a rendes kereskedő fokozottabb gondosságával voltak kötelesek eljárni, ezért akkor is felelősek voltak, ha az igazgatósági ülésen való megjelenésük elmulasztásával a kötelező ellenőrzést nem gyakorolták<sup>84</sup>. A töretlen ítélkezési gyakorlat szerint valamely részvénytársaság igazgatója a saját jogellenes magatartásából eredő kárért a károsult felé abban az esetben is felelősséggel tartozott, ha az a cselekmény a társaság érdekében történt, és ha a károsult kárkövetelését már a részvénytársaság ellen is megkísérelte érvényesíteni<sup>85</sup>.

A kereskedelmi törvény azokat az összeférhetlenségi eseteket, amelyek a részvénytársaság vagy más társaság alkalmazottjainak megválasztásából eredően felmerülhettek, egyáltalán nem szabályozta, amiből következik, hogy a törvény ennek a kérdésnek a szabályozását nem is találta szükségesnek<sup>86</sup>, ezt az alapszabályra bízta, amely szerint az igazgatóság tagjait a közgyűlés bármikor elmozdíthatta, mely eléggé megóvta a részvényesek érdekeit az ilyen esetekből felmerülő sérelmek ellen<sup>87</sup>.

Az igazgatósági tagok kárt okozó tevékenysége pedig megvalósulhatott akként, hogy az igazgatósági tag munkaerejét saját üzletére fordította, vagy saját vagy más részére a társaság üzletkörébe tartozó ügyleteket kötött, illetve a társasággal, avagy annak nevében olyan ügyletekben vett részt, amelyeknél

---

<sup>82</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 390. old.

<sup>83</sup> C. 1351/1926.

<sup>84</sup> C. 5167/1916.

<sup>85</sup> C. 403/1903.

<sup>86</sup> LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: *Im.* 285. old.

<sup>87</sup> C. 599/1897.

személyesen érdekelve volt. A kereskedelmi törvény ezen részvénytársaság érdekeit veszélyeztető magatartásokat nem tiltotta meg<sup>88</sup>.

A Kt. nem részesítette különös védelemben a részvénytársaságot az igazgatósági tagok egyéni érdekeinek érvényesüléséből származható károkkal szemben. Pedig a „részvénytársaság nem képes önmagát az igazgatósági tagok egyéni érdekeivel szemben alapszabálybeli intézkedésekkel megvédelmezni, és így a mi jogunkban nagyon kevés gyakorlati jelentőséggel bír a részvénytársaságokra nézve az a lehetőség, hogy a törvényben hiányzó védelmet saját részükre önmaguk is biztosíthatják”<sup>89</sup>.

A felelősség az igazgatóság határozataiért és intézkedéseiért azon tagot nem terhelte, aki a határozat vagy intézkedés ellen, amint arról tudomást szerzett tiltakozott, és ezen tiltakozását a felügyelő bizottságnak bejelentette.

#### 2.4.3. Az igazgatósági tagsági jogviszony megszüntetése és megszűnése

Amennyiben az igazgatósági tagok száma a határozatképesség tekintetében az alapszabályban meghatározott számra csökkent, az igazgatóság tagjai csak a közgyűlésen mondhattak le érvényesen. A társasági ügyek vitelével, valamint a társaságnak az ügyvitelre vonatkozó képviselétével más meghatalmazottak, vagy a társaság hivatalnokai is megbízhatóak voltak, akikre a Kt. kereskedelmi meghatalmazottakra vonatkozó intézkedéseit kellett alkalmazni.

Az igazgatóság tagjait, az esetleges kárigény fenntartása mellett, a közgyűlés bármikor elmozdíthatta. A jogellenesen elbocsátott vezérigazgató csak kártérítést követelhetett, mégpedig a szerződésben megállapított fizetést és esetleg a szerződésben megállapított idő egész tartamára<sup>90</sup>, azonban a fizetéshez csak addig az ideig volt joga, ameddig abban a helyzetben lesz, hogy a részvénytársaságnál a szolgálatot a szerződés értelmében teljesíthesse – mondja ki elvi érvénnyel a Kúria<sup>91</sup>.

---

<sup>88</sup> KUNCZ Ödön szerint ennek módosítása mind az Aktiengesellschaftgesetz, mind a Code de Commerce, mind pedig a Companies Act szerint indokolt lenne. KUNCZ Ödön: *Im.* 6. old.

<sup>89</sup> KUNCZ Ödön: *Im.* 49. old.

<sup>90</sup> LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: *Im.* 286. old.

<sup>91</sup> C. 503/1894.

Azok az igazgatósági tagok, akiket a közgyűlési határozattal állásukból elmozdítottak, a részvénytársaságot a közgyűlési határozat megsemmisítése iránt perben nem képviselheték<sup>92</sup>. A közgyűlés az igazgatóság tagjait – még az alapítók által kinevezetteket is – akkor is felmenthette, ha a mindezen kérdéskör a közgyűlés napirendjén nem szerepelt<sup>93</sup>.

Ha az igazgatóság valamelyik tagja az igazgatóság intézkedése kapcsán úgy foglalt állást, hogy a hatáskörét korlátozták, sérelmeivel az alapszabályszerű szervekhez, a felügyelőbizottsághoz vagy a közgyűléshez fordulhatott. Bírói útra az ily kérdés csak az arra vonatkozó közgyűlési határozatnak megtámadása esetén kerülhetett<sup>94</sup>.

Azon tény kezdeményezése, hogy a megszűnt igazgatósági tag képviseleti jogát a cégjegyzékből töröljék a részvénytársaság igazgatóságának körébe tartozott<sup>95</sup>.

## 2.5. A szövetkezetek vezetése

Magyarországon szövetkezeti mozgalomra elsősorban a mezőgazdasági népesség körében volt nagy szükség, hiszen az üzemi és a beruházási tőkeszükségletek a múlthoz viszonyítva lényegesen megnövekedtek, ezért a magyar igazságügyi kormányzat elhatározta<sup>96</sup> szabályozását annak ellenére, hogy akkor még elég kevés szövetkezet működött. A szövetkezeti mozgalom elveit a rochdale-i takácsok által 1844-ben alapított szövetkezet alapszabályában foglalt elvekből sűrítette és fejlesztette tovább a szövetkezeti elmélet<sup>97</sup>.

---

<sup>92</sup> C. 569/1901.

<sup>93</sup> C. 1781/1893.

<sup>94</sup> BECK Salamon – VARANNAI István: *Az 1926. év magánjogi és hiteljogbírói gyakorlata*. Bp., Légrédy Kiadó, 1927. 34. old.

<sup>95</sup> C. 301/1909.

<sup>96</sup> A szövetkezeti szabályozása az Apáthy István-féle tervezetben még nem szerepelt, ezért Schnierer Gyula miniszteri osztálytanácsos az 1873. április 9-ei osztrák szövetkezeti törvény és az 1868. július 4-én kelt észak-német törvény alapján, de a francia, belga, olasz és még jó néhány más törvényt is figyelembe véve készítette el a szövetkezetekre vonatkozó tervezetet, mely aztán a Kereskedelmi törvény része lett.

<sup>97</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A kisvállalkozások jogi szabályozása az új társasági törvény alapján*, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó, Budapest, 1999. 160. old.

A magyar szabályozás ezzel biztosította az egyenlő elbánást és az egyenlő versenyfeltételeket, ami nem valósult volna meg, ha csak magánjogi társaságként vagy egyesületként határozták volna meg a szövetkezeteket<sup>98</sup>. Ennek megfelelően a szövetkezeteknek jogi szabályozásának két csoportja alakult ki: az egyik azon szövetkezeteké, amelyek továbbra is kizárólag a kereskedelmi törvény hatálya alá tartoztak, míg a másik csoportba azok az elsősorban gazdasági és hitelszövetkezetek tartoztak, amelyeket az 1898. évi XXIII. tc. szabályozott, melynek tekintetében a kereskedelmi törvény csak szubszidiárius szabályként volt alkalmazható. Ennek következtében a szövetkezek száma és gazdasági súlya jelentősen megnövekedett<sup>99</sup>, majd az állami ellenőrzés megerősödött<sup>100</sup>

Akkor lehetett egy szövetkezetet megalakultnak tekinteni, ha elfogadták az alapszabályát és a cégjegyzékbe bejegyezték. Az alapszabály minimális tartalmi elemei között szerepelt az igazgatóság szervezetére, megválasztásának módjára, hatáskörére és működésére vonatkozó szabályok rögzítése. A törvényszék felé be kellett jelenteni a cégjegyzés módját és azon tény is, hogy az igazgatóságot megválasztották.

A társaság képviselőjére, az igazgatóság választására, jogaira és kötelességeire nézve a szövetkezeteknél a részvénytársaságokra vonatkozó szabályokat kellett alkalmazni.

Az igazgatóság feladatát képezte minden negyedév végén a be- és kilépett tagok, valamint a felmondott üzletrészek számának a törvényszéknél történő bejelentése, továbbá minden év január hónapban a tagok alfabetikus sorrendben elkészített névjegyzékének az üzletrészek feltüntetése mellett történő bemutatása. Az igazgatóság a társasági könyvek rendes vezetéséről is

---

<sup>98</sup> HORVÁTH Attila: Im. 440. old.

<sup>99</sup> 1908-ban az Országos Központi Hitelszövetkezethez már 2096 hitelszövetkezet tartozott. Az utolsó békeévben, 1913-ban pedig a hitelszövetkezetek száma már 2425, a működési körükbe bevont községek száma 7761, tagjainak száma 693 194 volt. Legnagyobb részük mezőgazdasági jellegű hitelszövetkezet volt, csak 146 kifejezetten ipari jellegű szövetkezet. A háborút követő *trianoni béke* a magyar hitelszövetkezeti hálózatot is válságos helyzetbe hozta. A hitelszövetkezetek legnagyobb része ugyanis az utódállamok területén volt, így azoknak a kapcsolata a központtal megszakadt. 2474-ből 869 maradt Magyarországon, ami 64,5%-os veszteséget jelentett. HORVÁTH Attila: Im. Uo.

<sup>100</sup> Az 1920. évi XXX.tc. alapján

gondoskodni volt köteles. Ezen túlmenően az igazgatóság feladata volt a közgyűlés által jóváhagyott mérleg egy eredeti példányát az illetékes törvényszékhez benyújtani, mely mérleg nyilvános, így bárki által megtekinthető volt. A mérleg valóságában tekintetében az igazgatóság és a felügyelő bizottság tagjai egyetemlegesen voltak felelősek.

A Kt. szerinti szövetkezetenél az igazgatóság állhatott esetleg csak egy tagból is<sup>101</sup>. A nagy taglétszámú szövetkezetek kapcsán felmerült annak a gondolata is, hogy az illetékes miniszter delegáljon tagot, aki a törvény- vagy alapszabály-ellenes határozatok és cselekmények ellen óvást emelhetett volna<sup>102</sup>. Az igazgatóság valamennyi tagját a közgyűlés választotta három évre, és bármikor, kártérítési igény nélkül felmenthette őket. Az alapszabályban azonban kiköthető volt, hogy az igazgatóság tagjainak egy része csak az alapítók közül volt kiválasztható<sup>103</sup>. Kizáró okként szerepelt, és nem lehetett igazgatósági tag, akit nyereségvágyból eredő bűncselekmény miatt elítéltek. Szövetkezet cégjegyzésénél az igazgatósági tag aláírását bélyegzővel való aláírás nem pótolta<sup>104</sup>. Ha az alapszabály szerint az igazgatóság legalább két tagjának szavazatával van érvényesen képviselve a szövetkezet, akkor egy igazgatósági tag önálló elhatározásából érvényes jogügyletet nem köthetett<sup>105</sup>.

Az igazgatósági tagok ellen indítható keresetek három év alatt évültek el, az elévülés kezdő napja a testületből való kilépés napja volt. Felelősségi szabályként érvényesült, hogy amennyiben az igazgatóság által az egyes szövetkezeti tagnak okozott kár a szövetkezet kárában szerepelt, a szövetkezeti tag csak akkor követelhetett önállóan kártérítést, ha a közgyűlés a kereset megindítására vonatkozó indítványt mellőzte.

Az igazgatóság a szövetkezet ügyeinek vitelével eseti jelleggel vagy állandóan másokat is megbízhatott, de ezen személyek eljárásáért, mint sajátjukért

---

<sup>101</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 238. old.

<sup>102</sup> KUNCZ Ödön: *Fogyasztási szövetkezeteink szervezeti gondjai* (1920). In: KUNCZ Ödön: *Küzdelem a gazdasági jogért*

<sup>103</sup> HALÁSZ Tibor: *A részvénytársaság és szövetkezet alapszabálya a kft. társasági szerződése.* Bp., Tébe Kiadóvállalat, É.n. 262. old.

<sup>104</sup> LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: *Im.* 351. old.

<sup>105</sup> C. 1794/1923.

feleltek. Az ilyen alkalmazottak jogaira és kötelességeire nézve a kereskedelmi, illetve ipartörvénynek a kereskedelmi meghatalmazottakra és segédszemélyzetre vonatkozó rendelkezéseit kellett alkalmazni. Az igazgatóság mellett működő választmányt a bírói gyakorlat nem tekintette kizártnak<sup>106</sup>.

A korszakon átívelő szabályozást vizsgálva megállapítható, hogy több külön jogszabályi rendelkezés született a Kereskedelmi törvény hatályba lépését követően egyes speciális szövetkezeti formákat illetően, így az Országos Központi Hitelszövetkezet tagszövetkezeteiről a gazdasági és ipari hitelszövetkezetekről szóló 1898. évi XXIII. törvénycikk; a Pénzügyi Központtról az 1916:XIV. törvénycikk; a Magyar Pénzügyi Szindikátusról az 1922/23. költségvetési év első hat hónapjában viselendő közterhekről és fedezendő állami kiadásokról szóló 1922. évi XVII. törvénycikk; a Magyar Jelzálogintézetek Szövetkezetéről és a Magyar Pénzügyi Záloglevél Kibocsátó Szövetkezetéről a mezőgazdasági hitel megszerzését könnyítő egyes rendelkezésekről szóló 1925. évi XV. törvénycikk; a falusi Kislakásépítési Szövetkezetéről a 26.600/1927. F. M. rendelet; a Földbirtokrendezés Pénzügyi Lebonyolítására Alakult Szövetkezetéről az 1300/1929. M. E. rendelet; az Országos Lakásépítő Hitelszövetkezetéről az építkezések előmozdítását célzó egyes intézkedésekről és az Országos Lakásépítési Hitelszövetkezetéről szóló 1930. évi XLI. törvénycikk; a Magyar Szavatossági Bankról 4570/1931. M. E. rendelet; a Hitelintézetek Szövetkezetéről 2200/1933. M. E. rendelet; az Ipari Munkaszervező Intézettről 2200/1933. M. E. rendelet; a fűszerpaprika termelő és értékesítő szövetkezetekről 4650/1936. M. E. rendelet; a közjóléti szövetkezetekről 3500/1941. M. E. rendelet; a tejszövetkezetekről 7240/1942. M. E. rendelet; a Magyar Teherfuvarozók Országos Szövetkezetéről 1150/1944. M. E. rendelet; a géperejű bérkocsi szövetkezetekről 41.000/1944. K. K. M. rendelet; a földművesszövetkezetekről 600/1945. M. E. rendelet és a 131.00/1945. F. M. rendelet; a halászszerkezetekről 6700/1945. M. E. rendelet. Ezen különleges

---

<sup>106</sup> Budapesti Tábla 1987/1900.



céllal alakult szövetkezetek nem szűntek meg teljesen a „fordulat éveiben”, ellentétben a Kereskedelmi törvény szövetkezetekre vonatkozó rendelkezéseivel, melyek már hatályon kívül helyezés folytán nem élték túl az 1947. évi XI. tc. új szellemiséget tükröző rendelkezéseit.

### **3. A korlátolt felelősségű társaságok és csendes társaságok ügyvezetése az 1930. évi V. törvénycikk alapján**

#### **3.1. A korlátolt felelősségű társaság**

Az 1924/25. évi állami költségvetésről szóló 1925. évi IX. tc. 12. § (2.) bekezdése tartalmaz utalást arra nézve, hogy „utasíttatik egyúttal az igazságügyi és kereskedelemügyi miniszter, hogy terjesszenek minél előbb törvényjavaslatot a nemzetgyűlés elé a korlátolt felelősségű társaságokról”.

Azt, hogy ezt megelőzően már a jogirodalom foglalkozik a korlátolt felelősségű társasággal, mutatja, hogy a XIX. század végén minderre már lexikális szinten is utalnak.<sup>107</sup> A törvény megalkotását megelőző alapvető jogalkotói koncepció volt, hogy megakadályozzák azt, hogy kis részvénytársaságok tömegével árásszák el a gazdasági életet. A hazai szabályozás kialakításánál figyelemmel voltak a német GmbHG-re és az ezt követő európai jogalkotásra<sup>108</sup>.

A korlátolt felelősségű társaság lényegét ebben a korban úgy látták, hogy a kft. részvénytársaság részvény nélkül, és betéti társaság beltag nélkül. Mindezt ki

---

<sup>107</sup> Gesellschaft, ném. a.m. társaság, G. mit beschränkter Haftung a.m. korlátolt felelősségű (keresk.) társaság, mely intézményt az 1892. ápril 20. ném. tv. alkotta meg; In.: MÁRKUS Dezső (szerk.): *Magyar Jogi Lexikon. III. kötet.* Bp., Pallas Irodalmi és Nyomdai Rt., 1900. 752. oldal. A kft. azon ritka kereskedelmi jogi intézmények egyike volt, amelyet a jogtudomány alkotott. MEZEY Barna (szerk.): *Magyar jogtörténet.* Bp., Osiris Kiadó, 1996. 167. oldal

<sup>108</sup> A német koncepciót először Dánia követi már 1899-ben, majd meghonosítják a Kft. jogintézményét Portugáliában (1901), Ausztriában és Csehországban (1906), Danzig szabad államban (1921), Lengyelországban (1923), Bulgáriában (1924), Franciaországban (1925), Liechtensteinben (1926), tehát lényegében egész Európában elterjed. A magyar törvény megalkotásának idején Svájcban, Olaszországban, Belgiumban, Spanyolországban már konkrét jogszabályi tervezetek léteznek ezzel kapcsolatosan. A korlátolt felelősségű társaságról és a csendes társaságokról szóló 1930. évi V. tc. általános indoklásából származó adatok.

lehet egészíteni azzal, hogy nincs személyesen felelős tagja és változó a tőkéje. Az ekkor Európában már széles körben elterjedt<sup>109</sup> új vállalkozási formát a magyar jogrendszerbe az 1930. évi V. tc. építi be önálló cégformaként és egyben, mint *nóvum* kereskedelmi jogi entitásként.

A korlátolt felelősségű társaság fogalma szerint egy olyan kereskedelmi társaság, amely előre meghatározott törzsbetétekből álló törzstőkével alakul, s amelynél a tag felelőssége a társasággal szemben törzsbetéteinek szolgáltatására és a társasági szerződésben megállapított esetleges egyéb vagyoni hozzájárulásokra terjed ki. A társaság kötelezettségeiért a tag egyébként nem felel. Kft-t bármilyen gazdasági célra lehetett alapítani az 1930. évi V. tc. alapján. Kivételnek számított a biztosítási tevékenység, a bank- és pénzváltó ügyletek, takarékbetétet nem fogadhatott el, záloglevelet vagy értékpapír-jellegű kötvényt nem bocsáthatott ki. A tagsági jogokról értékpapírt kiállítani nem lehetett.

Az ügyvezető vagy ügyvezetők voltak a kft. törvényes képviselői, minden ebben a formában működő gazdasági társaságnak legalább egy ügyvezetője kellett, hogy legyen, ügyvezetők nem tagok is lehettek, harmadik személyt is megbízhattak ezen feladat ellátásával. Az első ügyvezetőket a társasági szerződésben lehetett kirendelni. Ha a társasági szerződés másképp nem rendelkezett, a társasági szerződés megkötésekor a tagokat kellett „ügyvezetőkül kirendelteknek tekinteni”<sup>110</sup>. Az ügyvezetők megválasztásának jogát a társasági szerződés más közjogi testületre is átruházhatta, valamint a felügyelő bizottságot is feljogosíthatta milderre.

A törvényi rendelkezések alapján az ügyvezetők intézték a korlátolt felelősségű társaság ügyeit. Ők képviselték a társaságot bíróság előtt, és a bíróságon kívüli más hatósági eljárásokban. Több ügyvezető az ügyvitel és a képviselet jogát eltérő társasági szerződési rendelkezés hiányában csak

---

<sup>109</sup> A magyar jogalkotás küszöbén Angliában 1924-ben 10.000 részvénytársaság mellett 81.809 kft. működött. Németországban a korlátolt felelősségű társaságok száma 1913-ban 26.790, míg tíz évvel később 71.324 (ebben az időszakban a részvénytársaságok száma 13.000 körül volt). Ausztriában 1926-ban 4.035 korlátolt felelősségű társaság volt bejegyezve. Az 1930. évi V. tc. indokolásából származó adatok.

<sup>110</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 285. old.

együttesen gyakorolhatta. A gyakorlat által kialakított norma szerint nem sértett törvényt a társasági szerződés azon rendelkezése, mely szerint a kft. a cégét az ügyvezető által kirendelt cégvezető is egyedül jegyezheti<sup>111</sup>.

A cégjegyzés akként történt, hogy a képviselőre jogosítottak a társasági céghez saját névaláírásukat csatolták. A gyakorlat elismerte a cégvezetésnek nemcsak más cégvezetővel is együttes, hanem az önálló és pedig az ügyvezetőtől független cégjegyzési módját is.<sup>112</sup> Az ügyvezetők által megkötött ügyletek jogosultjává és kötelezettjévé a társaság vált. Az ügyvezetők törvényes képviselői jogának bármilyen korlátozása harmadik személyekkel szemben hatálytalannak volt tekinthető, de a törvény megengedte annak befelé történő korlátozását<sup>113</sup>. Tovább menve a bírói gyakorlat akként is állást foglalt, hogy az ügyvezetők képviselői jogára vonatkozó szerződési rendelkezéseket a cégjegyzékbe bejegyezzék és közzé is tegyék, kétségtelenül az ügyvezetők képviselői jogának befelé hatályos korlátozására vonatkozott<sup>114</sup>.

Az ügyvezetők nem köthettek maguknak vagy másnak a javára a társaság üzletkörébe tartozó ügyleteket, valamint kizáró okként szerepelt, hogy nem vehettek részt személyesen felelős tagként a társasághoz hasonló tevékenységet folytató más kereskedelmi társaságban, és nem lehettek igazgatósági, felügyelő bizottsági tagok, kereskedelmi megbízottak vagy ügyvezetők a társasághoz hasonló tevékenységet folytató részvénytársaságnál, szövetkezetről, vagy más korlátolt felelősségű társaságnál. A tilalmat megszegő ügyvezető a társaság felé kártérítési felelősséggel tartozott. A társaság igényérvényesítési joga három hónap alatt évült el, ezen időpont a tudomásra jutástól számított. Tudomásra tekintet

---

<sup>111</sup> Budapesti Törvényszék Cg. 36386/1935/4.

<sup>112</sup> Budapesti Tábla 5798/1935.

<sup>113</sup> Budapesti Tábla 7036/1933.

<sup>114</sup> Budapesti Tábla 12217/1933.

nélkül az ügylet megkötésétől vagy a más társaságban való részvétel megszűntétől számított öt éves objektív elévülési idő érvényesült.

Az ügyvezetők kötelezettsége volt a tagjegyzék vezetése. A tagjegyzékben fel kellett tüntetni valamennyi tag nevét, polgári állását vagy foglalkozását, lakóhelyét és törzsbetétét, az esetleges pótbefizetésekre és mellékszolgáltatásokra, továbbá a tagok részéről törzstőke emelése esetében gyakorolható elővételi jogra vonatkozó megállapodást, a tagok személyében vagy üzletrészeiben beállott minden változást, nevezetesen az üzletrészek átruházását, felosztását, bevonását. A tagjegyzéket bárki – aki jogi érdekeltiségét igazolta – megtekinthette, és arról másolatot készíthetett.

Az ügyvezetők kötelezettségét képezte a társaság könyveinek rendes vezetéséről való gondoskodás. Olyan társaságoknál, amelyek szállítmányozással, fuvarozással, beraktározással vagy kézizálog-üzlettel foglalkoztak, az ügyvezetők kötelesek voltak a mérleget ugyanazon határidő alatt a hivatalos lapban közzétenni.

A korlátolt felelősségű társaság vezető tisztségviselői a társaság ügyeiben a rendes kereskedők gondosságával voltak kötelesek eljárni. Kártérítési kötelezettségük különösen akkor állt fenn, ha a társaság vagyonát a tagok között felosztották, a törzsbetéteket vagy pótbefizetéseket visszaadták, kamatot vagy nyereségrészesedést fizettek, a társaság saját üzletrészeit megszerezték, zálogba vették vagy bevonták. A taggyűlésnek az a típusú határozata, amely ezen felelősség alól az ügyvezetőket felmentette, a társaság hitelezőivel szemben hatálytalannak volt tekinthető. A kártérítés helyett a társaság követelhetette azonban azt is, hogy az ügyvezető saját ügyletet neki átengedje és kiadja a más számlájára kötött üzlet hasznát, vonatkozó követelését rá engedményezze.<sup>115</sup> Felelősség nem terhelte azt az ügyvezetőt, aki a határozat vagy intézkedés ellen, mihamarabb tudomást szerzett róla, tiltakozott és tiltakozását a felügyelő bizottságnak, vagy a taggyűlésnek

---

<sup>115</sup> NOCHTA Tibor: *Társasági jog*. 86. old.

írásban bejelentette.<sup>116</sup> Az elévülési ideje a kártérítési követeléseknek a csalárdság esetét kivéve öt év volt.

Az ügyvezetők személyében vagy a képviseleti jogában beálló valamennyi változást a cégbíróságon át kellett vezetetni. Ha a társaság ügyvezető nélkül maradt, vagy nem volt annyi ügyvezetője, amennyit a társasági szerződés előírt, a cégbíróság bármelyik érdekelt kérelmére ideiglenes ügyvezetőt rendelt ki, és ezt a cégjegyzékbe hivatalból bejegyezte. Az ideiglenes ügyvezető megbízatása a rendes ügyvezető kirendeléséig tartott.

### 3.2. A csendes társaság

A korlátolt felelősségű társaságról és a csendes társaságokról szóló 1930. évi V. tc. második része foglalkozott a csendes társaság jogi szabályozásával<sup>117</sup>. Csendes társaság keletkezett a törvény 115. §-a értelmében, ha valaki – a csendestárs – anélkül, hogy kifelé tagként megjelenne, másnak a vállalatában vagyoni betéttel úgy vett részt, hogy azt a tulajdonosának rendelkezésére bocsátani köteles. A társaság ügyletei egyedül a vállalat tulajdonosát jogosították és kötelezték; azokból a csendestársra harmadik személyekkel szemben sem jogok, sem kötelezettségek nem származtak. A társasági szerződés érvényessége sem írásbeli formához, sem más alakszerűséghez nem volt kötve. A tulajdonos köteles volt tevékenységét saját cégneve alatt folytatni. Cégébe olyan toldatot, amely társas viszonyra utalt, nem vehetett fel. A csendes társaságot viszont nem lehetett a cégjegyzékbe bejegyezni. A csendestársra nézve még a cég alkalmazottaival szemben sem keletkezett jog vagy kötelezettség.

Az olyan társas viszony, amelyet a felek nem hoztak nyilvánosságra, nem volt minősíthető nem csak kereskedelmi, de még magánjogi társaságnak sem, ugyanis a csendes társaságnál a tagoknak nincsen közös vagyonuk, a

---

<sup>116</sup> TÖRÖK Tamás: *Im.* 127. old.

<sup>117</sup> A törvény miniszteri indokolása is tartalmazza, hogy a csendes társaság nincs szerves összefüggésben a korlátolt felelősségű társasággal. Ezen jogszabályi rendelkezés pótolni kívánta a kereskedelmi törvénynek azt a mulasztását, hogy a gyakorlati életben elterjedt és hasznos gazdasági célokra felhasznált csendes társaságot ezt megelőzően nem szabályozták.

csendestárs „vagyon betétje” a vállalkozó tulajdonába megy át, aki saját nevében szerzi a jogokat és vállalja a kötelezettségeket. A csendes társaság valójában kvázi kölcsönszerződésnek is minősülhet<sup>118</sup>, azonban a kölcsönszerződés elméleti alapjára építve nem kívánták ezt szabályozás nélkül hagyni. A korabeli magyar állandó bírói gyakorlat a csendes társaságban a kölcsöntől lényegesen különböző jogi alakot látott; észlelte benne a társasági jelleget. A csendestárs egyenrangú társa volt a cég tulajdonosának, vele kockázatközösségben volt. A Kúria álláspontja szerint kölcsönszerződés helyett csendes társaságot lehet megállapítani azon az alapon, ha a szerződés a csendestársnak a hitelező érdekvédelmét meghaladó beavatkozási és ellenőrzői jogot ad az üzlet vitelében.<sup>119</sup>

A magyar törvénykezési gyakorlat különböző jogesetek kapcsán leszűrt elvi érvényű megállapítások és konklúziók megalkotásával hozzájárult ahhoz, hogy a csendes társaság törvényes szabályozása a gyakorlatban már bevált jogtételekre is támaszkodni tudjon. A fenti szabályozási szegmensből és az ítélkezési gyakorlatból is megállapítható, hogy – bár a törvény erről kifejezetten nem rendelkezett – a csendes társ sem képviseltre, sem üzletvezetésre nem volt jogosult, vezető tisztséget nem tölthetett be, szerepe mintegy rejtve maradt az üzleti partnerek előtt.

Annak viszont nem volt jogi akadály, hogy a csendes társ, mint kereskedelmi meghatalmazott vagy cégvezető szerepeljen a vállalkozásban<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup> Mind Apáthy, mind Klupathy a csendes társaságot kölcsönnek minősítette.

<sup>119</sup> C. 6716/1922.

<sup>120</sup> KUNCZ Ödön: *Csendes társaság. Im.* 201. old.

#### **4. A vezető állású munkavállalók szabályozása a munka jogviszonyaiban**

##### 4.1. A szabályozás elméleti alapjai a törvénytervezetek szempontjain keresztül

Az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet hatálybalépéséig egységes munkajogi kódex hiányában elszórt jogszabályok rögzítik a munkaviszonyra vonatkozó szabályokat. A jogviszonyok töredezett törvényi szabályozását kiegészítette a magyar bírói gyakorlat. Az 1900-ra készült el az első, majd 1913-ra a második Polgári Törvénykönyv tervezet, majd a Magánjogi Törvényjavaslat, mely 1928-ban kelt.

A Polgári Törvénykönyv tervezetet Negyedik Rész Tizenkettedik Címében „Munkaszerződések” és „Díjkitűzés” fejezetcím alatt szabályozta a szolgálati szerződést, a vállalkozási szerződést, az alkuszi szerződést és a díjkitűzést. Külön címben, az „Ügyvitel” alatt rendezte a megbízást, valamint a megbízás nélküli ügyvitelt. A koncepció „a munkaszerződéseket” elhatárolta a bérlettől, amelyet egyértelműen dologbérletként határoztak meg, és külön címben szabályoztak. A tervezet 1600. §-a szerint „a szolgálati szerződés által az egyik fél (a munkavállaló) a másikkal háztartásában, gazdaságában vagy üzlete körében teljesítendő valamely szolgálatra, a másik fél (a munkaadó) a kikötött munkadíj fizetésére kötelezi magát.” A tervezet viszonylagos védelemben részesíti az „állandóan alkalmazott munkavállalót”, továbbá rendelkezik a pihenéshez való jogról – a pihenőidő mértékének, vagy a munkaidő hosszának meghatározása nélkül. Utal arra, hogy a munkavállaló meghatározott jogairól érvényesen nem mondhat le. Meglehetősen ellentmondásosan, számos patriarchális vonással szabályozza a szolgálati felmondással történő megszüntetését.<sup>121</sup>

---

<sup>121</sup> KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre* In: Manfred PLOETZ – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001.221. old.

Az Mtj.-nak az egyes szerződéseket átfogó III. részének XI. címe tartalmazta „a munka jogviszonyait”. Az első fejezet fogja át a „szolgálati szerződést” (1550-1579 §-ok), a „vállalkozási szerződést” (1580-1601 §-ok), a harmadik az „alkuszi szerződést” (1602-1606. §-ok), a negyedik pedig a „díjkitűzést” (1607-1615. §-ok), míg a következő etap a „megbízást” (1616-1633. §-ok). A szabályozást összevetve a Bürgerliches Gesetzbuch eredeti szövegével<sup>122</sup> számos hasonlóságot figyelhetünk meg, és valójában dogmatikailag kétség nem fér a szabályozás rendszertani elhelyezéséhez.

A szolgálati szerződés szabályozása során a jogalkotó külön alcímbe rendelt a munkavállaló munkabérré való jogáról, a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogokról. A korábbiakhoz hasonlóan határozták meg a szolgálati szerződés fogalmát, rögzítést nyert visszterhes eleme, hiszen a munkabér külön kikötés nélkül is járt, ha a körülmények szerint nem lehetett feltenni, hogy a munkavállaló a szolgálatokra díjazás nélkül vállalkozott. Az a szerződés, amellyel valaki ellenérték fejében szolgálatok teljesítésére kötelezte magát, csak akkor esett a szolgálati szerződés hatálya alá, ha a felek ilyen szándékkal kötötték. E szándék mellett szólt az a vélelem, ha a munkabért időbeli relációban határozták meg. Ekkor tettek kísérletet a szolgálati szerződés, és a szabad szolgálat elhatárolására.

Annak ellenére, hogy a szerződésszegés, a hibás teljesítés vagy a nemteljesítés esetére az általános kötelmi szabályok voltak irányadók, megjelentek különös, csak szolgálati szerződésre jellemző rendelkezések. Ezek végeredményben a munkáltató-hitelező mozgásterét korlátozták egyes esetekben, a munkavállaló szociális helyzetére való tekintettel vagy méltányosságból. A munkajogot jellemző szerződés és jogviszony a magánjog elemévé vált, emellett megjelent a szociális védelem is a magánjogi szabályokban. A munka jogviszonyairól

---

<sup>122</sup> Különösen eredeti BGB. 611-630.§ In: SZÁSZ Hugó (Fordította és bevezetéssel ellátta.): *A német birodalmi Polgári Törvénykönyv*. Bp., Signer és Wolfner Bizománya, én.



szóló cím ugyanis a vállalkozási szerződés és az alkuszi szerződés mellett a munka- és szolgálati szerződést is szerepeltette. A mellette lévő címben kerültek elhelyezésre a bizalmi kötelmek, idesorolva megbízási szerződést, mint ugyancsak facere jellegű jogügyletet.<sup>123</sup> Jellemző a korabeli kommentárirodalom<sup>124</sup> módszere, amely – figyelemmel arra, hogy az alkalmazottak által végzendő egységes szabályozás nem lévén – a munkavállalói kategóriákat a munkaadó jogállása alapján osztályozta<sup>125</sup>. A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény hatálybalépéséig egyértelmű a munkaviszonyra vonatkozó szabályozás dogmatikai helyzete, a polgári jog keretében nyert szabályozást. Az itt megfogalmazott normaszöveg javaslatok ugyanis összhangban álltak a nyugat-európai, részben kodifikált megoldásokkal<sup>126</sup>.

A kötött és függő munkavégzést az különböztette meg egymástól, hogy ha szolgálatról volt szó, amelyet teljesen a munkaadó, vagyis az ügy ura által adott utasítások és útmutatások szerint volt köteles a munkavállaló, azaz a szolgáló elvégezni, addig az utóbbi esetében a szolgálatot teljesítőnek függetlensége és döntési szabadsága volt a szolgálat tárgyát képező feladatok elvégzésének megszervezése és teljesítése tekintetében. Ennél fogva, míg az első esetben a munkát vállaló csak a munkaerejét bocsátotta a munkát adó rendelkezésére, mintegy csak bérbe adta számára, addig az utóbbi esetben az ügy ura a munka megszervezése és végzése tekintetében is a szolgálattevőt meghatározott önállósággal ruházta fel, azaz rábízta a munka megszervezésének és elvégzésének egyes részeit. Ekként ez utóbbi szolgálat bizonyos mértékig közelít a vállalkozáshoz és a megbízáshoz. Mindkét

---

<sup>123</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*, Debrecen, Bíbor Kiadó, 2006. 66. old.

<sup>124</sup> Elsősorban VINCENTI Gusztáv: *A munka jogviszonyai* In: SZLADITS Károly: *Magyar Magánjog IV. kötet*. Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1942. 546-644. old. , SZLADITS Károly: *A munka jogviszonyai* In: *A magyar magánjog vázlat*. Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1933. 234-254. old.

<sup>125</sup> KISS György: *Im.* 223. old.

<sup>126</sup> PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzéssel összefüggő kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete*. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A civilizált fejlődéstörténete*. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006. 270. old.

szolgálati típusnak közös eleme volt a munkáltatótól való függőség, mivelhogy a szolgáló idejének túlnyomórészét, sőt esetleg teljes egészét is a munkaadó érdekkörében, annak szolgálatában töltötte el.

A vállalkozási szerződéstől való elhatárolás kézzelfogható eredményt felmutató fizikai és technikai jellegű szellemi munka vonatkozásában jelent meg, míg a megbízástól való elhatárolás inkább gazdasági jellegű eredménnyel összefüggő tevékenység esetében állt fenn.<sup>127</sup> A munkabéri és a szolgálati szerződést a munkavállaló függő helyzete és kockázatmentessége különbözteti meg a vállalkozási szerződéstől, amelynél a vállalkozó a megrendelővel nem áll alá- és fölérendeltségi viszonyban, és a kockázatot a vállalkozó viseli<sup>128</sup>.

A kereskedelmi társaságoknál történő vezetői tisztség betöltése is jelentős kérdéssé válik, melyben exponálni kellett, hogy mennyire különül el egymástól, és hogyan kapcsolódhat össze egymással a főszabályként társasági tagsági jogviszonyon nyugvó vezetői tisztségviselés és az e jogviszony alapján történő többletfeladatok teljesítésének az esetleges elvállalását jelentő munkaszerződés. A magánjogi szabályozás mellett megjelent az ipari és a kereskedelmi jellegű szolgálatnak az egymástól különálló szabályozása egyfelől az ipartörvényekben és más, munkavégzésre irányuló jogi normák szövegeiben.

#### 4.2. A munka jogviszonyára vonatkozó jelentősebb jogszabályi rendelkezések a vezetők vonatkozásában

A kereskedelmi jogi szabályozás kezdetekor egyértelműen nem tettek különbséget vezető állású munkavállalók és alkalmazottak között. Azonban a kereskedőkről szóló törvény<sup>129</sup> rendelkezik arról, hogy a kereskedőnek

---

<sup>127</sup> PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre.* In: Manfred PLOETZ – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései,* Miskolc, Novotni Kiadó, 2001. 162. old.

<sup>128</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 645. old.

<sup>129</sup> 1840. évi XVI. tc.

jogában állt a segédszemélyzetétől követelni a hű, becsületes és szorgalmas magaviseletet és a pontos engedelmséget minden a törvénnyel össze nem ütköző parancsok iránt, amelyek a kereskedéshez kapcsolódtak. Azon személytől különösen, akire a könyvvezetést bízta, a kereskedő követelhetette, hogy minden kereskedési ügyek iránt „szigorúan felvigyázzon”, s ezeket pontosan jegyezze könyveibe; továbbá, hogy szolgálati viszonyának megszűnte után is, a kereskedő felszólítására, bíróság előtt a maga által bejegyzett tételek (Posten) helyessége iránt a pótló esküt letegye. Ugyanezen jogszabály rendelkezése szerint a kereskedői tanítvány vagy közönséges segéd szolgálatát csak két hónapos felmondás után hagyhatta el, ezt a felmondási határidőt maga a kereskedő is köteles volt megtartani, ha tanítványát vagy közönséges segédét „elereszti”. Rögzíti a törvény, hogy fontosabb kötelességű segédekénél, mint pénzkezelőknél (Cassier) és könyvvezetőknél ezen felmondási idő négy hónapra emelkedett.

A gyárok jogviszonyairól szóló törvény<sup>130</sup> szabályai szerint akinek kereskedelmi jogosítványa volt az szabadon gyárat is működtethetett, azaz „olgy intézetet, mellyben ugyanazon ipar-készítmény nem előállításához szükséges minden részletmunkák egy fővezérlet alatt készíttetnek” nem állt jogi megkötöttség alatt. A jogszabály a gyárok létesítésére lehetőséget biztosított az egyházi személyeknek is, ezen túlmenően azonban a katonai szolgálatban lévők is, valamint akik ingatlan vagyonnal rendelkeztek és gyárat kívántak alapítani kötelesek voltak egy aláírási címvezetőről gondoskodni, akire a gyár „vezérletét egyes részletében bízzák”.

A dualizmus korának első ipartörvénye<sup>131</sup> szerint a magyar korona területén minden nagykorú vagy nagykorúnak nyilvánított személy, nemre való tekintet nélkül, a törvény korlátai közt, bármely iparágat – ideértve a kereskedést is – bárhol, önállóan és szabadon folytathatott. A törvény igyekezett változtatni a

---

<sup>130</sup> 1840. évi XVII. tc

<sup>131</sup> 1872. évi VIII. tc.

korábbi rendszeren, mely szerint az „iparos élet ezen századokig terjedő szakaszát jellemzi az előjog, a verseny lehető kizárása, a munkás osztály hűbárszerű függése, s a haladás iránti közönyösség. Korunknak volt fenntartva az ipari foglalkozást ellenkező alapra állítani<sup>132</sup>.” A jogi személyek szintén szabadon végezhettek ipari tevékenységet, ha üzletvezetőt jelöltek ki. A törvényi szabályozás értelmében valamely fennálló reál-iparjognak tulajdona nem mentette fel a tulajdonost a törvény által megkívánt feltételek kimutatásának kötelessége alól, azonban ha ő maga a feltételeknek nem felelt meg, csak minősített üzletvezető vagy bérlő útján folytathatta tevékenységét. Kógensen szabályozta a törvény, hogy ha az ipari tevékenységet kiskorú vagy jogi személyek javára végezték, kötelező volt üzletvezetőt kinevezni és az iparhatóságnál bejelenteni. Üzletvezető csak az lehetett, aki az ipartörvény értelmében az ipar önálló gyakorlására jogosítva volt. A törvényi rendelkezések megtartásáért ő felelt, és az esetlegesen kiszabott büntetést is viselni volt köteleses. A törvény szerint valamennyi iparos iparát helyettes vagy bérlő útján is folytathatta.

A második ipartörvény<sup>133</sup> rendelkezései szerint nem változott a korábbi jogi szabályozás azon normatív előírása, mely szerint jogi személyek szabadon folytathattak ipari tevékenységet, ha üzletvezetőt neveztek ki a vállalkozás élére. Ugyancsak üzletvezetőre volt szükség, ha az ipari tevékenységet kiskorúak javára végezték. Mindkét esetben az iparhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettség állt fenn. Nóvum a szabályozásban, hogy az üzletvezetővé válás feltételévé nem csupán a tevékenység gyakorlásához szükséges jogosultságot vizsgálta az iparhatóság, hanem az engedélyköteles tevékenységeknél a feltételek fennállását és a személyes megbízhatóságot is. Változatlan maradt az a rendelkezés, hogy az ipari tevékenységet a bérlő is végezhet, azonban ez alól a szabály alól kivették az engedélyhez kötött tevékenységeket.

---

<sup>132</sup> Az ipartörvény általános indoklásából

<sup>133</sup> 1884. évi XVII. tc.

A két világháború közötti időszakban a második ipartörvény módosítása<sup>134</sup> kapcsán rögzíthető, hogy jogi személyek – a részvénytársaságokat és szövetkezeteket is ideértve – képesítéshez kötött ipari tevékenységet a kézműves jellegű ipar szokásos keretein belül már nem űzhettek. Nem vonatkozott ez a korlátozás a képesített iparosok által alapított ipari termelő szövetkezetekre és az államra – amelyek bármely képesítéshez kötött ipart – továbbá a fogyasztási szövetkezetekre, amelyek vendéglőipart üzletvezető alkalmazásával gyakorolhattak. Községek képesítéshez kötött ipari tevékenységet a kézműves jellegű iparüzés szokásos keretein belül csak a közérdek által indokolt szükség esetében és csak a kereskedelemügyi miniszter előzetes jóváhagyásával folytathattak. További előírásként szerepelt, hogy jogi személyek képesítéshez nem kötött ipari jogviszonyaikban, továbbá a kézművesipar szokásos keretein túlmenően bármely képesítéshez kötött tevékenységet folytathattak, üzletvezetőt alkalmaztak.

Közkereseti társaság és betéti társaság képesítéshez vagy engedélyhez kötött tevékenységet csak akkor végezhetett, ha az adott tevékenységi körre vonatkozó jogszabályi előírásoknak a társaságnak az üzlet vezetésére feljogosított valamelyik tagja megfelelt. Amennyiben az üzlet vezetésével megbízott egyetlen személy elhunyt, vagy a társaságból kivált, a társaság köteles volt ezt a körülményt az iparhatóságnak bejelenteni. Az iparhatóság megfelelő, de hat hónapnál nem hosszabb határidőt engedélyezhetett a társaságnak abból a célból, hogy ez alatt az idő alatt az üzlet vezetésére jogosult oly tagot jelentsen be, aki a megállapított szakképzettséget és az önálló iparüzésnek egyéb feltételeit saját személyében igazolni tudta. Közkereseti, valamint betéti társaság szabad ipart üzletvezető alkalmazásával is folytathatott.

Részben módosultak az üzletvezetőre vonatkozó szabályok, hiszen üzletvezető csak az lehetett, aki igazolni tudta, hogy a törvényi feltételeknek megfelelt. Amennyiben valaki ipari tevékenységét csak üzletvezető alkalmazásával és bevonásával gyakorolhatta, az alkalmazottak foglalkoztatása tekintetében az

---

<sup>134</sup> 1922. évi XII. tc.

összes kötelezettség az üzletvezetőt terhelte. Amennyiben az üzletvezető alkalmazása nem törvényi kötelezettségen, hanem az iparos elhatározásán múlt, az üzletvezetőn felül az iparos is felelős volt az említett kötelezettségek megszegéséért, ha erről az iparos tudott, vagy kellő körültekintés mellett tudhatott volna és az üzletvezető működésének felügyelete alapján a kötelezettség megszegését megakadályozhatta volna. Szabad ipart személyesen vagy üzletvezető alkalmazásával bárki gyakorolhatott, de köteles volt az illető az ipari tevékenység megkezdése előtt iparigazolványt kérni.

A munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról szóló törvény<sup>135</sup> egyértelműen szabályoz abban az aspektusban, hogy a munkaszerződés feltételeinek meghatározása a felek szabad megállapodásán múlott. A munkaadó és a mezőgazdasági munkás között a szerződés szóban is megköthető volt, napszámost a munkaadó intézkedésre jogosult megbízottja, vagy felügyeletre használt alkalmazottja által is lehetett szerződtetni. A napszámos megbízottja útján is köthetett szerződést, ha a munkás-igazolványát a munkáltatónak átadta. Kétség esetén a felek között a munka egy napra jött létre. Gyakorlatilag szó szerint ezen törvényi rendelkezéseket ismétli az erdő-munkásokról szóló törvény is<sup>136</sup>.

Hasonló rendelkezéseket tartalmaz a vízi munkálatoknál, az út- és vasútépítésnél alkalmazott napszámosokról és munkásokról szóló törvény<sup>137</sup>, mely előírta, ha a szerződésben a munka megkezdésének időpontját nem határozták meg, köteles volt a munkaadó (megbízott) a munkásokat közvetlenül vagy a megbízottjukhoz intézett szó- vagy írásbeli felszólítással legalább három nappal a munkának tervbe vett megkezdése előtt a munkahelyen való megjelenésre és a szerződés teljesítésére felhívni; a munkások megjelenésekor a munkateret azonnal kijelölni; a munkát megkezdetni; intézkedésre jogosult megbízottjának nevét a munkásokkal közölni. Köteles volt továbbá a munkáltató a munkabért a szerződés szerinti

---

<sup>135</sup> 1898. évi II. tc.

<sup>136</sup> 1900. évi XXVIII. tc.

<sup>137</sup> 1899. évi XLI. tc.

időben és részletekben kifizetni; a szerződéses viszony megszűntével a munkásoktól átvett munkásigazolványt visszaadni, s ha abba a szerződés létrejötté bejegyzést nyert, a szerződés megszűnését igazolni, s általában szerződés szerinti kötelezettségeit teljesíteni. Amennyiben a munkaadó köteleességét megszegte, az alkalmazandó büntetésen felül a munkásoknak okozott teljes kár és eljárási költségek megfizetésére volt kötelezendő. Ha a szerződést vagy a törvény rendelkezéseit a munkaadó megbízottja szegte meg, a büntetést a megbízottal szemben kellett kiszabni, azonban a kártérítési kötelezettség ebben az esetben is a munkaadót terhelte, akinek viszontkereseti jogot biztosított a törvény megbízottjával szemben. A vállalkozó az egész munkának a megrendelő által való átvételéig, a munkásoknak szerződésből eredő követeléseikért közvetlenül akkor is felelős volt, ha a munkásokat nem ő, hanem személyzete vagy alvállalkozó alkalmazta.

Áttörést hoz a szabályozásban a magánalkalmazottakról szóló<sup>138</sup> rendelet, melynek hatálya azoknak a szolgálati viszonyára terjedt ki, akik kereskedőknek vagy iparosoknak vállalatában, tisztviselőként vagy kereskedősegédeként voltak alkalmazva. A rendelet hatálya később kiterjedt és irányadó volt a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört betöltő ipari alkalmazottakra is<sup>139</sup>.

Megjelent a szerződés kapcsán a próbaidő jogintézménye, hiszen ha a felek próbaidőt kötöttek ki, annak tartama alatt a szolgálati viszonyt mindkét fél azonnali hatállyal bármikor felbonthatta. Látható és rögzíthető, hogy a jogszabály differenciál alkalmazottak és fontosabb munkakört betöltő alkalmazottak között.

A bírói gyakorlat szerint<sup>140</sup> – mely az 1950-es évek elejéig fennállt<sup>141</sup> – az ipari és kereskedelmi vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonyait szabályozó rendeletnek a próbaidőre vonatkozó intézkedései arra a

---

<sup>138</sup> 1910/1920. M. E. sz. rendelet

<sup>139</sup> 3760/1940. M. E. sz. rendelet

<sup>140</sup> 774. E.H.

<sup>141</sup> Többek között a Kúria 774. Elvi Határozatát is hatályon kívül helyezik az 1951. évi 7. tvr. hatálybaléptetésekor (4/1951. J.K.)

tisztviselőre is kiterjedtek, akik kereskedelmi igazgatói minőségben kerültek a munkaadóval szolgálati viszonyba. A szolgálati viszony megszűnése esetében az olyan alkalmazottat, aki munkaadójánál legalább öt évig megszakítás nélkül állt szolgálatban, végkielégítés illette meg. A munkaadó köteles volt szolgálatába visszafogadni a hadifogságba került vagy az ellenség által internált vagy túszul letartóztatott olyan alkalmazottját, aki közvetlenül katonai szolgálatra történt bevonulása, illetőleg internáltatása vagy túszul letartóztatása előtt nála legalább egy évig megszakítás nélkül szolgálatban állott, és személyes szabadságát ezen rendelet életbe lépése után szerezte vissza. Ha azonban a munkaadó a változott körülményeknél fogva az alkalmazott részére ugyanazt a munkakört nem tudta már biztosítani, az alkalmazott köteles volt olyan más munkát is elvégezni, amely képességeinek megfelel és önérzetére nem volt sérelmes. Ezt erősíti meg a bírói gyakorlat is<sup>142</sup>, amikor leszögezte, hogy a munkaadó az alkalmazott munkakörén az üzleti körülmények indokolta változtatásokat tehetett, de csak akképpen, hogy az alkalmazott munkabeosztása képességeinek megfeleljen és önérzetét ne sértse.

Álláspontom szerint az utóbbi kitétel a hatályos hazai jogrendszerbe történő beiktatása a globalizálódó gazdasági viszonyok között és a jelenlegi neokapitalista struktúrában a hatályos Munka törvénykönyve tekintetében is átgondolható lenne.

A harmincas évek második felének jogalkotásában jelenik meg a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról szóló törvény<sup>143</sup>, melynek hatálya kiterjedt a szolgálati viszonyra, akár természetes, akár jogi személy volt a munkaadó, ha üzlete, üzeme, egyéb vállalata vagy kereső foglalkozása körében másnak akár testi, akár szellemi munkáját ellenérték fejében igénybe vette, még pedig akkor is, ha az üzletnek, az üzemnek, a vállalatnak vagy a foglalkozásnak oktató vagy jótékonyági jellege volt. A vegyes rendelkezések

---

<sup>142</sup> 775. E.H.

<sup>143</sup> 1937. évi XXI. tc.



között találhatunk utalást arra nézve, hogy a m. kir. minisztérium a kereskedő vagy iparos vállalatában alkalmazott tisztviselők vagy kereskedősegédek felmondási jogviszonyaira és végkielégítésére fennálló jogszabályok hatályát rendelettel kiterjesztheti olyan alkalmazottakra, akik szakképzettségüknél vagy egyéb körülményeknél fogva a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört töltenek be, tehát vezető állású munkavállalók voltak.

Egyes speciális tevékenységek tekintetében, törvény tartalmazott rendelkezést<sup>144</sup> arra nézve, hogy ha vállalkozó jogi személy vagy kiskorú volt – eddig analóg a szabályozás az ipartörvénnyel –, illetőleg ha gondnokság alatt állt – ami eddig szabályozva ebben a formában nem volt –, továbbá ha az üzemet nem személyesen vezette, üzletvezetőt volt köteles alkalmazni és annak nevét, valamint személyi adatait az üzem megkezdése előtt a pénzügyi hatóságnál (közegnél) írásban kellett bejelentenie. Üzletvezetőül csak olyan önjogú, teljesen megbízható magyar állampolgár volt alkalmazható, aki a közvetlen megelőző öt év alatt büntett, nyereségvágyból elkövetett vétséget vagy súlyosabb természetű jövedéki kihágás miatt büntetve nem volt és ilyen cselekmények egyike miatt sem volt ellene eljárás folyamatban. Ha az üzletvezetőként bejelentett személy ezen előfeltételeknek nem felelt meg, a pénzügyi hatóság felhívására helyette más üzletvezetőt kellett alkalmazni. Az üzletvezető a vállalat üzemével kapcsolatos minden cselekményért és mulasztásért felelős volt. Felelőssége az alkalmazására vonatkozó bejelentés megtételének napjától, ha pedig működését már a bejelentés előtt megkezdte, ettől a naptól kezdődött és az üzletvezetői alkalmazás megszűnésének napjáig tartott. A vállalkozó köteles volt az üzem megkezdése előtt a pénzügyi hatóságnál írásban bejelenteni azt a személyt (megbízottat) is, aki az ő, valamint az üzletvezető távollétének ideje alatt az ellenőrzéssel megbízott pénzügyi közegeknek a szükséges felvilágosítást megadhatta. A változás-bejelentési kötelezettséget a jogszabály ugyancsak előírta. A vállalkozó, az

---

<sup>144</sup> 1938. évi XXX. tc.

üzletvezető és megbízott köteles volt a felügyelet és ellenőrzés gyakorlásával megbízott pénzügyi közegeknek hivatalos eljárásukban segítséget nyújtani és a kért felvilágosításokat megadni. A vállalkozó köteles volt továbbá a hivatalos eljáráshoz szükséges munkaerőt és segédeszközöket díjtalanul rendelkezésre bocsátani és saját költségén biztosítani, amelyek a visszaélések megakadályozása, illetőleg a kincstár érdekeinek a biztosítása szolgáltak.

A korszak végén a köztörténetből is ismert körülmények miatt megszületett honvédelmi törvény<sup>145</sup> rendelkezett arról, hogy a minisztérium új vállalat létesítését a honvédelmi miniszternek attól függően megadott engedélyéhez kötheti, hogy a vállalkozó az üzem elhelyezése és berendezése tekintetében biztosítja azokat az előfeltételeket, amelyek a biztonság, valamint a haditermelésre való átalakítás lehetősége szempontjából szükségesek voltak. További új szabályként lépett életbe, hogy a minisztérium akár közvetlenül, akár az erre rendelt szervek útján szabályozhatta és ellenőriztethette bármely nyersanyag, termény, termék és árucikk termelését előállítását, forgalmát, felhasználását és megszabhatta árát, valamint termelésének és feldolgozásának módját, szabályozhatta a munkabéreket és a munkaviszony egyéb tartalmát, valamint az ipari és más gazdasági tevékenységek díjazását; mindezek tekintetében a minisztérium a fennálló törvényektől eltérő rendelkezéseket tehetett. Ezen túlmenően a minisztérium a kereskedőkre és a kereskedelmi társaságokra vonatkozólag általános jellegű kötelelességeikre nézve, különösen a leltár készítése, a mérleg s a nyereség- és veszteségszámla felállítása és megállapítása, a társaságok közgyűlésének összehívása és megtartása, a nyereség felosztása és osztalék fizetése tekintetében a fennálló jogszabályoktól és társasági alapszabályoktól eltérő rendelkezéseket állapíthatott meg.

---

<sup>145</sup> 1939. évi II. tc.

### 4.3. A munka jogviszonyának szerződéses szabályozása a vezetők vonatkozásában a joggyakorlat tükrében

#### 4.3.1. A szerződés megkötésének szabályai és a szerződés tartalma

A munkaszerződés az a kétoldalú jogviszonyt realizáló kötelem, amellyel az egyik fél – a munkavállaló – szolgáltatoknak (munkának) más részére teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – pedig meghatározott ellenérték – munkabér – fizetésére kötelezi magát. A szolgálati szerződés pedig az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – szolgáltatoknak (munkának) a másik fél – a munkaadó – részére teljesítésére ellenérték fejében munkaerejének tartósabb jellegű lekötésével, és az ebből származó függőség mellett kötelezi magát.<sup>146</sup> A munkabéri szerződés és munkabéri jogviszony fogalma a tágabb, a szolgálati szerződés a szűkebb fogalom. Nem volt jogi akadálya, hogy ugyanaz az alkalmazott több munkaadóval álljon szolgálati viszonyban, sem annak, hogy az alkalmazott önálló kereső foglalkozást is folytasson. Az a körülmény, ha a munkát végző fél függőségi viszonyban van azzal, akinek részére a munkát végzi, továbbá, ha a munka eredményének a kockázatát sem egészen, sem részben nem viseli, munkabéri, illetőleg szolgálati jogviszonyról beszélhetünk.<sup>147</sup>

Amennyiben el kívánjuk egymástól határolni, akkor rögzíthető, hogy a munkavállaló fogalma a tágabb fogalom, amely magában foglalta az alkalmazott fogalmát is. „Hogy kik tartoznak az alkalmazottak egy-egy csoportjába, a bírói gyakorlatnak kellet pótolnia a törvény értelmezésével: kereskedősegéd, iparossegéd, ipari vállalat tisztviselője (az az alkalmazott, aki kereskedelmi vagy műszaki természetű szellemi irányító vagy ellenőrző tevékenységet fejt ki). Magának az ipari termelésnek a körébe tartozó munka akkor sem tartozik a tisztviselői tevékenység körébe, ha az fontos és a termelés vezetésére és irányítására is kihat.”<sup>148</sup> A munkakörök halmozása

<sup>146</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 547. old.

<sup>147</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 548. old.

<sup>148</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 551. old.

esetén az a munkakör az irányadó, amelyik nagyobb képesítést tételez fel. A rendes munkakör mellett csak alkalmilag és mellékesen végzett munka nem lehet irányadó.

A szolgálati szerződésnek munkaadói minőségben megkötésére általában mindenki jogosult volt, aki a magánjog általános szabályai szerint rendelkezett cselekvőképességgel. A cselédség fogadása rendszerint a családfőt, a férfit illette meg<sup>149</sup>. Munkabéri vagy szolgálati szerződést akár a munkaadó, akár a munkavállaló meghatalmazott útján is köthetett, és ilyenkor a meghatalmazást kétség esetében igazolnia kellett.

Az a tény, hogy ki minősült vezető állású munkavállalónak a jogviszony természetétől függött. Ipari vállalat tisztviselője az az alkalmazott volt, aki kereskedelmi vagy műszaki természetű szellemi teendőket végzett, ezzel szemben azok, akik az ipari munkával egybekötött termelő, ipari cikket előállító tevékenységet fejtettek ki, nem tisztviselők, hanem iparossegédek vagy munkások.<sup>150</sup> A törvények a vezető állású munkavállalók megjelölését csak szórványosan és csak annyiban szabályozták, amennyiben egyes címek használatát meghatározott feltételekhez kötötték. Nem csak az alkalmazott, hanem a munkaadó foglalkozása, üzlet- és munkaköre is figyelembe veendő és ha a munkaadó nem kereskedő vagy ipari vállalat, az alkalmazottra a rendelet intézkedései, még akkor sem nyerhettek alkalmazást, ha munkaköre a kereskedelmi vagy ipari alkalmazottéhoz hasonlított<sup>151</sup>. A szolgálati jogviszony elbírálásánál nem az alkalmazott címe vagy elnevezése volt az irányadó, hanem a valósággal betöltött jog- és cselekvési kör<sup>152</sup>. A vezetőkre vonatkozó eltérő szabályok indoka abban is állt, hogy „a vezető állást betöltő alkalmazottak a törvény segítsége nélkül a maguk erejéből is megfelelő munkafeltételeket tudnak elérni, így az egyik nap túlfeszített munkáját esetleg már a következő napon kipihenhetik; fizetésük a minimálisat mindig

---

<sup>149</sup> 1876: XIII. tc.

<sup>150</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 102. old.

<sup>151</sup> BECK Salamon – VARANNAI István: *Im.* 30. old.

<sup>152</sup> FEHÉRVÁRY Jenő: *Im.* 107. old.

meghaladja és fizetések szabadságuk is a gyakorlatban biztosítottak tekinthető<sup>153</sup>. Más megközelítés szerint mihelyt a kereskedő megérdemli a „vállalkozó” nevet, képtelenné válik a vállalatával kapcsolatos mindennemű munkát önmaga személyesen elvégezni, és így idegen személyek munkaerejére szorul<sup>154</sup>. Magának a vállalkozónak, a főnöknek helyettesítésére volt tehát szükség. „A kiskorú vagy elmebeteg kereskedő – folytatja Kuncz Ödön – éppúgy rászorul a vállalatvezetőre, mint a jogi személy, vagy a kereskedelmi társaság, amelynek tulajdonosai (a tagok összessége) a siker nélkülözhetetlen előfeltételeit: az egyakaratot és céltudatos vezetést produkálni képtelenek. Mindenekelőtt különbséget kell tennünk a főnöki praerogatívákkal felruházott vállalatvezető (törvényes képviselő, igazgatóság) és a kereskedőnek segédkező egyéb személyek munkája között. Az utóbbi kategória tekintetében is szükségessé válik a disztinkció az állandó alkalmazottak és a kereskedőnek szintén segédkező önálló személyek munkája között. A nagyobb vállalatok állandó ker. alkalmazottjainak jogviszonya messze eltávolodott a tisztán do ut des jelszóra hallgató szolgálati szerződéstől, és lassankint bár, de határozott lépésekkel közeledik ahhoz a jogviszonyhoz, amely pl. az állam és tisztviselői között alakult ki. Ezek az alkalmazottak nem csupán eufemisztikus céllal nevezik magukat „magánhivatalnokoknak”, hanem igen helyesen juttatják ezzel kifejezésre azt, hogy ők vállalatuknak elsősorban állandó szervei, nélkülözhetetlen részei, személyiségének kiegészítői, és csak másodsorban szerződéses ellenfelei<sup>155</sup>. Ebben az időszakban már arra a tényre is rámutatnak<sup>156</sup>, hogy meghatározott munkavállalói létszám fölött szükséges lenne a kollektív szerződéses rendszer kidolgozásának kötelezettségét előírni. Ezen túlmenően a részvénytársaságoknál és szövetkezeteknél is mindig azt kellett vizsgálni, hogy milyen a közönséges „felfogás” úgy magára a vállalatra, mint az illető alkalmazottra nézve. Nem volt tekinthető kereskedősegédnek az, aki csak

---

<sup>153</sup> 1910/1920. M. E. sz. rendelet miniszteri indokolása

<sup>154</sup> KUNCZ Ödön: *A kereskedelmi alkalmazottak jogviszonya*. Im. 179. old.

<sup>155</sup> KUNCZ Ödön: *Im. Uo.*

<sup>156</sup> Kuncz Ödön és Vincenti Gusztáv egyaránt

időnként néhány órát igénybe vevő munkára (könyvvezetésre) járt be az üzletbe; továbbá nem volt sorolható a segédszemélyzet körébe a részvénytársaságok vagy szövetkezetek igazgatói, vezértitkárai, gyárigazgatói<sup>157</sup>. A közvetlenül a gyártásnál foglalkoztatott és csak a mérnökök rendelkezéseit végrehajtó, nem szellemi, hanem testi munkát végző gyári alkalmazottak még akkor is, ha havi fizetésben és ún. graficatióban is részesülnek, és ha a hosszabb gyakorlat által szerzett ismereteik révén bizonyos fokig a többi munkás fölött álltak: csak iparossegédeknek voltak, nem pedig iparvállalati tisztviselőnek minősültek. Ezt támasztotta alá az a körülmény is, hogy egész alacsony iskolai képzettséggel közönséges ipari munkakönyvük alapján vették fel a munkavállalót, így helyzetük és szerepkörük az előmunkás vagy művezető fogalmának felelt meg<sup>158</sup>.

A jogi személy – ekként a kereskedelmi gazdasági társaság is – az általános szabályok szerint törvényes szervezeti képviselője útján köthetett, mint munkáltató, munkabéri és szolgálati szerződést. A munkabéri vagy szolgálati szerződés megkötése általában nem volt különös alakszerűséghez kötve, a Kt. értelmében a szerződést akár írásban, akár szóban is megkötötték a felek, a bírói gyakorlat szerint erre ráutaló magatartással is lehet munkabéri vagy szolgálati szerződést kötni<sup>159</sup>. A szerződési szabadság érvényesülése természetesen nem volt korlátlan<sup>160</sup>. A munkavégzésre irányuló szerződésekben is a kötelmi jog általános szabályait kellett alkalmazni, a szerződés tartalmának törvénybe vagy a jó erkölcsökbe ütközése esetén, illetőleg az uzsorás vagy kizsákmányoló volta, a felek egyikének vagy mind a két fél akaratának elhatározására lényeges befolyást gyakorló kényszer, illetéktelen befolyás, tévedés vagy megtévesztés esetén. A szolgálati szerződés rendszerint sem a munkaadó, sem az alkalmazott részéről egyoldalúan harmadik személyre nem volt átruházható. Ez alól az általános szabály alól

---

<sup>157</sup> NAGY Ferenc: *Im.* 193. old.

<sup>158</sup> C. II. 6905/1927

<sup>159</sup> C. 4847/1927. és C. 1113/1930.

<sup>160</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 559. old.

azonban kivételt tett a joggyakorlat arra az esetre, ha két részvénytársaságnak, vagy két szövetkezetnek az egyesülése állt fenn, és a beolvasztó társaság a beolvadó társaság által kötött szolgálati szerződésnek változatlan teljesítésére és fenntartására hajlandóságot mutatott. A jogviszony engedményezése a bírói gyakorlat által elfogadott volt<sup>161</sup>.

#### 4.3.2. A vezetők díjazása

A joggyakorlatban alkalmazott, azonban törvényerőre nem emelkedett Mtj. szabályai szerint szolgálatokat kétség esetében személyesen kellett teljesíteni. A munkaidő aspektusában megállapítható, hogy akik vezető állást töltöttek be, valóságos munkaidejük a munkaközi szünetek beszámítása nélkül 24 óra alatt 8 óránál és hetenként 48 óránál, a tisztviselőké pedig heti 44 óránál hosszabb nem lehetett<sup>162</sup>. A munka eredményétől függő és ahhoz igazodó munkabérnek volt tekinthető a jutalék is, a százalékos díjazás, az egész üzlet, vállalkozás vagy gazdaság tiszta nyeresége után illetve meg a munkavállalót. Az üzlet, vállalat vagy gazdaság nyereségéből az alkalmazottnak adott részesedés – ha azt a munkaadó önként, nem pedig szerződéses kötelezettségéből folyóan adta – szintén csak jutalom, nem pedig munkabér. Az ilyen önkéntes juttatást nevezték eredetileg jutalomdíjnak, remunerációnak vagy grafitikációnak. A remuneráció jogi természete változáson ment át a pénzromlás idején. Nagyobb jutalékkal egészítették ki, amelyek így az alkalmazottak keresetének immár számottevő részét tették ki. Ezek a jutalmak ekkor már lényeges szerepet játszottak az alkalmazottak számításaiban. A bírói gyakorlat azonban még tovább ment, és a remunerációt a munkabér kiegészítő részének minősítette olyan esetekben is, amikor ez iránt a felek szerződésben nem rendelkeztek, de a felek magatartása nyilvánvalóvá tette, hogy ők maguk az alkalmazottat megillető jutalmat vagy nyereségrészesedést számítsuk, és az egész jogviszonyuk lényeges elemének tekintik<sup>163</sup>. Ha a munkaadó remuneráció

---

<sup>161</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 564. old.

<sup>162</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 574. old.

<sup>163</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 586. old.

fizetésére kötelezte magát, ezzel a remuneráció elveszti ajándék jellegét – fejt ki a bíróság – és kötelezettséggé válik akkor is, ha annak összegét vagy mértékét előre nem is határozták meg<sup>164</sup>. Több éven át rendszeresen adott remunerációnak kifejezett hiányában is illetmény jellege volt megállapítható<sup>165</sup>. Ha az alkalmazott kikötött remunerációra vonatkozó igényét nem indokolatlanul túlságos késedelemmel érvényesítette, ahhoz való jogát nem veszítette el<sup>166</sup>.

A munkabér szabályozása több jogszabályi rendelkezésen keresztül csiszolódott, akár a mezőgazdaági szektorban<sup>167</sup>, akár általánosságban a minimálbérek rögzítése iránti normákban<sup>168</sup>, azonban a gazdasági munkabérek tekintetében a háború előtti szabályozásban már fellelhető volt a legnagyobb gazdasági munkabérek meghatározása<sup>169</sup>, így a maximalizálás is. A minimálbér hatálya alól a törvény kiemelte megjelölt üzletek, üzemek, vállalatok és foglalkozások alkalmazottai közül is azokat, akik vezető állást töltöttek be, „minthogy ezek a törvény segítsége nélkül, maguk erejéből is megfelelő munkafeltételeket tudnak elérni<sup>170</sup>”. A 32 éves rendes elévülési idő a munkabér-követelések természetének és rendeltetésének nem felelt meg, azonban a bírói gyakorlat sem állapíthatott meg ennél rövidebb elévülési időt<sup>171</sup>.

#### 4.3.3. A munkavégzésre irányuló munkabéri és szolgálati jogviszony megszűnése a vezetők tekintetében

A felmondás jogának gyakorlására rendszerint az volt jogosult, aki a szerződés megkötésére. A bírói gyakorlat szerint azonban a szolgálati viszony megszüntetésére a fennálló szabályok alkalmazandók, és a szolgálati

---

<sup>164</sup> 778. E.H.

<sup>165</sup> 777. E.H.

<sup>166</sup> LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: *Im.* 115. old.

<sup>167</sup> 1923: XXV. tc

<sup>168</sup> 1937. XXI.tc, 1940: XV. tc

<sup>169</sup> 1520/1941. M. E. sz. rendelet

<sup>170</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 590. old.

<sup>171</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 599. old.



viszonynak azonnali hatállyal való megszüntetése, nemcsak a közgyűlés, hanem a részvénytársaság egyéb erre jogosult szerve útján is eszközölhető<sup>172</sup>. Egyértelműen fogalmaz a Kúria Elvi Határozata<sup>173</sup>, mely szerint sem a munkaadó, sem a munkavállaló nem kényszeríthető és ítélettel nem kötelezhető arra, hogy a szolgálati viszonyát akarata ellenére folytassa, hanem csak arra, hogy a szolgálati viszonya jogellenes megszüntetésével a másik félnek okozott kárt megtérítse.

Alapos oknak tekintette a bírói gyakorlat az ügyvezető igazgató elbocsátására, ha azzal fenyegetőzött, hogy a részvénytársaság bérbe adott üzletének bérlőjét és az üzletet tönkreteszi, valamint ha az iratok és értékek kiszolgáltatását az igazgatóságnak megtagadta, és az őt üzletvezetéssel megbízó igazgatóságot törvényesnek nem ismerte el<sup>174</sup>.

A közönséges munkabéri szerződést a felek vagy meghatározott munka elvégzésére, vagy meghatározott, de rövidebb időtartamra kötötték, az ilyen szerződéssel létesített jogviszonyt rendszerint a szerződésben meghatározott munka befejezésével, vagy az ott meghatározott idő elteltével szűnt meg. A köztámogatásban részesülő társaságok alkalmazottai tekintetében a jogszabály szerint<sup>175</sup> hatálytalan volt a szolgálati szerződésnek, alapszabályoknak, nyugdíjszabályzatnak, igazgatósági, közgyűlési vagy egyéb határozatnak olyan rendelkezése, amely a felmondási időt a törvényesnél hosszabb időben állapította meg. A felmondási idő a munkakörhöz igazodott. Az iparossegéd és gyári munkás felmondási ideje általában 15 nap volt, a kereskedősegédek felmondási ideje két évet el nem érő szolgálat mellett és más megállapodás hiányában hat hét. Ugyanennyi felmondási ideje volt az ipari üzletben, üzemben vagy vállalatban alkalmazott üzletvezető, vagy rendszerint legalább tíz alkalmazott munkáját irányító művezető, malomvezető (főmolnár), építési művezető (főpallér), vagy rendszerint legalább öt alkalmazott munkáját

---

<sup>172</sup> Debreceni Tábla 875/1927.

<sup>173</sup> 785. E.H.

<sup>174</sup> C.48/1907.

<sup>175</sup> 4600/1933. M. E. sz. rendelet

irányító gépész (főgépész) szolgálati szerződésének két évnél rövidebb szolgálati idő mellett; két évi vagy ezt meghaladó szolgálati idő után pedig három hónap<sup>176</sup>. A fölmondás csak a hónap utolsó napjára szólhatott<sup>177</sup>. További differenciálás szerint a fontosabb teendőkkel megbízott iparos- vagy kereskedősegedek felmondási ideje két évet el nem érő szolgálat esetén három hónap. Ide tartoztak a nagy iparvállalatoknál vagy gyárakban vagy kereskedői üzletekben alkalmazott könyvvezetők, pénztárnok, üzletvezetők, utazók, raktárnokok<sup>178</sup>. Három hónap volt a felmondási ideje két évi vagy ezt meghaladó szolgálat esetén a kereskedő vagy iparos vállalatában alkalmazott, fontosabb teendőkkel meg nem bízott tisztviselőknek vagy kereskedősegedeknek is. A fontosabb teendőkkel megbízott ilyen alkalmazottak felmondási ideje ugyanennyi szolgálat esetén hat hónap. A felmondás mind a két esetben csak a hónap utolsó napjára szólhatott. Állandó gyakorlat volt, hogy az alkalmazott felmondási idejének megállapításánál nem csupán képzettségét, hanem a betöltött munkakör terjedelmét is figyelembe kellett venni<sup>179</sup>. Ekként a cégvezető felmondási ideje hat hónap volt két éven aluli szolgálat esetében is<sup>180</sup>.

A különösen fontos munkakörökben dolgozók és a vezető állásúak a többi alkalmazottól hosszabb felmondási időre tartottak igényt. Így nagyobb vállalatoknál a teljesen önálló rendelkezési joggal ugyan nem bíró, de a segédszemélyzet körén felülemelkedő fontosabb teendőkkel megbízott azok a tisztviselők, akik magasabb tudományos szakképzettséget vagy megfelelő hosszabb gyakorlati szakképzettséget feltételező állást töltöttek be, két évet el nem érő szolgálat esetén is hat havi felmondási időre tarthattak igényt<sup>181</sup>. A fontosabb teendőkkel megbízott alkalmazottak felmondási ideje a magánjogi

---

<sup>176</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 611. old.

<sup>177</sup> 3760/1940. M. E. sz. rendelet

<sup>178</sup> Ipartörvény rendelkezései és VINCENTI Gusztáv: *Im.* 611. old.

<sup>179</sup> BECK Salamon – VARANNAI István: *Im.* 30. old.

<sup>180</sup> HOFHAUSER Imre: *Munkaügyi bírói határozatok és jogszabályok. 1920-1928 A magánalkalmazottak szolgálati és nyugdíjviszonyai.* Bp., Grill Károly Könyvkiadó vállalata, 1929. 42. old.

<sup>181</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* Uo.

szabályok szerint általában három hónap volt<sup>182</sup>. Voltak olyan vezető tisztviselők is, akiknek egy évi felmondási időre volt igényük, melynek feltételeit akként rögzítette a bírói gyakorlat<sup>183</sup>, hogy a tudományos képzettséget igénylő állást betöltő és ilyen képzettséggel vagy ezt pótló gyakorlati szakismeretekkel rendelkező alkalmazottat – más megállapodás hiányában – az egy évi felmondási idő akkor illette meg, ha a vállalat a nagyüzemek közé tartozott, és az alkalmazott az egész vállalatra vagy annak valamely önálló ágára kiterjedő vezető és irányító munkakörrel volt felruházva. Egyéves felmondási idő csupán annak járt, aki a segédszemélyzet köréből kiemelkedő munkakör mellett az egész üzletkörre kiterjedő, önálló hatáskörrel és rendelkezési joggal felruházottan, ennek megfelelően magasabb fizetéssel volt alkalmazva. Az aligazgatói címmel, osztályvezetői minőségben alkalmazott nem volt tekinthető ilyen hatáskörrel felruházott tisztviselőnek<sup>184</sup>. Viszont az önálló rendelkezési joggal bíró vezetőállásban lévő igazgató, noha nem főiskolát, csak felsőbb ipariskolát végzett vegyész: vezető-állásánál fogva egy évi felmondási időre tarthatott igényt<sup>185</sup>. A jogtanácsos felmondási ideje is egy év volt<sup>186</sup>. A gyári vállalat műszaki igazgatója, mint az ipari alkalmazottak köréből kiemelkedő intézői hatáskörrel felruházott, magas évi fizetéssel, tekintélyes mellékjárandóságokkal és termelési jutalékkal javadalmazott fontos műszaki állást betöltő egyén, szerződéses kikötés hiányában egy évi felmondási időre tarthatott igényt. Az állás jelentőségét egyáltalán nem szállítja le az a tény – fogalmaz a Kúria –, hogy az önmagukban is nagyarányú gyári osztályok felett az egységes vezetés érdekében egy vezérigazgató gyakorolja a főfelügyeletet, valamint az a további körülmény, hogy magasabb elméleti képesítés nem „igazoltatott”<sup>187</sup>. Más esetben megállapította a törvénykezési fórum, hogy a műszaki üzemvezető felmondási ideje három hónap, mert csak a magasabb tudományos képzettséggel bíró (okleveles) és a

---

<sup>182</sup> 505. E.H.

<sup>183</sup> Kúria 42 sz. Polgári jogegységi határozat

<sup>184</sup> C.2557/1926.

<sup>185</sup> C.7032/1925.

<sup>186</sup> C.7040/1924.

<sup>187</sup> C. 460/1906.

nagyobb hatáskörrel felruházott alkalmazottak felmondási ideje egy év.<sup>188</sup> A részvénytársaság bank- és kereskedelmi osztálya vezetője tekintetében a felmondási időt 6 hónapban látta a gyakorlat megállapíthatónak, mert igazgatónak szerződtették ugyan, de ügyköre nem az alperes részvénytársaságnak, hanem a vállalat bank- és kereskedelmi osztályának vezetésére terjedt ki<sup>189</sup>.

Talán a bírói gyakorlat sem volt mindenben teljesen egységes, hiszen a sörgyári igazgatót<sup>190</sup>, tekintettel arra, hogy e minőségben nagy felelősséggel járó fontosabb állást töltött be, egyéb megállapodás hiányában egy évi felmondási idő illette meg, azonban a szállodaigazgató felmondási idejét a Kúria hat hónapban állapította meg<sup>191</sup>. Utóbbi álláspontot képviselte a Táblabíróság a téglagyári igazgató esetében<sup>192</sup>.

A szerződésben ezeknél a felmondási időknél akár hosszabb, akár rövidebb felmondási időt érvényesen ki lehetett kötni. A felek szerződési szabadsága azonban e tekintetben mégsem volt korlátlan, hiszen azok az alkalmazottak, akiket a bírói gyakorlat alapján az említett hosszabb felmondási idők illettek meg, a szerződés alapján sem kerülhettek hátrányosabb helyzetbe, mint amilyenben akkor lettek volna, ha a hosszabb felmondási időt megállapító bírói gyakorlat ki nem alakult volna ki. A két évet el nem érő szolgálat esetében 3 hónapnál, hosszabb szolgálat esetén pedig 6 hónapnál rövidebb felmondási időt a vezető tisztviselőkkel szemben sem lehetett érvényesen kikötni<sup>193</sup>. A felmondásra sem vonatkozott külön alakszerúségi előírás, az történhetett akár szóbeli, akár írásbeli nyilatkozattal – az alkalmazottak egyes

---

<sup>188</sup> HOFHAUSER Imre: *Im.* 48. old.

<sup>189</sup> C. 1362/1925

<sup>190</sup> GRECSÁK Károly – GYOMAI Zsigmond(szerk.): *Grill-féle Döntvénytár XII. kötet.* Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1907.433. old.

<sup>191</sup> HOFHAUSER Imre: *Im.* 56. old.

<sup>192</sup> Szegedi Tábla 1046/1927.

<sup>193</sup> VINCENTI Gusztáv: *Im.* 614. old.

csoportjait kivéve<sup>194</sup>. A felmondási idő alatt bekövetkezett fizetésemelések a már szolgálatot nem teljesítő alkalmazottat azonban nem illették meg<sup>195</sup>.

A kereskedelmi és ipari vállalatok tisztviselőinek szolgálati viszonya és a közönséges munkát lényegesen meghaladó fontosságú munkakört betöltő ipari alkalmazottak felmondási időre járó munkabérét azon járandóság szerint kellett kiszámítani, amelyet az alkalmazott a felmondás időpontjában megkeresett. Ugyanezen személyi kört adott munkáltatónál eltöltött öt év munkaviszony esetén végkielégítés illett meg. A végkielégítés összege három évi szolgálat után egy havi munkabér, azonban a végkielégítés mértéke nem haladhatta meg az alkalmazott egy évi munkabérét. A végkielégítés tekintetében az alkalmazott hátrányára nem, de javára el lehetett térni. A felmondási idő szempontjából annak elbírálásánál, hogy a jog gyakorlásának előfeltételei fennálltak-e, és milyen mértékben, a jog gyakorolhatásának az időpontja volt az irányadó, míg a végkielégítés szempontjából ezzel szemben a szolgálati időt a felmondási idő leteltéig kellett számítani<sup>196</sup>.

---

<sup>194</sup> 1910/1920. M. E. sz. rendelet, 1900. évi XXVII. tc

<sup>195</sup> BECK Salamon – VARANNAI István: *Im.* 30. old.

<sup>196</sup> SZLADITS Károly – FÜRST László: *A magyar bírói gyakorlat. Magánjog I.* Bp., Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, 1935. 22. old.

## 5. A szocializmus korszakának gazdasági és szövetkezeti vezetőire vonatkozó szabályozása

### 5. 1. A szocialista típusú gazdasági szervezetek vezetése

#### 5.1.1 A nemzeti vállalat és az állami telep vezetése

1945-1950 között lényegében háromszektoros gazdaság volt Magyarországon, melyben az első az állami szektor, ahol az állam vállalatait nem kereskedelmi társasági, hanem – a nyugati terminológia szerint – közjogi intézeti formában működteti, a második a szövetkezeti szektor, míg a harmadik szektor a magánszektor, ahol a Kt. szerinti kereskedelmi társaságok működtek<sup>197</sup>.

Az új elvi alapokon nyugvó társadalmi struktúra szakítani volt kénytelen a korábbi kereskedelmi jogi szabályokon alapuló gazdasági és társasági jogi szisztémával és megalkotta új kereskedelmi- társasági-társulási rendszerét. A „fordulat éveiben”, majd a „fényes szelek” idején létrehozott új gazdasági formációk új vezetési rendszer szabályozását igényelték. Ennek egyik állomása a nemzeti vállalat<sup>198</sup> megalkotása volt.

Az irányítást illetően<sup>199</sup> a nemzeti vállalat üzem-(üzlet-)vitelét a vezérigazgató vagy az igazgató irányította és képviselte harmadik személyekkel szemben, valamint bíróságok és más hatóságok előtt. A vezérigazgató utasítása kötelező volt a nemzeti vállalat minden alkalmazottjára, ideértve az esetleges ügyvezetőség tagjait is. A vezérigazgatót, illetve az igazgatót az illetékes miniszter előterjesztésére a kormány nevezte ki. A kinevezés a nemzeti vállalat és a vezérigazgató között magánjogi szolgálati viszonyt létesített, hiszen ebben az időben még egységes munkajogi kódex nem volt. Az igazgatóval szemben a szolgálati jogviszonya körében a munkáltató jogait az illetékes miniszter gyakorolta.

---

<sup>197</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A magyar társasági jog Európában. A társasági és a konszernjog elméleti alapjai*. Bp., HVG-ORAC, 2001. 195. old.

<sup>198</sup> 1948. évi XXXVII. tv.

<sup>199</sup> A vezetőségre vonatkozó szabályok tekintetében a törvény szövege gyakorlatilag teljesen egyezik a községi vállalatokról szóló 1949. évi X. tv. rendelkezéseivel azzal a kivétellel, hogy a községi vállalatoknál nem volt vezérigazgató, csupán igazgató.

Az ügyvezetőség tagjait a vállalat alkalmazottai közül az illetékes miniszter jelölte ki. A vezérigazgató köteles volt az ügyvezetőséget a nemzeti vállalat üzem-(üzlet-) vitelének irányításában követett eljárásáról állandóan tájékoztatni, s a fontosabb ügyekben az ügyvezetőség véleményét meghallgatni.

A felelősség tekintetében mind a vezérigazgatónak, mind az ügyvezetőség tagjainak a közvagyon kezelésében minden demokratikus meggyőződésű dolgozót terhelő fokozott gondossággal kellett eljárniuk. A vezérigazgató és az ügyvezetőség tagjai ellen indított kártérítési perben a nemzeti vállalatot az illetékes miniszter által kijelölt külön megbízottak képviselték.

A törvény külön fejezetben<sup>200</sup> rendelkezett a korlátolt felelősséggel alakuló nemzeti vállalatokra vonatkozóan, mely szerint a nem állami vagyoni betét tulajdonosa a vállalat üzem-(üzlet-)vezetésébe nem folyhatott be; csupán annyit követelhetett, hogy vele az évi mérleget másolatban közöljék; illetve jogában állt a vállalat működésére vonatkozólag felvilágosítást kérni, az illetékes miniszterhez pedig panasszal fordulni.

Az állami telep<sup>201</sup> jogi személy volt és az irányító szerv felügyelete alatt működött, melynek utasítása a telepre és annak minden alkalmazottjára kötelező jelleggel bírt. Az állami telepre egyébként a kereskedőkre vonatkozó rendelkezéseket, tehát a Kt-t kellett megfelelően alkalmazni.

A telep működését a telepvezető irányította, – akit az irányító szerv felett közvetlen felügyeletet gyakorló hatóság nevezett ki – és ezen személy képviselte a telepet harmadik személyekkel szemben, továbbá bíróságok és hatóságok előtt. A telepvezető utasítása a telep minden alkalmazottjára kötelező volt. A telepvezetőt a telep működéséért és vagyonának megőrzéséért felelősség terhelte; a felelőssége kiterjedt annak a kárnak a megtérítésére is, amelyet a telepnek szándékosan vagy a tőle elvárható gondosság

---

<sup>200</sup> 1948. évi XXXVII. tv. III. fejezet

<sup>201</sup> 1949. évi 21. tvr.

elmulasztásával okozott. A telepvezető ellen indított kártérítési perben az állami telepet az irányító szerv külön megbízottja képviselte.

### 5.1.2. Az állami vállalatok és azok vezetése

Az állami vállalatokról szóló törvényerejű rendelet<sup>202</sup> megszünteti a községi és nemzeti vállalatokra, valamint az állami telepre vonatkozó jogi szabályozást, és a napjainkig létező állami vállalati jogi szabályozást vezeti be<sup>203</sup>.

Állami vállalat a fogalmi meghatározás szerint az a vállalat, amelyben az állam tulajdoni érdekeltsége teljes és kizárólagos. Maga a vállalat jogi személy volt. Az akkori szabályok szerint a vállalat tárgya szerint illetékes miniszter az állami vállalat felett főfelügyeletet gyakorolt, mely alapján minden intézkedést megtehetett, ami a vállalat eredményes működésének biztosításához szükséges volt. Ezen jogalany az irányító szerv közvetlen felügyelete alatt működött, ahol irányító szerv lehetett az illetékes miniszter, a helyi tanács, továbbá az ipari, kereskedelmi vagy egyéb központ, valamint a miniszter vagy a helyi tanács alá tartozó egyesülés. Ezen vállalatokat döntően a minisztériumok (kisebb mértékben a helyi tanácsok) alapították és irányították<sup>204</sup>. Az egyesülések a későbbiekben kiegészültek a trösztökkel<sup>205</sup>. A jogszabályoknak a Kereskedelmi Törvény alá eső vállalatokra vonatkozó rendelkezéseit azonban az állami vállalatra megfelelően alkalmazni kellett.

Szervezetét illetően az állami vállalat élén igazgató állt, aki irányította a vállalat működését és képviselte a vállalatot harmadik személyekkel szemben, valamint bíróságok és más hatóságok előtt. A kinevezésre illetékes hatóság a vállalat vezetőjét kivételesen vezérigazgatói címmel ruházhatta fel. Az igazgató a vállalat működéséért egyénileg volt felelős, mely felelősség a büntetőjogi, fegyelmi és kártérítési felelősségre egyaránt kiterjedt. A kártérítési felelősség tartalmilag abban állt, hogy az igazgató köteles volt

---

<sup>202</sup> 1950. évi 32. tvr.

<sup>203</sup> Az állami vállalatról szóló 1977. évi VI. tv-t még 2007.01.01. napi hatállyal is módosították.

<sup>204</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági Státuszjog*. Bp., Aula Kiadó, 2003. 67. old.

<sup>205</sup> 1952. évi 5. tvr. az állami vállalatokról szóló 1950. évi 32. tvr. módosításáról



megtéríteni azt a kárt, amelyet a vállalatnak szándékosan vagy gondatlanságból okozott, ilyen esetben a kártérítési perben a vállalatot az irányító szerv által kijelölt külön megbízott képviselte. Már az ötvenes évek elején megfigyelhető volt, miszerint a kinevezés egyeduralma – és természetesen a hozzákapcsolódó korlátozás nélküli felmentés – az igazgatót olyan érdekek kereszttüzébe kényszerítette, amelyek mindegyikének eleget tenni egyenesen irreális magatartást kívánt meg<sup>206</sup>.

Az igazgató kinevezése úgy történt, hogy ha az irányító szerv az illetékes miniszter, ipari, kereskedelmi, illetőleg egyéb központ volt, vagy miniszter alá tartozó egyesülés, az igazgatót a miniszter, míg ha az irányító szerv a helyi tanács vagy ezen szerve alá tartozó egyesülés, az igazgatót az államhatalom helyi szerve nevezte ki, azonban a miniszter, illetőleg a felettes helyi tanács a kinevezés jóváhagyását magának fenntarthatta. A kinevezés a vállalat és az igazgató között szolgálati jogviszonyt létesített, a munkáltató jogait az irányító szerv gyakorolta.

Az állami vállalat nevében aláírásra az igazgató és az az alkalmazott volt jogosult, akit az igazgató aláírási joggal ruházott fel. Az állami vállalat alkalmazottait – a megállapított létszámkereten belül – az igazgató alkalmazta. Nagyobb állami vállalatokban az igazgató tennivalóit akadályoztatása esetében az igazgatóhelyettes látta el, aki az igazgató által átruházott jogkörben járt el.

A vállalati vezetés rendszerét a direkt tervgazdálkodásban sematikus állapotokká állapították meg. Ezen séma lényege, hogy a vállalat élén az igazgató áll, akinek két helyettese van, a főmérnök és a főkönyvelő. Főkönyvelőnek azt az alkalmazottat tekintették, akit a vállalat számvitelének vezetésével bíztak meg, és a vállalat szabályszerű pénzgazdálkodásáért és ügyvitelének rendjéért az igazgatóval együtt egyénileg volt felelős. Főkönyvelőt alkalmazni nem volt kötelező.

---

<sup>206</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon*, Bp., Magyar Tudományos Akadémia Államtudományi Kutatások Programirodája, 1986. 20. old.

Ez a Magyarországon 1951-ben kialakult hármass vezetési rendszer már 1963-1964-ben inogni kezdett<sup>207</sup>, hiszen a kormányrendeletek<sup>208</sup> lehetővé tették a vállalat igazgatója és két ex lege helyettese mellé további igazgatóhelyettesek kinevezését, de a vállalatok többségénél megmaradt a három vezető rendszere.

Ezt követően a Polgári Törvénykönyv<sup>209</sup> rendelkezik az állami vállalatokról, és azok vezetéséről, hiszen a korábbi törvényerejű rendelet alkalmazási lehetősége megszűnt<sup>210</sup>. A Ptk. összövege<sup>211</sup> szerint az állam – gazdasági feladatainak ellátása végett – állami vállalatokat szervez, mely jogi személy és a rábízott vagyonnal a népgazdasági terv teljesítése érdekében önállóan gazdálkodik. Az állami vállalat ugyan jogi személy, de nincs saját tulajdona, a részére biztosított vagyont csak „kezeli”, „operatíván igazgatja”. Az állami vállalat ún. intézménytípusú jogi személy<sup>212</sup>. A vállalat nem más, mint a hierarchikusan felépített államigazgatási lánc (kormány – ágazati minisztériumok – középírányító szervek) végén álló termelő – szolgáltató – elosztó egység, a jogszabályok az állami megbízottként működő igazgató – főmérnök – főkönyvelő vezetői hármass kötelezettségeit szabályozták<sup>213</sup>. A szabályozás abban a tekintetben nem változott, hogy az állami vállalat élén az igazgató állt, aki vállalat működéséért az államnak felelősséggel tartozott. Az állami vállalatot az igazgató képviselte, e jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott csoportjára nézve a vállalat alkalmazottaira ruházhatta át. Az állami vállalat nevében aláírásra az igazgató volt jogosult, továbbá az alkalmazott is, akit jogszabály vagy az igazgató aláírási joggal ruházott fel, feltéve, hogy jogosultságát a képviselői könyvbe bejegyezték. Az állami vállalat fiókjának, telepének, üzemének, kirendeltségének vagy más helyi

---

<sup>207</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Vállalati önállóság, vállalatirányítás, társulások*, Bp., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 1972. 256. old.

<sup>208</sup> 2/1963. (I. 29.), illetve a 23/1964. (IX. 19.) Korm. rendelet

<sup>209</sup> 1959. évi IV. tv.

<sup>210</sup> Az 1950. évi 32. tvr-t a Ptké. helyezte hatályon kívül

<sup>211</sup> 1960. 05.01-től hatályos

<sup>212</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A magyar társasági jog fejlődésmenete a rendszerváltozásig* In.: SÁRKÖZY Tamás (szerk): *A rendszerváltozás gazdasági joga*. Bp., MTA Társadalomkutató Központ, 2005. 14. old.

<sup>213</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog*. Im: 68. old.

szervezeti egységének vezetője az egység rendeltetésszerű működése által meghatározott körben a vállalat képviselőjeként jár el. Az 1985. előtti szabályozórendszer csak deklaratív szinten volt képes biztosítani a gyakorlatban a vezető döntéseinek a belső kontrollját<sup>214</sup>.

A részletszabályokat kormányrendeleti szinten<sup>215</sup> szabályozták, mely meghatározta az igazgató önálló és egyéni felelősséggel történő ellátásának feladatait, melyek közé sorolták a vállalat tervének meghatározását, a Munka Törvénykönyve szerint a munkáltatói jogok gyakorlását, a szerződések kötését, a fejlesztést és beruházást, és más gazdasági szervekkel való társulás kérdéseiben, így közös vállalat, egyesülés létesítésében való döntést. Az igazgató alakíthatta ki a vállalat feladatainak ellátására legmegfelelőbb szervezetet, megállapíthatta a vállalati ügyrendet. Az igazgató feladatainak ellátásában a dolgozók közösségére támaszkodott, akiket a vállalati szakszervezeti szerv képviselte. A működés során az igazgató felelős volt a termelési tanácskozások megtartásáért. A vállalat igazgatóját, valamint helyetteseit az alapító szerv az illetékes szakszervezet véleményének meghallgatása után nevezte ki és mentette fel. Az igazgató munkaviszonyában a munkáltatói jogokat az alapító szerv gyakorolta; az igazgatóhelyettesek tekintetében az igazgató azokat a munkáltatói jogokat gyakorolta, amelyek nem voltak az alapító szerv részére fenntartva (pl. kinevezés, felmentés).

### 5.1.3. A vállalati törvények szabályozásai

Egy évtizeddel a kormányrendelet megszületése után állami vállalati törvényt<sup>216</sup> alkotnak, ezzel azonban a rendeleti szintű szabályozás nem szűnt meg<sup>217</sup>. A vállalati törvény végrehajtására is született jogszabály<sup>218</sup>, amely az

---

<sup>214</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon*. 21. old.

<sup>215</sup> 11/1967. (V.13.) Korm.r.

<sup>216</sup> 1977. évi VI. tv.

<sup>217</sup> A 11/1967. (V.13.) Korm. rendeletet a 45/1991. (III.18.) Korm. rendelet 1. sz. Melléklete helyezte hatályon kívül

<sup>218</sup> 4/1978. (I.18.) MT. rendelet

új vállalatirányítási rendszer hatályba lépéséig alkalmazandó volt<sup>219</sup>. Az új fogalmi meghatározás szerint a vállalat a társadalom gazdasági-szervezeti egysége, az állam gazdasági vállalkozása. Az igazgató volt az, aki jogait és kötelességeit az állam megbízásából gyakorolta, illetőleg teljesítette. Az igazgató a vállalat ügyeiben önállóan és egyéni felelősséggel döntött; felelőssége kiterjedt a vállalat egész működésére és a vállalat gazdasági kapcsolatainak alakítására. A vállalat igazgatója, feladatainak ellátásában, egyéni felelősségének megtartása mellett a vállalat dolgozóinak közösségére is támaszkodott<sup>220</sup>. Az igazgató kötelezettségeit egyfelől a gazdálkodási és végrehajtási, másfelől a munka jogviszonyai terén részletezte a törvény, azonban a vállalat szervezeti és működési szabályzatának megalkotása is feladatát képezte. A szocialista elveknek megfelelően az igazgató – azoknál a vállalatoknál, amelyeknek elkülönült szervezeti egységei voltak (gyár, gyáregység, mezőgazdasági nagyüzem kerülete stb.) – a szervezeti és működési szabályzatban, továbbá a kollektív szerződésben volt köteles gondoskodni e szervezeti egységek külön elszámolási és ösztönzési rendszerének megállapításáról is. E rendszernek biztosítania kellett a szervezeti egységek gazdálkodási önállóságát és felelősségét, valamint érdekeltységét gazdálkodási és fejlesztési tevékenységük eredményességében. Az itt említett vállalatoknál előírhatták a szervezeti egységek vezetőiből és dolgozóiból álló, az igazgató mellett működő testületi tanácsadó szerv létrehozását. Az igazgató „szabad keze” annyiban formális, hogy a széles körű cselekvési felhatalmazása azon a jogszabályi előírásen alapszik, amely szerint „a vállalat, feladatainak ellátására a legmegfelelőbb szervezetet” kell létrehoznia<sup>221</sup>. Az igazgató munkáját helyettes segíthette. Mindkettőjük kinevezése és felmentése az alapító szerv és az illetékes szakszervezet meghallgatása után történt. Rendkívüli esetben, ha a miniszter vagy országos hatáskörű szerv vezetője által alapított vállalat igazgatóját feladatai ellátásától

---

<sup>219</sup> 4/1978. (I.18.) MT. rendeletet a 33/1984. (X.31.) MT. rendelet helyezte hatályon kívül

<sup>220</sup> BOGYAY Géza: *Vállalati munkajogi kézikönyv*. Bp., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1980. 81. old

<sup>221</sup> BARTUS Imre – GÁSPÁRDY László – KILÉNYI Géza: *Gazdasági vezetők jogi kézikönyve*. Bp., Kossuth Kiadó, 1973. 49. old.

az alapító szerv azért függesztette fel, mert az igazgató vezetésével működő vállalat tevékenysége sértette vagy súlyosan veszélyeztetette a népgazdasági érdekek és célok megvalósulását, az alapító szerv a vállalathoz legfeljebb 6 hónapi időtartamra miniszteri biztost rendelhetett ki.

A szabályokat jelentősen átírja az 1980-as évek közepén<sup>222</sup> keletkezett új jogszabály. Az egyszemélyi felelős vezetés háttérbe szorítására, sőt kiiktatására irányuló igyekezet ugyanis összekapcsolódott ebben az időben az állami tulajdon jog erőltetett „kollektivizálásának” gondolatával. Így az egyszemélyi vezetés alternatívájaként a különböző dolgozói testületek, fórumok általi vezetés jelentkezett<sup>223</sup>. Az állami vállalatok önállóságát jelentős mértékben növelte a vállalati törvény novellájával bevezetett reform<sup>224</sup>. Az önkormányzó vállalatoknál kialakult a vállalati öntulajdonlás, az állami tulajdon formálissá vált, a vállalati igazgatót is vállalati szervek nevezték ki<sup>225</sup>. A versenyszférában a két önkormányzó vállalatnál oly módon is sikerült a kollektíva és a vezetés alapvető egységét megteremteni, hogy a vállalati igazgató már nem a gazdaságirányítás képviselője: vele szemben a munkáltatói jogokat vállalati szerv gyakorolta<sup>226</sup>.

A vállalat általános vezetését 1985. januárjától elláthatta a vállalati tanács vagy a vállalat dolgozóinak közgyűlése vagy küldöttgyűlése, illetve az igazgató, így intézményesen szabályozták az úgynevezett önkormányzati típusú vállalatvezetési formákat, az ehhez kapcsolódó vállalati típusokat<sup>227</sup>. A korábbi vállalatirányítási modellt úgy jellemezhetjük, hogy abban dominált a centralizálás, a feladatok túlnyomó többségének a központi kitzúzése. 1985-től

---

<sup>222</sup> 1984. évi 22. tvr.

<sup>223</sup> LEHOCZKY NÉ KOLLONAY Csilla: „Alanyok” és „viszonyok” a vállalatban belül. Bp., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1990. 330. old.

<sup>224</sup> Az állami vállalatoknak csak mintegy 20%-a maradt államigazgatási felügyelet alatt, kb. 80%-a ún. önkormányzó vállalat lett, amelyeknél az állam tulajdonosi jogai szinte teljesen az állami vállalatokra szálltak át.

<sup>225</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog* 70. old.

<sup>226</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Egy gazdasági reform sodrában. Gyorsuló idő*. Bp., Magvető Kiadó, 1986. 52. old.

<sup>227</sup> SZÉP György – KOMÁROMI Gábor (szerk.): *Az állami vállalatok szervezete, vezetése, működése és irányítása*. Bp., Népszava Lap- és Könyvkiadó Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1985. 26. old.

nagymértékben nőtt a feladatok helyi meghatározásának, szabályozásának és végrehajtási ütemezésének lehetősége<sup>228</sup>. A korábban egységesnek kezelt állami vállalati szférában bekövetkezett polarizálódás kialakította az állami vállalatok három típusát, melyek közül csak az államigazgatási felügyelet alatt működő vállalat emlékeztetett a hagyományos régre, míg az igazgatótanáccsal irányítottnál részleges, addig a munkakollektíva gyűlése által megválasztott kollektív és egyszemélyi vezetésű vállalat esetében teljesé vált – elvi szinten – a dolgozók részről fennálló vállalati önkormányzati jogkör<sup>229</sup>. A dolgozók közgyűlése vezetőséget, és ellenőrző bizottságot választhatott.

Ha a vállalat általános vezetését az igazgató látta el, akkor a vállalatot államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatnak nevezték, és a vállalatot létesítő határozat előírhatta az igazgató mellett működő igazgatótanács létrehozását. Ekkor az igazgató jogviszony-szemléletű megközelítése szinte magától értetődően az igazgatóval, mint munkavállalóval számol<sup>230</sup>. A Minisztertanács határozta meg azokat az ügyeket, amelyekben a döntés joga a vállalati tanács, a dolgozók közgyűlése, a vezetőség, illetőleg az igazgatótanács hatáskörébe tartozott. Az említett testületek hatáskörébe tartozó kérdésekben az igazgató e testületek határozatainak megfelelően járt el, egyébként a vállalatot önállóan és egyéni felelősséggel vezette. Ebből következően az ún. vállalkozói típusú vállalat relációjában az igazgató vállalati alkalmazott, a kormányzati alárendeltségben funkcionáló nagyvállalat, valamint a hierarchikus ágazati vagy területi alárendeltségben működő ún. csökkentett önállóságú vállalat vonatkozásában az igazgató alapvetően a központi gazdaságirányítás megbízottja, speciális közalkalmazott<sup>231</sup>.

---

<sup>228</sup> KISS György: *Az állami vállalatok vezetésének új formái. Füzetek a speciális képzéshez.* FSK 6. É.n. 3. old.

<sup>229</sup> PRUGBERGER Tamás: *A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál.* Bp., Szövetkezeti Kutató Intézet, 1988. 5. old.

<sup>230</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon.* 15. old.

<sup>231</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon.* 16. old.

Ha a vállalat általános vezetését vállalati tanács, illetőleg a dolgozók közgyűlése látta el, az igazgató megválasztásáról és felmentéséről e testület döntött. Ebben az esetben az államigazgatási jogi jellegüket sem lehetett már megalapozni, hiszen itt nem közhatalmi, hanem kollektíva-viszonyokról volt szó<sup>232</sup>. Ami az igazgató jogviszonybeli státuszát illeti, az 1985. évi szabályozás előtt általánosan meglévő felemás helyzet ebben a körben kimutatható, az igazgató ugyan az általa vezetett vállalattal áll munkaviszonyban, de az alapító szerv alkalmazza és menti fel, valamint a munkáltatói egyéb jogosítványokat is gyakorolja<sup>233</sup>. Az államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatok igazgatóját – az önkormányzati típusú vállalatoktól eltérően – az alapító szerv határozatlan vagy határozott időre öt évre nevezte ki. Az igazgatói munkakörre nem volt kötelező pályázatot kiírni, pályázat kiírása az alapító szerv mérlegelésétől függött. Az 1977. évi VI. törvény módosításáról rendelkező 1981. évi 20. számú törvényerejű rendelet is előírta, hogy az elkülönült szervezeti egységekkel rendelkező vállalatnál az alapító határozat, továbbá a szervezeti egységek vezetőiből és a vállalat más dolgozóiból álló, az igazgató mellett működő igazgatói tanács létrehozását. A későbbiekben megjelent a vállalati vezetők pályázati úton, illetve meghatározott időre való kinevezési gyakorlata is<sup>234</sup>. Mindez a nagyvállalatoknál is lehetővé tette a döntési jogú igazgatótanács felállítását<sup>235</sup>.

#### 5.1.4. A vállalati dolgozók részvétele a vállalat irányításában

A vállalat igazgatója (helyettese) és más vezető állású dolgozók a feladatkörükbe tartozó, a dolgozókat szélesebb körben érintő döntések előkészítésébe, valamint a döntések végrehajtásának ellenőrzésébe kötelesek voltak a vállalat dolgozóit bevonni. Ennek érdekében a döntési hatásköröket, valamint a vállalati belső elszámolás és ösztönzés rendszerét egyértelműen és

---

<sup>232</sup> EÖRSI Gyula: *Jog – gazdaság – jogrendszer – tagozódás*. Bp., Akadémiai Kiadó, 1977. 124. old.

<sup>233</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon*. 35. old

<sup>234</sup> 74/1982. (XII. 15.), 76/1982. (XII. 5.) MT rendelet

<sup>235</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A szocializmus, a rendszerváltás és az újkapitalizmus gazdasági civiljoga 1945-2005*. 142. old.

közérthetően kellett meghatározni. A vállalat dolgozói véleményezték a vállalat terveit, közreműködtek végrehajtásuk értékelésében és ennek kapcsán véleményezték az igazgató (igazgatóhelyettesek) éves tevékenységét. Az igazgatónak a dolgozói közösség felé beszámolási kötelezettsége állt fenn. A jogszabályi előírások keretében a vállalat szervezeti és működési szabályzatában kellett meghatározni az üzemi demokrácia fórumait, a fórumok megalakításának, működésének rendjét, hatáskörét, a vállalati dolgozók részvételének módját és a fórumok működésének legalapvetőbb szabályait. Az üzemi demokrácia fórumainak olyan rendszerét kellett működtetni, amely a vállalati szervezet különböző szintjére épült, és figyelemmel volt az egyes dolgozói csoportok sajátosságaira is<sup>236</sup>. Ezen szabályokat az 1980-as évek végének<sup>237</sup>, 1990-es évek elejének<sup>238</sup> jogalkotása jelentősen megrövidíti.

Léteztek vállalati tanács általános vezetésével működő vállalatok, melyek esetében a vállalat általános vezetését ellátó kollektív vezető testület a vállalati tanács, amely az igazgatóból, a vállalatvezetés képviselőiből és a dolgozók választott küldötteiből állt. Olyan nagyvállalatoknál és közepes nagyságú vállalatoknál volt erre a testületre szükség, amelyek nem működtek államigazgatási felügyelet alatt. A vállalati tanács kétharmados minősített többséggel döntött az igazgató megválasztásáról és felmentéséről, és hatáskörébe tartozott az igazgató beszámoltatása, minősítése, munkájának értékelése, valamint az igazgató felett az egyéb munkáltatói jogok gyakorlása<sup>239</sup>.

A vállalat dolgozói közgyűlésének és küldöttgyűlésének általános vezetésével működő vállalat alapvető sajátossága, hogy a vállalat általános vezetését – közvetlenül, illetőleg küldöttei útján – a vállalati dolgozók kollektívája látta el. A szabályozás a szövetkezetekre irányadó rendelkezéseket vette alapul, figyelemmel azon elvi jelentőségű különbségre, hogy a vállalatok vagyona

---

<sup>236</sup> 1018/1977. (V. 7.) MT–SZOT sz. együttes határozat

<sup>237</sup> 1989. évi XIV. tv.

<sup>238</sup> 1992. évi XXII. tv.

<sup>239</sup> SZÉP György – KOMÁROMI Gábor (szerk.): *Im.* 27-35. old.



nem csoporttulajdon, hanem az oszthatatlan, egységes állami tulajdon része. Azonos vezetési „típuson” belül valójában két vezetési „altípusról” beszélhetünk. A közgyűlésileg irányított és a vállalati vezetést a dolgozók közgyűlése által megválasztani és visszahívni jogosult állami vállalat a szervezeti működést illetően lényegében szövetkezeti jellegű volt<sup>240</sup>. Az egyik a közgyűlés, a másik pedig a küldöttgyűlés általános vezetésével működő vállalat. Különbség közöttük azonban csak a vállalat általános vezetését ellátó testület jellegében volt. Ha a közgyűlés összehívása, működése jelentős gyakorlati nehézségekbe ütközött, indokolt volt, hogy a vállalat általános vezetését küldöttgyűlés lássa el. A közgyűlésnek a vállalattal munkaviszonyban álló minden dolgozó tagja volt, a küldöttgyűlés pedig a dolgozók által megválasztott küldöttekből állt. E két szerv az igazgató és a vezetőség megválasztásának, valamint felmentésének kérdésében titkos szavazással döntött. A vállalat általános vezetésének vállalati tanácsra, továbbá a közgyűlésre való átruházása, valamint a vállalat szétválásának és a más vállalattal való egyesülésnek elhatározása is ide tartozott, valamint azok ügyek is, amelyeket a szervezeti és a működési szabályzat ráruházott<sup>241</sup>.

Az 1984-85-ös állami vállalati reform végül is az öngazgatási elemeket helyezte előre, de ugyanakkor az állami vállalatokat a tulajdoni szervezet szempontjából erősen differenciálta is önkormányzó – vállalati tanács irányította a középvállalatokra, öngazgató – közgyűlés, küldöttgyűlés irányította a kisvállalatokra, és államigazgatási irányítású vállalatokra, utóbbiba a stratégiai jelentőségű nagyvállalatok és a közüzemek tartoztak. Ekkor már igyekeztek a külföldi tapasztalatokat is hasznosítani, mely abból indult ki többek között, hogy Nagy-Britanniában a vállalati vezetőség képviselőit, akit rendszerint a Board of Directors tagjai, nem választják, hanem előre meghatározott időre kijelölik. A bizottság megválasztja elnökét, aki rendszerint az igazgatóság képviselője szokott lenni, míg az alelnököt a

---

<sup>240</sup> PRUGBERGER Tamás: *A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél*. Bp., MTA. Államtudományi Kutatások Programirodája, 1987. 22. old.

<sup>241</sup> SZÉP György – KOMÁROMI Gábor: *Im.* 36-39. old.

dolgozók küldöttei közül választják.<sup>242</sup> Az 1984. évi 22. tvr-rel módosított törvény a versenyszektorban az eddiginél egyértelműbben elválasztotta az államigazgatást és a vállalati gazdálkodást, mely szerint lényegében az irányítást törvényességi felügyeletre változtatta, és – ha meglehetősen csökevényesen is – de kezdte beépíteni a tőkeáramlást a szocialista gazdálkodásba. Ez a reform együtt járt a modern vállalatvezetési és szervezeti elvek alkalmazásával, a hierarchikus vezetés alkonyával, a kollektív vállalatvezetési formák (igazgatótanács, vállalati tanács, felügyelő bizottság) most már nem részleges, hanem átfogó intézményesítésével. Miután pedig a tulajdonos ténylegesen megszűnt, illetve tulajdonosi jogosítványai beleolvadtak a vállalati vezető szervek jogosítványaiba, a vállalat tulajdonosa lett saját magának, helyesebben tulajdonosává vált saját vagyonának.<sup>243</sup> Felmerült az elképzelések között, hogy az ágazati irányítást és a tulajdonosi felügyeletet következetesen el kellene különíteni egymástól, úgy hogy az állami vállalatok is csak ágazati felügyelet tekintetében tartozzanak az ágazati irányítást végző szervekhez<sup>244</sup>.

A vállalatok túlnyomó többségét 1985-től 1991-ig a vállalati tanács irányította, bár a vállalati tanács tipikusan közép-vállalati forma volt. A vállalati tanácsnak legalább fele részben a vállalatvezetés képviselőiből állt, és az eredeti szabályozás szerint néhány helyet az alapítói jogokat gyakorló minisztérium is kapott. A vállalati tanács – az alapító előzetes jóváhagyásával – pályázati úton, meghatározott időre nevezte ki az igazgatót<sup>245</sup>.

A Munka törvénykönyvéről szóló 1967. évi II. törvény végrehajtására kiadott 48/1979. (XII.1.) MT. rendelet új címet iktat be a nyolcvanas évek elején<sup>246</sup> az állami vállalatok egyes vezetőire vonatkozó eltérő szabályok pontosítása

---

<sup>242</sup> FICZERE Lajos – TRÓCSÁNYI László: *A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában*, MTA. Állam – és Jogtudományi Intézete, A gazdasági irányítás igazgatási és jogi kérdései, Bp., 1966. 59. old.

<sup>243</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A szocializmus, a rendszerváltás és az újkaptializmus gazdasági civiljoga 1945-2005*. 146. old.

<sup>244</sup> PRUGBERGER Tamás: *A szövetkezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete*. Bp., Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, 1985. 82. old.

<sup>245</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Im.* 149. old.

<sup>246</sup> 76/1982. (XII.15.) MT. rendelet

érdekében, melyet ezen évtized végén átfogalmaznak<sup>247</sup>. Ezen szabályok szerint magasabb vezető állású dolgozó részére csak jogszabályban meghatározott esetben és mértékben állapítható meg bérpótlék és a magasabb vezető állású dolgozó gondatlan károkozás esetében hat havi átlagkeresetével felelt. Az állami vállalat igazgatója tekintetében a munkáltatói jogkör gyakorlása – munkaviszonyra vonatkozó szabály eltérő rendelkezése hiányában – a munkaviszony létesítésére, módosítására és megszüntetésére a másodállás létesítésével kapcsolatos előzetes hozzájárulására, az általános vezetést ellátó szerv hatáskörében adott utasításra, a rendes szabadságot meghaladó pihenőidő és bármely díjazás, juttatás vagy térítés megállapítására, a fegyelmi és anyagi felelősségrevonásra, továbbá az igazgató beszámoltatására, minősítésére és munkájának értékelésére terjedt ki.

A vállalati tanács vezette vállalatoknál megszűnik a korábbi ún. vállalat felügyeleti irányítás az alapítói jogok vétójoggá szelődülnek és egy általános törvényességi felügyelet lép a korábbi hierarchikus irányítás helyébe. A vállalattal kapcsolatos stratégiai döntéseket a vállalati tanács hozza meg, amely legalább 50%-ban a dolgozók küldötteiből áll. A vállalati tanács pályázati úton meghatározott időre nevezi ki az igazgatót az alapító vétójoga mellett. A vállalati tanács ezt követően kiegészül a vállalatvezetés képviselőivel. „Mindezzel megszűnik az egyszemélyes felelős vezetés, mint a sztálini modell egyik leglátványosabb eleme a magyar állami vállalatoknál. Ezzel a magyar gazdasági reform elért a szocialista rendszeren belül maradás határához: egy olyan szocialista piaci megoldáshoz, amely társadalmi tulajdon alapján működő önkormányzó vállalatok piaci versenyén alapszik a jogszabályokat megállapító állam adta keretekben, ahol alárendelt jelleggel a magántulajdon is megjelenhet”<sup>248</sup>.

Az állami vállalatok alkonya lényegében a privatizációs törvények<sup>249</sup> kapcsán következett be és hagyományos típusuk 1995-re lényegében megszűnt, hiszen

---

<sup>247</sup> 62/1989. (VI.27.) MT. rendelettel

<sup>248</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A szocializmus, a rendszerváltás és az újkapitalizmus gazdasági civiljoga 1945-2005*. 123. old.

<sup>249</sup> 1989. évi XIII. tv., 1990. évi VII. tv., 1990. évi VIII. tv., 1990. évi LXXII. tv., 1992. évi LIII., LIV., LV. tv.

valamennyi állami vállalatnak – ezt megelőzően – át kellett alakulnia kft-vé vagy rt-vé<sup>250</sup>.

#### 5.1.5. A gazdasági társulások formái és vezetése

A gazdasági társulás alapformái: az egyszerű társaság, a közös vállalat, az egyszerűbb gazdasági együttműködés, a közös vállalkozás és a szövetkezeti közös vállalat. Népgazdasági szinten kivételként – és ennek megfelelően csekély számban – működtek részvénytársaság vagy korlátolt felelősségű társaság formájában is közös vállalatok, amelyek közös vállalattá alakulhattak át<sup>251</sup>.

Az egyszerű társaság társasági szerződésben a felek arra vállaltak kötelezettséget, hogy közös gazdálkodó tevékenységet folytatnak, ennek nyereségéből közösen részesülnek, a veszteségeket közösen viselik, és a működéshez szükséges anyagi eszközöket közös rendelkezésre bocsátják. A gazdasági társulásokról szóló törvény<sup>252</sup> szerint a társasági szerződésben kijelölt közös képviselő képviselte e cégjegyzékbe is bejelentendő társasági formát. A gazdasági társulás igazgatója felett a fegyelmi jogkört és a kártérítésre kötelezés jogát az igazgatótanács gyakorolta<sup>253</sup>.

Közös vállalat a vállalati nyilvántartásba vétellel és a cégjegyzékbe történő bejegyzéssel jött létre<sup>254</sup>, a megalakuláshoz a pénzügyminiszter előzetes egyetértésével adott engedély volt ekkor még szükséges. A közös vállalat ügyeiben az általános irányítás és az utasítás joga az igazgatótanácsot illette meg. Az igazgatótanács a közös vállalat minden egyes tagjának egy-egy küldöttjéből állt. A közös vállalat élén az igazgató állt, aki – ha ezt a jogkörét

---

<sup>250</sup> ROMÁN Róbert: *A tartósan állami tulajdonban lévő vállalkozások jogi szabályozásáról*. Magyar Közigazgatás 2006. november 685. old.

<sup>251</sup> Az 1875. évi XXXVII. tc-nek a kereskedelmi társaságokra vonatkozó, és az 1930. évi V. tc. még hatályban lévő rendelkezéseit az 1988. évi VI. tv. 331.§ -a helyezte hatályon kívül

<sup>252</sup> 1970. évi 19. tvr.

<sup>253</sup> BH.1985. 80. I.

<sup>254</sup> A közös vállalatról a későbbiekben rendelkezett az 1988.évi VI. tv., majd az 1997. évi CXLIV. törvény is. A harmadik Gt. 333.§ (7) bek. szerint a 2006. évi IV. tv. hatálybalépése után új közös vállalat nem alapítható. Az e törvény hatálybalépése napján a cégnyilvántartásba bejegyzett, vagy bejegyzés alatt álló közös vállalat a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvénynek a 2006. június 30-án hatályos rendelkezései szerint működhet tovább.

az igazgatótanács nem korlátozza – gyakorolta a munkáltatói jogokat. A közös vállalat törvényes képviselője az igazgató, aki képviseleti jogkörét esetenként vagy az ügyek meghatározott csoportját illetően a vállalat alkalmazottaira ruházhatta át.

A vállalatok és a szövetkezetek egymás közti gazdasági társulásait törvényerejű rendelettel szabályozták, de nem a hagyományos kereskedelmi társasági formákban<sup>255</sup>. Az egyszerűbb gazdasági együttműködés lényege az volt, hogy a mezőgazdasági termelőszövetkezetek gazdasági tevékenységük közös folytatása érdekében állapotok meg anyagi eszközök közös tulajdonba bocsátásában, ahol a társulási formát a vezetőség határozhatta el, és a megállapodást a képviselők írásban kötötték meg<sup>256</sup>, ezzel különálló és jogi személyiséggel rendelkező szervezetet létesítettek. A közös vállalkozást az érintett mezőgazdasági termelőszövetkezetek közgyűlései határozhatták el. Legfontosabb szervei: az igazgatótanács, az igazgatóság és az ellenőrző bizottság voltak, de szervek létesítését a működési szabályzat is elrendelhetette. 1977-ben a társaságok bekerülnek a Ptk-ba is.

A nyugati vállalatokkal való közös vállalkozást (ún. joint venture-t) 1972-ben tették lehetővé<sup>257</sup>, mégpedig az 1875-ös és Kereskedelmi Törvénykönyvben szabályozott rt. vagy kft. formájában, a gyakorlatban azonban a '80-as évek közepéig csak kivételként léteznek nyugati vállalatokkal közös vállalkozások<sup>258</sup>. Külön jogszabályokkal speciális társaságok kerültek szabályozásra, így a külkereskedelmi és a belföldi iparvállalatok, ún. pool és amata<sup>259</sup> típusú külkereskedelmi társaságai<sup>260</sup>. 1978. március 1-je után főszabályként rt. vagy kft. csak külföldi tag részvételével volt alapítható. A kkt. belföldi alkalmazási lehetősége megszűnt<sup>261</sup>.

---

<sup>255</sup> 1970. évi 19. törvényerejű rendelet, majd az 1978. évi 4. törvényerejű rendelet szabályozta

<sup>256</sup> BARTUS– GÁSPÁRDY – KILÉNYI: *Im*: 63-65. old.

<sup>257</sup> 28/1972 (X. 3.) PM rendelet

<sup>258</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog*. 71. old.

<sup>259</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A rendszerváltás gazdasági joga*. 16. old.

<sup>260</sup> a 32/1967. (IX. 23.) Korm. rendelet alapján, kutatási-fejlesztési társulások az 1/1968. (I. 11.) OMFB rendelet alapján

<sup>261</sup> 1978. évi 2. tvr.

A változások lehetővé tették a 28/1981. (IX. 18.) a gazdasági munkaközösség (gmk) létrehozását<sup>262</sup>, mely forma tette alkalmassá állampolgárok gazdasági vállalkozása számára a közkereseti társaság „szocialista” válfaját a vállalati gazdasági munkaközösségek (vgmk) formájában<sup>263</sup>, melyet a cégjegyzékbe be kellett jegyezni. Nem lehetett gmk. tag az a személy aki egy másik munkaközösségben tagként már részt vett, vagy aki valamely bűncselekmény elkövetése miatt kisipari tevékenységet nem gyakorolhatott. A munkaközösség ügyeinek vitelére és az ügyvitel körében tagjainak képviseletére a társasági szerződésben kijelölt egy vagy több tag, a képviselő volt jogosult. A kijelölt tag nem megfelelő ügyvitele ellen, vagy a képviselet elégtelen ellátása miatt a többi tag tiltakozhatott; a vitát a tagok többsége döntötte el. A képviselő megbízatását a tagok többsége megvonhatta. Amennyiben a gmk. ügyvitelének ellátásához szervezet létrehozása volt szükséges, ennek vezetője a társasági szerződésben kijelölt egy képviselő, aki az ügyvitellel és a képviselettel járó egyes jogait szükség esetén átruházhatta az ügyviteli szervezet alkalmazottaira. A tagokkal szemben azonban ebben az esetben úgy felelt, mintha maga járt volna el. A munkaközösség segítő családtagot, továbbá alkalmazottat, bedolgozót és szakmunkástanulót foglalkoztathatott. Az állampolgárok számára a kft.-alapítást azonban már a jogszabályok lehetővé tették, mely az új szabályozási alapot vetítette elő.<sup>264</sup>

## 5.2 A szocialista típusú szövetkezetek vezetése

### 5.2.1. Az önálló szövetkezetek és vezetőik

Az 1947. évi XI. törvény helyezi hatályon kívül a szövetkezekről szóló fejezetet a Kt-ben, és elindít egy eddig visszafordíthatatlannak látszó folyamatot, mely a szövetkezeteknek a gazdasági-kereskedelmi társaságoktól történő elválasztását realizálja. Az 1988. évi VI. törvény sem – és az ezt

---

<sup>262</sup> 28/1981. (IX. 18.) MT. rendelet

<sup>263</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A rendszerváltás gazdasági joga*.17. old.

<sup>264</sup> 1987. évi 28. tvr.

követő két Gt. sem – helyezi vissza dogmatikailag eredeti helyére a szövetkezeteket, melyből eredően egy napjainkig tartó vesszőfutása figyelhető meg ezen mindenképpen társaságiként aposztrofálható formációnak<sup>265</sup>. A törvényi szabályozás – melyet kiegészített rendeleti szintű<sup>266</sup> szabályozás is – szerint a szövetkezet előre meg nem határozott számú kis gazdasági egyedek társasága. Tagjai egyéni és közös gazdasági érdekét, valamint társadalmi felemelkedését a kölcsönösség alapján volt hivatott előmozdítani. A szövetkezet mindig gazdasági célból alakult, az alapítók legkisebb száma három. Az alapszabályba az alapítási tervetben foglaltakon kívül fel kellett venni többek között a cégjegyzés módját és az igazgatóság megbízatásának idejét, összetételét, szervezetét, hatáskörét, valamint az igazgatósági ülés összehívásának módját, határozatképességének és határozathozatalának feltételeit. Az igazgatóság köteles volt a cég jegyzését és az azon lévő aláírások hitelesítését tartalmazó okiratot – aláírási címpéldányt – a cégbírósághoz benyújtani. Ha a tagok száma a tízezret meghaladta a tagjainak névsorát – az üzletrészek feltüntetésével – a cégbíróságnak bemutatni voltak kötelesek.

Az igazgatóság – képviseleti jogköre mellett – intézte a szövetkezetnek azokat az ügyeit, amelyeket a törvény vagy az alapszabály a szövetkezet más szerveinek hatáskörébe nem utalt. Az igazgatóságot az alapszabályban megállapított időtartamra – legfeljebb három évre – a közgyűlés választotta. Az igazgatóság legalább három tagból állt, akik csak szövetkezeti tagok lehettek. Nem lehetett igazgatósági tag, aki nem magyar állampolgár, aki kiskorú, gondnokság alatt áll vagy csődben van, vagy aki büntett vagy nyereségvágyból elkövetett, vagy törvénybe<sup>267</sup> ütköző vétség miatt büntető

---

<sup>265</sup> „Ma is roppantul sajnálom, hogy a szövetkezet jogi szabályozása kimaradt a Gt.-től. A Kodifikációs Bizottság ez szándékolta, olyan módon, hogy a Gt. általános része vonatkozzon a szövetkezetekre is és a szövetkezetek, mint a gazdasági társaságok egyik különös fajtája szerepeljen a törvényben a kft. és az rt. között.....A speciális (lakás-,takaré-) szövetkezetek szabályozását persze a Gt.-n kívül oldottuk volna meg. Ezzel az elképzeléssel szemben azonban olyan erős politikai és érdek-képviseleti ellenállás mutatkozott meg, hogy kénytelenek voltunk erről a gondolatról letenni, és a szövetkezeti jogalkotás azóta is külön utakon halad.” - írja SÁRKÖZY Tamás: *A szocializmus, s a rendszerváltás és az újkapitalizmus gazdasági civiljoga 1945-2005*. 211. old.

<sup>266</sup> 12810/1947.(XI.8.) Korm.r.

<sup>267</sup> 1946:VII. tc. 3., 4. vagy 8. §-ába

ítélet hatálya alatt állt. Igazgatósági tag lehetett egyben a szövetkezet alkalmazottja is; szolgálati viszonyára vonatkozó szerződés érvényességéhez a felügyelőbizottság jóváhagyása volt szükséges. A közgyűlés azonban bármely igazgatósági tagot – kártérítési felelősségének érintetlenül hagyása mellett – bármikor elmozdíthatott. Minden szövetkezetben ügyvezetőnek kellett lennie. Az ügyvezetőt az igazgatóság alkalmazta, aki részt vehetett az igazgatóság ülésein abban az esetben is, ha nem volt igazgatósági tag, ott felszólalhatott. A szövetkezet ügyeinek állásáról minden igazgatósági ülésen köteles volt jelentést tenni.

Ezen vázolt szabályozás 1960-ig volt hatályban<sup>268</sup>.

### 5.2.2. Szövetkezeti vezetők jogviszonyai

A Ptk. elkülöníti a szövetkezetet egyfelől a polgári jogi társaságoktól, másfelől egyesületektől<sup>269</sup>. A Ptk. eredeti szövege már nem ad általános definíciót a szövetkezetekre nézve, hanem azt rögzíti, hogy legalább öt alapító tag mellett létrejövő, olyan jogi személy, melyet az állam elismer és támogat, amennyiben a dolgozóknak a mezőgazdasági és ipari termelés, az áruforgalom, továbbá a dolgozók szükségletei kielégítésének előmozdítására alapították és kizsákmányoló tevékenységet nem folytat. A vezetés tekintetében rögzíti az összöveg, hogy az igazgatóság intézi a szövetkezet ügyeit, gondoskodik a közgyűlés és a felsőbb szövetkezeti szervek határozatainak végrehajtásáról, a szövetkezet jogainak érvényesítéséről és kötelezettségeinek teljesítéséről. A képviselet terén megállapítást nyer, hogy a szövetkezetet az igazgatóság elnöke, akadályoztatása esetében a közgyűlés által kijelölt igazgatósági tag képviseli. Az 1972-től hatályos szabályok szerint<sup>270</sup> a szövetkezet az állampolgárok önkéntes társulása útján jöhetett létre. A vezetőség a közgyűlés határozatainak megfelelően irányítja a szövetkezet tevékenységét; dönt a szövetkezetet érintő minden olyan kérdésben, amely nem tartozik a

---

<sup>268</sup> Hatályon kívül helyezi a Ptk. 96.§

<sup>269</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A rendszerváltás gazdasági joga*. 14. old.

<sup>270</sup> 1971. évi 32.tvr.



szövetkezet más szervének a hatáskörébe. A szövetkezetet az elnök, akadályoztatása esetén az elnökhelyettes képviselte. A részletszabályok az 1971. évi III. törvényben voltak elhelyezve, mely szerint a vezetőséget a tagok sorából a közgyűlés titkos szavazással négy évre választotta. A vezetőség a közgyűlés határozatainak megfelelően irányította a szövetkezet tevékenységét; döntött a szövetkezetet érintő minden olyan kérdésben, amely nem tartozott a szövetkezet más szervének hatáskörébe. A szövetkezeti jogi szabályozás továbbfejlesztésének fontos állomása volt, hogy a mezőgazdasági szövetkezetekre vonatkozó 1967. évi III. törvény bevált szabályait a szövetkezeti elveket kiterjesztette az ipari, fogyasztási, és takarékszövetkezeti, valamint a lakásszövetkezeti ágazatra is. Az 1971. évi III. törvény a szövetkezetek tekintetében megszüntette a korábbi indokolatlan ágazati szabályozásokat, egységes keretet adott a szövetkezetek működésére, tisztázta, hogy az állam csak törvényességi felügyeletet és nem gazdasági célszerűségi vizsgálatot folytathat, nem avatkozhat be a szövetkezetek működésébe<sup>271</sup>.

Az ipari szövetkezetek tagjainak, valamint alkalmazottainak jogaira és kötelezettségeire vonatkozó sajátos munkajogi szabályokat több jogi norma határozta meg<sup>272</sup>. A tisztségviselők, valamint a szövetkezetben működő bizottságok tagjai megbízásukból eredő feladataik ellátásának idejére mentesek voltak a szövetkezetben végzett munka alól, és átlagmunkadíjban részesültek. A küldöttgyűlés a tisztségviselőket a tisztségükkel összefüggő tevékenységükért – munkadíjon felül – a részesedési szabályzat keretei között külön díjazásban is részesíthette. Ennek mértéke nem haladhatta meg az egy tagra eső átlagos nyereségrészesedés felét. A tisztségviselőket más munkakörbe, vagy más munkahelyre való áthelyezéshez – a megbízás tartama alatt és annak megszűnésétől számított két éven belül – a választótestület

---

<sup>271</sup> SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *Szövetkezeti jog, Gazdasági törvények kommentárjai*. Bp., HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. 2007. 10. old.

<sup>272</sup> 1971. évi III. törvény, az 1977. évi 7. tvr-rel módosított 1971. évi 32. tvr. és az ennek végrehajtása tárgyában megjelent, az 5/1977. (III. 5.) MT sz. rendelettel módosított 40/1971. (XI. 30.) Korm. sz. rendelettel módosított 40/1971. (XI. 30.) Korm. sz. rendelet, valamint az ipari szövetkezetek tagjainak és alkalmazottainak munkavégzésére vonatkozó szabályokról rendelkező 21/1971. (XII. 31.) MüM sz. r. és az azt módosító, valamint kiegészítő 8/1977. (VI. 25.) MüM sz., valamint a 12/1980. (VII. 12.) MüM sz. rendelet.

előzetes hozzájárulása volt szükséges. Teljesítményelőíráson (munkanormán) alapuló munkadíjazási rendszer alkalmazása esetén a termelőszövetkezet vezetősége a munkaügyi szabályzatban határozza meg a teljesítményelőírásnak megfelelő munkadíjat, amelynek összegét a körülmények megváltozása esetén – nem visszamenőleges hatállyal – módosíthatták<sup>273</sup>. Házastársak, élettársak, továbbá egyenes ágon és testvérként rokonok nem lehettek azonban ugyanannak a szövetkezetnek tisztségviselői<sup>274</sup>. Ugyanezek a szabályok vonatkoztak a mezőgazdasági termelőszövetkezetekben működő vezetőségekre is<sup>275</sup>.

A szövetkezet tisztségviselői az elnök, az elnökhelyettes, a vezetőség tagjai, a felügyelő bizottság elnöke és tagjai, a szövetkezeti döntőbizottság és a nőbizottság elnöke, továbbá a területi (szakmai) szövetség küldöttközgyűlésére választott küldöttek és az országos tanácsba megválasztott tagok voltak. Az ipari tevékenységet folytató kisserőszövetkezet vele munkaviszonyban álló főkönyvelője magasabb vezetői munkakört betöltő dolgozó, akinek munkaügyi vitájában elsőfokon a közgyűlés dönt, amelynek határozata ellen keresettel lehet fordulni a munkaügyi bírósághoz<sup>276</sup>. A képviseleti jog és a szerződéskötés joga a vezetőt illette meg, más esetben ezt igazolni kellett<sup>277</sup>. Az új gazdaságirányítási rendszer újfajta vezetést kívánt a szövetkezetekben is. Az újfajta vezetésnek pedig kifejezésre kellett juttatni a szövetkezet kettős jellegét, ennek megfelelően választani kellett társadalmi vezetőséget és szakmai vezetőséget. A társadalmi és vállalati vezetés kettéválasztása azért is helyesnek látszott, mert ezáltal látták megszüntethetőnek a vezetőség és a tag között keletkező konfliktust. Ebben társadalmi munkamegosztásban ugyanis a vezetőség és a tag azonos érdekkörön voltak és a konfliktusok elsősorban a gazdasági vezetés és a tag

---

<sup>273</sup> BH1979. 281.

<sup>274</sup> BOGYAY Géza: *Im.* 884. old.

<sup>275</sup> DOMÉ Györgyné: A mezőgazdasági termelőszövetkezetek társadalmi szervezeti jellege. *Állam – és Jogtudomány* 1971/3. szám 446. old.

<sup>276</sup> BH1991. 134.

<sup>277</sup> BH.1975. 475.

között keletkezettek, amely konfliktusokat a konkrét vitán kívül eső vezetőség inkább a helyes irányba terelhet, mint az a vezetőség, amely ebben a viszonyban gazdasági-vezetési funkciójánál fogva a legteljesebb mértékben érdekelt<sup>278</sup>. A szövetkezet volt mindig az a kollektív munkavállalkozás, amelyen belül a tagoknak a szervezeten belüli tulajdonosi és személyes részvétele a legszorosabb, és ahol a legkevésbé áll fenn – még a nagyobb vállalati méretek esetében is – a vezetésnek a tagsági és a dolgozói szférától való elidegenedése<sup>279</sup>.

A vezetők díjazása tekintetében mind az alapmunkadíj, mind a jutalom és a nyereségrészesedés szempontjából az 1970-es évek első harmadának végéig erősebben, azt követően gyengébben két oldalról is kötöttek. Az első kötést a vállalat általános béralap-növekedéséhez kapcsolódó progresszív munkabéradó a másikat pedig a munkaügyi hivatalnak az ágazati minisztériumokkal egyetértésben kibocsátott rendelkezésiben meghatározott bértételei adták<sup>280</sup>. A termelőszövetkezet magasabb vezetői munkakört betöltő dolgozójánál a díjazás megállapítása a küldöttgyűlés hatáskörébe tartozik, a már megállapított munkadíj iránti vitában azonban a szövetkezeti döntőbizottság járt el<sup>281</sup>.

A Ptk. módosításával 1978-tól változott a szövetkezet fogalma. A tagsági vezetés a létrehozott közös tulajdonon és a közös munkában való részvételen alapult, így az állam a szövetkezeteknek gazdasági és szervezeti autonómiát, önállóságot biztosított.<sup>282</sup> A tagok a vezetés szintjén egyenlőséget élveznek. A szövetkezet szervei között újdonság a munkahelyi tanácskozás, a vezetőség változatlanul az igazgatóság, képviselő az elnök. A vezetőség megbízottjának a szövetkezet, mint ügyfél képviselőjének jogállásával szemben szakemberek

---

<sup>278</sup> DOMÉ Györgyné: *Im.* 459. old.

<sup>279</sup> PRUGBERGER Tamás: *A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál.* Bp., Szövetkezeti Kutató Intézet, 1988. 1. old.

<sup>280</sup> PRUGBERGER Tamás – ZSOHÁR András: *A versenyvállalati gazdaságirányítás és felügyelet néhány rendszertani és tartalmi kérdésének reformjához.* Bp., MTA Államtudományi Kutatások Programirodája, 1986. 29. old.

<sup>281</sup> BH1990. 360.

<sup>282</sup> MOLNÁR Imre (szerk.): *A termelőszövetkezetek vezetősége,* TOT., Bp., 1980. 7. old.

körében kétség és ellenvetés is felmerült.<sup>283</sup> A szövetkezeti vezetési rendszer szerves részei a szövetkezet testületi szervei által választott vagy létrehívott bizottságok. A bizottságok csoportosíthatók a létrehozó szerv, a működés időtartama (állandó vagy ideiglenes) és feladatkör, sőt a szerint is, hogy a jogszabály kötelezően írja elő létrehozásukat, vagy a szövetkezeti tagság elhatározásának eredményeként jönnek létre. E lehetőségek közül a feladatkör szerinti csoportosítás látszik legelfogadhatóbbnak, tekintettel arra, hogy működésükre ebben a körben lehet érdemi válaszokat adni, más oldalról minden más csoportosítás a jogszabályi változások függvénye.<sup>284</sup>

Szerepelt az elképzelések között, hogy célszerű lehet a nagy – és kisszövetkezetek vezetési struktúráját különböző módon szabályozni, ekként a kis létszámú szövetkezetekben, ahol az ügyek vitele mind az elnök által, mind pedig az ügyvitel ellenőrzése a közgyűlés, pontosabban a tagok által áttekinthető, szükségtelen igazgatóságot és felügyelő bizottságot választani. Igazgatóság hiányában a szövetkezet elnökét csak az ügyvezető elnöki cím illethette volna meg<sup>285</sup>. Felmerült azon módosítás iránti igény is az 1980-as évek legvégén, hogy az igazgatóság és a felügyelő bizottság tagjainak felelősségét is teljesen át kell rendezni. Míg a gazdasági társaságok vezetőinek anyagi felelőssége a Gt. szabályai szerint korlátlan és vétkességkimentésen alapult, addig a szövetkezeti vezetőké – ide értve az elnököt is – még mindig korlátozott és a vétkességbizonyítást a szövetkezetre hárító jellegű<sup>286</sup>. A szövetkezeti tulajdon egyenrangú a társadalmi tulajdon más formáival – fogalmaz a Legfelsőbb Bíróság –, s azokkal azonos védelemben részesül. A vezető beosztású szövetkezeti tagnak a szövetkezeti tulajdont sértő magatartása súlyos fegyelmi vétség, amellyel a legsúlyosabb fegyelmi büntetés arányban van<sup>287</sup>.

---

<sup>283</sup> BAK József: *Tagsági jogviták a szövetkezetekben*, Szövetkezeti Kutató Intézet Bp., 1988. 176. old.

<sup>284</sup> DOMÉ Györgyné – VERES József (szerk.): *Szövetkezeti jog*, Tankönyvkiadó, Bp., 1988. 173. old.

<sup>285</sup> PRUGBERGER Tamás – SZILÁGYI Sándor: *A szövetkezeti jog kulcskérdései a gazdaság átalakításának folyamatában*. Miskolc, Miskolci Egyetem Civilisztikai Tudományok Intézete, 1991. 94. old.

<sup>286</sup> PRUGBERGER Tamás – SZILÁGYI Sándor: *Im.* 95. old.

<sup>287</sup> BH1988. 423.

1977-ben valamennyi szövetkezeti típusra és ágazatra nézve az egyes ágazati minisztériumok olyan rendeleteket hoztak, melyek az erkölcsi bizonyítványon felül a megyei tanács elnöke által a leendő elnök személyére nézve kiállítandó „politikai hűségnyilatkozatot” kívántak meg, és mivel e nyilatkozat kiadása teljesen a megyei tanács diszkrecionális jogkörébe tartozott, kiadásának illetve kiadása megtagadásának nem voltak meg az objektív kritériumai<sup>288</sup>.

A szövetkezet fogalmi meghatározása még az 1980-as évek közepén is, majd annak végén is változik. A szövetkezeti joganyag Ptk-ban történő lerövidítése az 1992. évi II. törvényhez köthető, azóta a Ptk. már csak fogalmilag rögzíti a szövetkezet mibenlétét, annak szervezeti rendszerére, ekként vezetésére vonatkozó szabályokat is a hatályos szövetkezeti jogszabályok<sup>289</sup> adják meg.

A szövetkezetek és a gazdasági társaságok jogi szabályozásnak egységesítése hosszabb távon elkerülhetetlennek látszott. A szövetkezetnek annyi sajátos vonást lehetett volna biztosítani, mint bármelyik társasági típusnak és a kiinduló pontot a társasági törvény általános szabályai kellett volna, hogy képezzék, így a szövetkezet jogi szabályozását is közelíteni lett volna célszerű a társasági jogban megismert modellhez<sup>290</sup>. A probléma a mai napig fennáll, hiszen a 2006. évi X. törvény kihirdetése után is megfogalmazódott, hogy bőségesen lett volna idő a társasági törvény előkészítésével összehangolt jogharmonizációt, deregulációt egyaránt szem előtt tartó szabályozásra. A lehetőség adott volt, hogy a szövetkezetet, mint a társaság egy sajátos formáját visszailllesszék a társaság jog keretei közé<sup>291</sup>.

---

<sup>288</sup>PRUGBERGER Tamás: *A szövetkezetek felügyelete és annak vizsgálatából leszűrhető főbb szövetkezeti és gazdaságirányítási jogi problémák*, Bp., MTA. Államtudományi Kutatások Programirodája, 1981.116. old.

<sup>289</sup> A szövetkezetekről szóló 1992. évi I. tv. , az új szövetkezetekről szóló 2000. évi CXLI.tv., a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. tv.

<sup>290</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A magyar kereskedelmi jog differenciált múltbeli és jövőbeli fejlődése* In: BÍRÓ György (szerk.): *A magyar magánjog az európai jogfejlődés áramában*. Miskolc, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 2001. Jubileumi kiadvány 86. old.

<sup>291</sup> ZSOHÁR András – HALMAI Olga: *2006. évi X. törvény a szövetkezetekről – a szövetkezés kényszerpályás szabályozása*, Gazdaság és Jog 2006. június-július 42. old.

### 5.3. A vezetők munkajogi jogviszonyai

#### 5.3.1 A vezetői jogviszony értékelése az első Munka Törvénykönyve hatálybalépéséig

Az első munkajogi kódex hatálybalépéséig, az 1945-1951 közötti időszakának az általános jellemzője a vezető állásúakkal kapcsolatos szabályozás terén, hogy már 1945-ben hatályon kívül helyezik a korábbi bírói gyakorlatban rendszeresen alkalmazott, elsősorban a felmondás és a végkielégítés kapcsán a vezető munkavállalókra kidolgozott szabályt<sup>292</sup>. A felszabadulástól egészen az Mt. megalkotásáig a munkaviszonyt lényegében két fontos jogintézmény szabályozta. A munkaviszony keletkezésére és megszűnésére vonatkozó szabályokat a 977/1945. M. E. sz. rendelet tartalmazta, míg azokat a jogokat és kötelezettségeket, amelyek a felek magatartását és szolgáltatásait a munkaviszony fennállása alatt határozták meg, a kollektív szerződések foglalták össze.

A kor szemléletét jól tükrözi, hogy a fizikai és szellemi dolgozók között tesz elsősorban különbséget, nem pedig a vezető állású és beosztott munkavállaló között. A szellemi és a fizikai munka közti ellentét gazdasági alapja a fizikai dolgozók kizsákmányolása a szellemi munkát végzők által. Utaltak arra a szakadásra, amely a kapitalizmusban az üzemek fizikai dolgozói és a vezető személyzet között fennállott, így nyilvánvalóvá vált, hogy ennek az alapjain fejlődött ki a munkások ellenséges magatartása az igazgatóval, a művezetővel, a mérnökkel és a műszaki személyzet többi képviselőjével, mint ellenségeivel szemben<sup>293</sup>. Némi – bár lényegtelen – különbség megmaradt, már csak azért is, mert az üzemek vezető dolgozóinak munkafeltételei és a munkások munkafeltételei nem voltak egyformák.

A korabeli álláspont szerint a burzsoá jogi szabályozás ezt az ellentétet tudomásul veszi, sőt felhasználja arra, hogy a városi és a falusi, a fizikai és a

---

<sup>292</sup> 1910/1920. M. E. rendeletet hatályon kívül helyezi a 9700/1945. M. E. rendelet

<sup>293</sup> VILÁGHY Miklós – WELTNER Andor: *Magyar munkajog*. Bp., Felsőoktatási Jegyzetellátó Vállalat, 1954. 176. old.

szellemi munka eltérő szabályozásával, a városi és a szellemi munka viszonylag kedvezőbb szabályozásával az érdeellentéteket fokozza, és ezzel a munkásmozgalom egységét megbontsa.

Az ötvenes évek magyar munkajoga a munkajogviszony két fő fajtáját különböztette meg: a vállalati munkaviszonyt és a termelőszövetkezeti munkajogviszonyt, ezen túlmenően pedig a magánmunkáltatókat is két csoportra osztotta, egyfelől azok, akik maguk is szocialista dolgozók, míg másfelől, akik munkaeszközökkel rendelkeznek, és azokat munkaviszonyban álló dolgozók munkarejének felhasználásával alkalmazzák. Nyilvánvaló volt azonban, hogy az ilyen jellegű munkaviszonyok a fejlődés során meg fognak szűnni<sup>294</sup>.

Összességében tehát megállapítható, hogy részben tudomást vesznek a vezetői jogállás mibenlétéről, de mint burzsoá – kapitalista maradványt nem a megfelelő szabályozási aspektusban kezelik, értelemszerűen a korszak anomáliái a jogi szabályozás ezen szegmensén is kimutatható.

### 5.3.2. A vezető állásúak jogi helyzete az első Munka Törvénykönyvében

Az 1951. januárjában kihirdetett Munka Törvénykönyve, az 1951. évi 7. törvényerejű rendelet első, 1953-i hatályban lévő szövege meglehetősen marginálisan foglalkozik a vezető állású munkavállalókkal, mely kisebb módosításokat megélve elmondható egészen az új szocialista munkajogi kódex, az 1967. évi II. törvény hatályba lépéséig terjedő időszakra is.

A Munka Törvénykönyve alapvetően a vezető állásúak tekintetében két kérdéskört rendelt szabályozni, ez pedig a pótszabadság mértéke, illetve a munkaügyi vitákkal kapcsolatos kérdéskör volt.

A pótszabadság tekintetében a jogszabály kimondta<sup>295</sup>, hogy az alapszabadságon felül pótszabadság címén naptári évenként a vezetőállást betöltő dolgozóknak 6-12 munkanap járt. A pótszabadság mértékét

---

<sup>294</sup> VILÁGHY Miklós – WELTNER Andor: *Im.* 181. old.

<sup>295</sup> 1951. évi 7. tvr. 51. §

munkakörönként a Szakszervezetek Országos Tanácsának javaslatára a minisztertanács határozta meg. Az Mt. 1953 és 1957 között hatályos szabályai szerint a vezetőállású alkalmazottak mellé beosztott dolgozóknak – ha egyébként túlmunkadíjazásra voltak jogosultak, illetve folyamatos munkaviszonyuk alapján – a túlmunkadíj helyett hat munkanap pótszabadság járt. A túlmunka korlátozására vonatkozó szabályok ekként a vezetőkre nem vonatkoztak, és túlmunka esetén díjazásban nem részesültek, indokolt volt tehát, hogy szabadságuk hosszabb legyen<sup>296</sup>.

A vezetők munkaügyi vitáival kapcsolatosan megállapítható, hogy az MT. azt eredetileg úgy szabályozta, hogy a vezető állást betöltő dolgozók munkaviszonyából keletkező munkaügyi vitákat a vállalat közvetlen irányítására hivatott szerv döntötte el. Az 1953-ban bevezették a fegyelmi eljárás jogintézményét, azonban a vezetőállást betöltő dolgozó munkaügyi vitái esetén – a felmondás és áthelyezés kivételével – a bíróság döntött. Az említett kivételek esetén a közvetlen felügyeleti szervének vezetője volt hivatott határozni. Az Mt. 1965-ös módosítása bevezeti a munkaügyi döntőbizottság intézményét, azonban hatálya alól a magasabb vezető állású dolgozók jogvitáit kiemelik. Külön nyer ekként szabályozást a magasabb vezetőállású dolgozók munkaügyi vitáiban történő eljárás, melyeket a sérelmes intézkedést hozó közvetlen felettese (szolgálati felettes) volt jogosult elbírálni.

A felügyeleti szerv vezetője csak a felmondás és az áthelyezés kérdésében döntött, a felmondással és az áthelyezéssel kapcsolatos egyéb kérdések tehát, így pl. a vagyoni jogi viták, már nem a felügyeleti szerv kizárólagos hatáskörébe, hanem a bíróság hatáskörébe tartoztak. A Mt. ebben az esetben nem a munkaviszony megszüntetéséről, hanem a felmondásról beszélt, ez azonban kifejezésbeli tévedés volt, hiszen itt felmondáson a munkaviszony megszüntetését kellett érteni, tehát nemcsak a felmondást, hanem pl. az elbocsátást és az azonnali hatályú felmondást is, mert semmi értelme sem lett

---

<sup>296</sup> WELTNER Andor: *A magyar munkajog I. kötet*. Bp., Tankönyvkiadó, 1960. 238. old.



volna annak, hogy az Mt. az ismertetett rendelkezéseket csak a felmondás esetére korlátozza<sup>297</sup>.

Az egyes területek vezető állású dolgozóinak a felsorolását azok az utasítások tartalmazzák, amelyeket az egyes miniszterek az Mt. végrehajtására kiadtak. A fontos és bizalmas munkakört betöltő dolgozók munkaügyi vitáit a vezető állású dolgozókra vonatkozó szabályok szerint kellett elintézni<sup>298</sup>. E rendelkezés indoka az volt, hogy a tvr. végrehajtása során keletkező, és a munkaviszony megszüntetésével, illetőleg más munkakörbe való áthelyezéssel kapcsolatos munkaügyi vitákat szolgálati úton, lehetőleg rövid idő alatt lezárják. Erre figyelemmel a fontos és bizalmas munkakört betöltő, de egyébként vezető állásúnak nem tekintendő dolgozóknak csak a felmondási és áthelyezési vitáit kellett a vezető állású dolgozókra irányadó szabályok szerint elbírálni<sup>299</sup>.

A vezetők munkaviszonyának tartalmát illetően<sup>300</sup> megállapítható, hogy a szocialista vállalat sajátosságai kapcsán a vezető állású dolgozók, különösen pedig az igazgató munkajogviszonyában egy bizonyos kettősséget hozott létre. A szocialista vállalatot az igazgató vezette, és őt illette meg a munkáltatói jogok gyakorlásának joga. A vállalat – az igazgatótól a művezetőig – különböző termelési és ügyintéző részlegekre oszlott, mindegyik élén egy-egy vezetővel. E vezetők munkakörébe azoknak a munkáltatói jogoknak a gyakorlása tartozott, amelyek a részleg vezetéséhez szükségesek voltak, azonban a vállalattal szemben, mint a vezető beosztású dolgozó munkakörébe tartozó kötelezettség jelentkezett, mert a vállalat működése csak így volt biztosítható. A vezető beosztású dolgozók munkakörében tehát a dolgozói és a munkáltatói jogok ilyenfajta kettősségével, illetőleg összefonódásával találkozunk. Lényegében ugyanez állt más vezető beosztású dolgozók

---

<sup>297</sup> WELTNER Andor: *A magyar munkajog II. kötet*. Bp., Tankönyvkiadó, 1962. 264. old.

<sup>298</sup> 1957. évi 66. sz. tvr.

<sup>299</sup> BH. 1961. 5. sz., PK. 796/103.

<sup>300</sup> A részletszabályokat az iparvállalatok igazgatóinak jogairól és kötelezettségeiről szóló 1077/1954. (IX. 21.) MT határozat, a főmérnökökről szóló 123/1951. (VI. 17.) MT rendelet és annak 36/1954. (VI. 26.) MT rendelettel kiadott kiegészítése, valamint az iparvállalatok vonatkozásában a vállalati főkönyvelőkről szóló 125/1951. (VI. 17.) MT rendelet állapította meg.

tekintetében is. Az eltérés annyiban volt meghatározható, hogy az ilyen dolgozó a vállalattal állt jogviszonyban<sup>301</sup>.

A magyar jogirodalomban először ekkor mutattak rá az igazgatói jogállás Janus arcára – az igazgató az állam irányában dolgozói kötelezettségeket teljesít a kinevezés viszont a vállalattal szemben hoz létre munkaviszonyt, az igazgató is vállalat tagja. Ezen kettősségre tekintettel az igazgatói jogviszonyt sem államigazgatási, sem munkaviszonynak nem minősíthették, hanem az „igazgatói jogviszony” elnevezést alkalmazták<sup>302</sup>. A hetvenes évek elejének szabályozása azt eredményezte, hogy a szabályozás alapvető hiányosságaként állapították meg, hogy az igazgatói munkaviszony tartalmilag, egy-két lényegtelen eltéréstől eltekintve ugyanolyan, mint bármely vállalati dolgozóé<sup>303</sup>.

Lényegileg egyetlen szerv hatáskörébe koncentráldott az államigazgatási felügyelet, a munkáltatói jogkör, valamint egy sajátos jogalkalmazási funkció. Ez a jogkör-koncentráció a későbbiekben feloldhatatlan problémát okozott nemcsak az állami vállalat fogalmának meghatározása, de a vezetője jogállásának tisztázása során is<sup>304</sup>, hiszen a vállalat igazgatója a felügyeleti szervvel szemben egzisztenciális függőségben volt. A szabályozás másik hiányossága abban állt, hogy egyáltalán nem vette figyelembe az igazgatói státusz és a többi munkavállalói pozíció közötti különbséget<sup>305</sup>. Ennek az anomáliának az Mt.V. 1989-es módosítása vetett véget, amikor rögzítette, hogy a magasabb vezető állású dolgozó munkaügyi vitáját közvetlenül a munkaügyi bíróság bírálja el.

A magasabb vezető állású dolgozó viszont nem kezdeményezhetett munkaügyi vitát a munkaviszony megszüntetése, a fegyelmi határozat és a fegyelmi eljárás mellőzésével kiszabott büntetés, valamint a prémiumnak és a részesedési alap terhére adott bármely juttatásnak külön jogszabály alapján –

---

<sup>301</sup> WELTNER Andor: *Magyar munkajog I. kötet.* 150. old.

<sup>302</sup> WELTNER Andor: *A szocialista gazdálkodó szervezet struktúrája.* Bp., MTA Társadalmi Történelmi Tudományok Osztályának Közleményei, 1965. 1-2. 91. old

<sup>303</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Vállalati önállóság, vállalatirányítás, társulások.* 276. old.

<sup>304</sup> KISS György: *A piac és az emberi tényező A rendszerváltozás hatása a munka világának szabályozására.* Bp., Balassi Kiadó, 1995. 39. old.

<sup>305</sup> KISS György: *A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon.* 67. old.

fegyelmi felelősségre vonás nélkül – történt csökkentése vagy megvonása ellen, ha az intézkedést személyes hatáskörben miniszter vagy miniszternél magasabb szintű szerv hozta. Ezekben az esetekben tehát nem volt helye sem kérelemnek, sem kereset benyújtásának<sup>306</sup>.

### 5.3.3. Az új szocialista munkajogi szabályok vezetőkre vonatkozó rendelkezései

1967-ben új munkajogi kódex lépett hatályba, melynek indoka az volt, hogy a gazdasági reformok tükrében az addig érvényben levő Munka Törvénykönyve még a centralizált, utasításon alapuló gazdálkodási rendszerre épült, és bár szabályai egy részét az időközben végrehajtott módosítások korszerűsítették, ezen az alapvető vonásán nem változtattak. Emellett az 1951 óta végrehajtott módosítások mind a törvénykönyvet, mind a végrehajtási rendeletet áttekinthetetlenné és egyes részeiben ellentmondásossá is tették<sup>307</sup>.

Az új idők új szabályokat tettek szükségessé a vezetők vonatkozásában is. Munkajogi értelemben vezető állásúnak minősültek az osztályvezetők, az ezzel egy tekintet alá eső és az ezeknél magasabb beosztású dolgozók. A vezetők munkaviszonyának a sajátosságait a jogszabályok és a vállalati ügyrend határozzák meg<sup>308</sup>. A rendszer a reformok időszakában megpróbál szakítani a korábbi vezetési struktúrával, így a dolgozók közvetlen részvételét igyekeznek erősíteni<sup>309</sup>. Így – többek között – elrendelték, hogy a vállalatok (gazdasági szervek) vezetői rendszeresen számoljanak be a kollektívának az elért eredményekről, a megvalósítandó célokról, tájékoztatják a jobb eredmények elérését hátráltató hibákat és azok okait is. A vezetők biztosítsák, hogy minden dolgozó tájékozódást szerezhessen a termelés és gazdálkodás fontos kérdéseiről, és hogy részt vehessen a döntések kialakításában, azok végrehajtásának ellenőrzésében. Ekként jó tíz évvel az új Mt. hatályba lépése

---

<sup>306</sup> BOGYAY Géza: *Im.* 830. old.

<sup>307</sup> 1967. évi II. törvény indokolásából

<sup>308</sup> BARTUS Imre – GÁSPÁRDY László – KILÉNYI Géza: *Im.* 139. old.

<sup>309</sup> 1021/1973. (VI. 27.) sz. Minisztertanácsi Határozat

után kiegészítik a jogszabályt<sup>310</sup> a dolgozók vállalatvezetésben való részvételével.

A képviseleti teória szerint ketté kell választani a munkáltatói minőséget és a munkáltatói jogok tényleges gyakorlását, mert az igazgató az általa vezetett szervezettel állt munkajogviszonyban, és a felügyeleti szerv csak gyakorolta a munkáltatói jogokat, „a jogosított azonban másvalaki” volt mert ha az igazgató munkajogviszonya a felügyeleti szervvel jönne létre, az a vállalat külső igazgatását jelentené, ugyanis, egy szervezetnek felülről, és egyáltalán kívülről történő befolyásolása ebben az esetben felügyeleti irányítással lenne egyenlő<sup>311</sup>.

Ezen társadalmi struktúra utolsó időszakában módosítják még az Mt. végrehajtására kiadott kormányrendeletben<sup>312</sup> meghatározott vezetői kört, így a nyolcvanas évek végén magasabb vezető állásúnak tekinthető a vállalat igazgatója, továbbá – ha a miniszter a munkaügyi miniszterrel egyetértésben vagy magasabb szintű jogszabály<sup>313</sup> eltérően nem rendelkezik – az egyéb szervezet vezetője, valamint a gazdasági társaság vezető tisztségviselője is.

A felelős beosztású munkaköröket a kollektív szerződésnek kellett tartalmazni, azonban ha a munkáltatónál kollektív szerződés nem létezett, akkor a munkaügyi szabályzatban kellett megállapítani. Nem volt szükséges ez akkor, ha a dolgozó a jogszabály erejénél fogva tartozott a felelős beosztású dolgozók körébe<sup>314</sup>.

A vezetői állás jogi sajátosságaihoz tartozott, hogy felmondás esetén a vezető állásúak felmondási ideje négy héttel meghosszabbodott. (Az érdemi ügyintézőké, valamint azoké, akik a vállalati eredményre közvetlen befolyással voltak, két héttel.) A felmondási idő a magasabb vezető állású

---

<sup>310</sup> 1978. évi 3. tvr.

<sup>311</sup> ROMÁN László: *Munkajog: Elméleti alapvetés*. Bp., Tankönyvkiadó, 1989. 109. old.

<sup>312</sup> 27/1989. (III.25.) MT. rendelet módosítja a 48/1979. (XII.1.) MT. rendeletet

<sup>313</sup> Ekkor már hatályban van a jogalkotásról szóló 1987. évi XI. tv., mely rögzíti a jogforrási hierarchiát, így véget ér az az időszak, amikor alacsonyabb szintű jogszabály magasabb szintű jogszabályt módosított.

<sup>314</sup> RADNAY József: *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei*. Bp., Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal Munkaügyi Kutatóintézete, 1984. 5. old.

dolgozóknál a munkaviszonyban töltött idő alapján számított felmondási időn túlmenően hat héttel hosszabbodott meg. A jogalkalmazói gyakorlat szerint a határozatlan időtartamra szóló munkaviszony – a munkáltatónak külön jogszabály<sup>315</sup> alapján, vezetői tevékenység ellátására adott, határozott időtartamú egyoldalú megbízása ellenére is – csak az e munkaviszony felmondására vonatkozó szabályok szerint szüntethető meg<sup>316</sup>.

A vezető állásúakat évi 12 munkanapig terjedő pótszabadság illette meg, túlmunkáért és a heti pihenőnapon végzett munkájukért nem járt ellenérték, díjazás vagy szabadidő. Évenként öt munkanap pótszabadság járt a magasabb vezető állású dolgozónak és a vállalat igazgatóhelyettesének, három munkanap pótszabadság illette meg a vezető állású dolgozót. A magasabb vezető és a vezető állású dolgozónak a munkaviszonya és a munkaköre alapján járó pótszabadságot évi kilenc munkanap mértékéig össze kellett számítani.

A vezető állású dolgozók fegyelmi felelőségének a szabályai az általánosnál szigorúbbak voltak. A kollektív szerződésben kellett meghatározni a felelős beosztású dolgozók körét, akik másfél havi átlagkeresetükkel feleltek, ha termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladataik ellátása terén gondatlanul kárt okoztak. A felelős beosztású dolgozó fogalma tágabb volt, mint a vezető állású dolgozóé. Fegyelmi felelőségre vonásnak magasabb vezető állású dolgozóval szemben a kötelezettségszegés elkövetésével kezdődő három éven belül, vezető állású dolgozóval szemben pedig két éven belül van helye<sup>317</sup>, szemben az általános elévülési idővel.

Vezető állású, valamint a kollektív szerződésben meghatározott felelős beosztású dolgozó – egyébként minden vezető állású dolgozó anyagi felelős beosztásúnak minősült –, ha a kárt termelési, gazdálkodási vagy ellenőrzési feladatainak ellátása körében vétkeesen okozta, másfél havi átlagkeresete

---

<sup>315</sup> 1001/1987. (I. 15.) MT határozat

<sup>316</sup> BH1992. 62.

<sup>317</sup> BH1976. 82.

erejéig felelt, míg ha kirívóan súlyos gondatlansággal, illetve gondatlan bűncselekménnyel okozta kárért ebben a körben 6 havi átlagkereset erejéig terjedt a felelősség. A magasabb vezető állású dolgozó – így a vállalat igazgatója és helyettesei – gondatlan károkozás esetében hat havi átlagkeresetével felelt. A kártérítés érvényesítésének elmulasztásából eredő kártérítési kötelezettség nem terjedhetett túl annak a dolgozónak az anyagi felelősségén, akivel szemben a kártérítés érvényesítését a vezető állású, illetőleg beosztású dolgozó elmulasztotta<sup>318</sup>.

A felelős beosztásban levő dolgozó az őt terhelő mulasztás miatt történt kártérítésre kötelezés után megtérítési igénnyel léphetett fel a kárt okozó dolgozóval szemben, ha annak a vállalattal szembeni kártérítési felelőssége még fennállt<sup>319</sup>. Az ebből a megtérítési igényből keletkezett vita azonban – minthogy nem a vállalat és a dolgozója között, hanem a felelős beosztású dolgozó és a kárt okozó dolgozó között támadt – már nem tekinthető munkaügyi vitának. Ezért a vitát a polgári eljárásjog általános szabályai szerint kellett elbírálni<sup>320</sup>. A magasabb vezető állású dolgozóval szemben pénzbírság fegyelmi büntetés is kiszabható volt.

A vezetők anyagi ösztönzésének munkajogi szabályai szerint személyi fizetésre voltak jogosultak, összesen a vállalati dolgozók legfeljebb 10%-a. A részesedési alapból közvetlen anyagi ösztönzés címén teljesíthető pénzbeli kifizetések szabályai a vezetőkre és a beosztottakra általában azonosak voltak, a magasabb beosztású vezető állásúak kivételével, de mégis a nyereségprémium és a nyereségjutalom volt az a juttatás, amely a vezető állású dolgozókat a leginkább érintette. A korabeli felfogás szerint ugyanis a dolgozók, – különösen pedig azok, akik a vállalat működését jelentősen befolyásolhatják – magasabb díjazásban részesülnek, ha a vállalat nyereségre tesz szert. A magasabb vezető állású dolgozók részére<sup>321</sup> a vállalati teljesítménymutatóhoz kötött prémiumfeladat teljesítése esetén éves prémium

---

<sup>318</sup> LB. MK. 21. sz. Állásfoglalás

<sup>319</sup> BOGYAY Géza: *Im.* 645. old.

<sup>320</sup> LB. MK. 35. sz. Állásfoglalás

<sup>321</sup> 14/1979. (XI. 1.) MüM. rendelet alapján

volt fizethető. Ezek a díjazások<sup>322</sup> az átlagkereset részét képezték<sup>323</sup> azonban a gazdálkodó szervezet magasabb beosztású vezetői a törzsgárda-tagság egyes fokozatainak elérésekor anyagi elismerésben nem voltak részesíthetők<sup>324</sup>. A magasabb vezető állású dolgozó tevékenységének átfogó értékelésén alapuló jutalom mértékét a népgazdasági terv célkitűzései alapján meghatározott szempontok<sup>325</sup> figyelembe vételével a felügyeleti szerv határozta meg. A vállalat veszteséges működése esetén viszont annak a dolgozónak, aki a vállalat működését jelentősen befolyásolhatta, meghatározott mértékben és ideig csak csökkentet díjazás járt<sup>326</sup>. Csökkenteni kellett, illetőleg meg kell vonni a prémiumot a népgazdaság vagy a lakosság érdekeinek súlyos megsértése esetén is, de értve azt is, ha a vállalat a rendelkezésére álló eszközöket nem használja fel megfelelően, és emiatt a vállalat dolgozói élet – és munkakörülményeinek alakulása a lehetőségektől jelentősen elmaradt<sup>327</sup>. A vezető állású, valamint az olyan dolgozókat, akik a munkaidejük beosztását, illetőleg felhasználását maguk határozzák meg, az általuk teljesített túlmunkáért – kivéve, ha jogszabály eltérően nem rendelkezik – nem illeti meg ellenérték. A havidíjas dolgozót a helyettesítés első harminc napjára nem illeti meg helyettesítési díj<sup>328</sup>.

A korszak lezárásaként elmondható, hogy az I-II. Mt. hatálya idején a jogtudomány azt vallotta, hogy a polgári jogi szabályok a munkajogban nem alkalmazhatók, mert azok a munkaviszony személyes jellegével ellenkeznek<sup>329</sup> utóbb az indok arra módosult, hogy kifejezett munkajogi rendelkezés hiányában polgári jogi szabály a munkaviszonyra nem

---

<sup>322</sup> 17/1979. (XI. 1.) PM. rendelet szerint

<sup>323</sup> 37/1979. (XI. 1.) MT. rendelet

<sup>324</sup> BH1984. 248.

<sup>325</sup> 14/1979. (XI. 1.) MüM. rendelet 2. sz. melléklete

<sup>326</sup> WELTNER Andor: *A magyar munkajog*. Bp., Akadémiai Kiadó, 1978. 164. old.

<sup>327</sup> 30/1970. (VIII. 18.) Korm. rendelet alapján a kifizethető prémiumot csökkenteni kellett a fővárosban működő, az előírt kitelepítést indokolatlanul elmulasztó vállalatokra és szövetkezetekre vonatkozó bírság kifizetésére kötelezett vállalatok magasabb vezető állású dolgozói esetében is.

<sup>328</sup> BH1987. 101.

<sup>329</sup> BH.1961.5.

alkalmazható<sup>330</sup>. A polgári joggal való kapcsolat a mai napig is nehéz kérdésnek tekinthető a tudomány számára<sup>331</sup>.

A társadalmi és gazdasági rendszerváltás elsodorta a szocialista rendszert, és a modern idők új jogi normákkal próbálták megteremteni Magyarországon a piaci alapon működő demokratikus jogállamot.

## **6. A privatizáció és annak hozadéka**

### **6.1. A menedzsment szerepe a spontán privatizációban és a kisprivatizáció jelentősége**

A privatizáció jogi lényege az állami tulajdon magántulajdonosok részére történő értékesítése, melyben eladó az állam, illetve az állam tulajdonosi jogait gyakorló szervezet, a vevő pedig magántulajdonos. A felek adásvételi típusú privatizációs szerződést kötnek, melynek része a tulajdonjog átruházása pénz vagy más ellenszolgáltatás fejében. A privatizáció tehát állami tulajdonú vagyontárgyak szándékolt, azaz vagy jogszabály, vagy szerződés útján történő magántulajdonba kerülésével jár, azaz a privatizáció tulajdonoscseré. A magánszektor általános legitimitását az 1988. VI. tv. – a társasági törvény – jelentette.<sup>332</sup>

A magyar privatizáció – melynek első szakaszát spontán privatizációnak nevezünk – az 1980-as évek második harmadában indult akként, hogy a nagyvállalatok vezetői felbontották vagy átalakították vállalataikat<sup>333</sup>, azonban a folyamat 1989. után alakul át egyre inkább magánosítássá<sup>334</sup>. Ebben az

---

<sup>330</sup> BH.1974.11.

<sup>331</sup> RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*, Polgári Jogi Kodifikáció 1999/1.11. old.

<sup>332</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A privatizáció joga Magyarországon. (Indulat nélküli elmélkedés tényekről-lehetőségekről)*. Bp., Unió Kiadó, 1991. 49-95. old.

<sup>333</sup> A folyamatot lényegesen elősegítette az 1988.VI.tv. hatályba lépése 1989. január 1-én.

<sup>334</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog*. Bp., Aula Kiadó, 2003. 195-219. old.



időszakban a vállalatok vezetői döntöttek az elsősorban külföldi céggel kapcsolatos kooperáció mellett abból a célból, hogy az eladósodástól a vállalatot megmentésük. A spontán privatizáció időszakában a kezdeményező – szemben a korábbi struktúrával – nem az államigazgatás, hanem a vállalati menedzsment volt. Ebben az időszakban lassan az állami tulajdon lebontására kerül a hangsúly. Csupán a vállalatok negyedénél maradt meg az államigazgatási felügyelet, így a vállalati menedzser réteg által irányított társaságalapítás alapvetően meghatározta a valóságos privatizáció esélyeit. Az 1988. évi VI. törvény hatályba lépéséig elsősorban a több telephelyes ipari nagyvállalatok alakítottak társaságokat. Ezekben az esetekben még szó sem volt az állami tulajdon privatizálásáról. Az erősen eladósodott, súlyos gazdasági helyzetben lévő vállalatok szánták el magukat szervezetük átalakítására, a csőd- és felszámolási eljárás elkerülése miatt. A magyar vállalatok rossz likviditási helyzete nagymértékben motiválta a külföldi partnerek bevonására irányuló törekvéseket, nem is beszélve a külföldi részvétel esetén járó adókedvezményekről.<sup>335</sup> Az állami vállalatok többsége a 90-es évek elejére közvetlen csődveszélybe került, sürgős tőkeinjekcióra szorult. A túlnyomó többségében erősen eladósodott államháztartásnak sürgős szüksége volt a privatizációs bevételekre.

Azokban az országokban, ahol a lakosság rendelkezett vásárlóerővel, mód nyílt a kiskereskedelmi, vendéglátó és szolgáltató egységek – üzletek, vendéglők – értékesítésére belföldi vállalkozók számára. Ez úgynevezett kisprivatizáció általában megelőzte az általános privatizációt, így előprivatizációként is jellemezhető, mely Magyarországon már 1993-1994-re eredményesen le is zárult.<sup>336</sup> A vendéglátó-ipari, kiskereskedelmi és a fogyasztási szolgáltató tevékenységeket végző állami vállalatok vagyonának

---

<sup>335</sup> A vállalatok a társaság alapítás során nem törekedtek vagyonuk könyv szerinti értéket jóval meghaladó elismertetésére, még akkor sem, ha az lett volna a reális. Ez ugyanis automatikusan megnövelte volna az alapítás készpénzigényét, azaz rontotta volna a társaság „összehozásának” esélyeit. Az apport reálnál kisebbre értékelése azonban kedvező helyzetbe hozta az alapítás többi résztvevőit, hiszen az ő részesedésüket a lényegesen nagyobbak tüntette fel, így ez tartalmilag az állami vagyon ellenérték nélküli privatizálását jelentette. In.: MÓRA Mária: *Az állami vállalatok (ál) privatizációja*. Közgazdasági Szemle 1991. 6. szám 569. old.

<sup>336</sup> SÁRKÓZY Tamás: *A privatizáció nemzetközi modelljeiről Közép-Kelet- Európában*. In: *Kormányzás, civiltársadalom, jog*. Bp., Kossuth Kiadó, 2004. 42. old.

privatizálásáról szóló törvény (1990. LXIV. tv.) alapján mintegy tízezer üzlet magánkézbe adása indult el. Ezen előprivatizációs programban külföldiek nem vehettek részt, mivel a törvény indokolása szerint jelentős érdek fűződik a hazai vállalkozói réteg kialakításához.<sup>337</sup>

Döntő részben személyegyesítő társaságokat hoztak létre ezen kisprivatizáció útján megszerzett gazdasági egységek működtetése érdekében, így ezen társaságok esetében az irányítást a tulajdonosi kör gyakorolta.

A privatizáció kezdetekor Nemzeti Megújódás Programja azt várta a privatizációtól, hogy a társadalomban fokozatosan helyre áll a felelős tulajdonosokra és jól képzett, jól fizetett munkavállalókra épülő piacgazdaság.<sup>338</sup>

Az első ezzel kapcsolatos jogszabály az 1989. évi XIII. törvény, az átalakulási törvény volt, mely szerint az átalakulás azt jelentette, hogy az állami vállalat megszűnik és cégbejegyzéssel a létrejövő rt. vagy kft. ennek az általános jogutódjává vált. E jogszabály decentralizált privatizációt rögzített, mely szerint az államigazgatási irányítású vállalatok kivételével maga a vállalat döntött az átalakulásról. Ennek kapcsán arra is rá kell mutatni, hogy gazdasági jelentőségüket illetően az államigazgatási felügyelet alatt álló vállalatok messze meghaladták az önkormányzó állami vállalatokat<sup>339</sup>.

## 6.2. Az államilag irányított privatizáció

Az 1988-1989. években az átalakulásokat a vállalatok vezetése kezdeményezte és hajtotta végre. Kényszernek engedelmessé váltak, de gazdasági kényszernek, hiszen a kormányzati szervezetek ebben a folyamatban jórészt csak közvetetten vettek részt. Az ezt követő átalakulásokat a kormányzat kezdeményezte, így míg az első hullám spontán

---

<sup>337</sup> DICZHÁZI Bertalan: *A külföldi tőke szerepe a privatizációban. Számadás a talentumról.* Bp., ÁPV Rt., 1998. 27. old.

<sup>338</sup> LÓRÁNT Károly: *A privatizáció társadalmi hatásai.* Társadalmi Szemle 1991. 4. szám 15-21. old.

<sup>339</sup> TEIMER Gábor – TÖRÖK Gábor: *Tizenöt éves a Gazdasági társaságokról szóló törvény,* Cég és Jog, 2003. július-augusztus 6. old.

volt, addig a második uniformizált megoldásokat tartalmazott.<sup>340</sup> A vállalati irányítás 1985-ös reformja már lazított a vállalatok államigazgatási függőségén. A későbbiekben megvalósuló társasággá alakulás azon megfontoláson alapult a spontán privatizáció időszakában, hogy a tulajdonosi és vállalati irányító, menedzseri jogkörök szétválasztása elő tudja segíteni a vállalati teljesítmények javítását.

Amit kezdetben spontán folyamatként indítottak útjára, a későbbi szakaszban már csak államilag szervezett, illetve ellenőrzött folyamatként tűnt lehetségesnek.<sup>341</sup>

A kormány az 1990. augusztusában elfogadott „Tulajdon és privatizáció” c. dokumentumban fejtette ki a tulajdonreformmal kapcsolatos téziseit. A privatizáció előtérbe kerülése azt szolgálta, hogy a nemzeti vagyon felhasználható legyen a folyó adósságszolgálatra.<sup>342</sup>

Az 1990. évi VII. törvény létrehozta az Állami Vagyonügynökséget, mint a privatizációt felügyelő költségvetési szervet. A spontán privatizáció állami kontrollját az 1990. évi VIII. törvény teremtette meg. Ezen két törvény hatályba lépése után már államilag ellenőrzött privatizációról beszélhetünk. Az 1990. évi LXXII. törvény az ÁVÜ-t a kormány felügyelete alá helyezte, majd lényegileg bevezette az államilag ellenőrzött decentralizált privatizáció helyett az állami vezérlésű privatizációt. 1990-ben minden részvény vagy

---

<sup>340</sup> VOSZKA Éva: *Állami társaságok – a „spontán privatizáció” és a kényszerátalakulások szülöttei.* Közgazdasági Szemle 1993. 1. szám 24-31. old.

<sup>341</sup> Az állami vállalatok mérleg szerinti vagyona 1989-ben kerekén 30 milliárd dollárt tett ki. Ennek során azonban figyelembe kell venni, hogy az állami vállalatok mérleg szerinti vagyonában nem szerepeltek az úgynevezett nem fizikai vagyontárgyak, továbbá a föld, de az ingatlanok is csak töredék értékben. Az uralkodó vélekedés szerint nem volt célszerű a befektetői kedvezmények bővítése. A túlzott mértékű kedvezmények ugyanis a spekulációs tőkebeáramlásnak kedveznek. Közli: CSIKÓS-NAGY Béla: *Gazdasági rendszerváltás és privatizáció.* Külgazdaság 1991. 8. szám 4-14. old.

<sup>342</sup> A privatizációs bevételek döntő részét a belső adósság csökkentésére kellett fordítani. A privatizáció előtérbe kerülése azt szolgálta, hogy a nemzeti vagyon felhasználható legyen a folyó adósságszolgálatra. 1991-ben 31,38 milliárd forint privatizációs bevétel jelent meg az ÁVÜ számláján, ennek durván 80 százaléka devizabevétel volt. Az összbevétel 71 %-a adósságtörlesztést szolgált. 1992-ben 23 milliárd forint folyt be az ÁVÜ számláira, melyből 2,45 milliárd forintot fordítottak államadósság törlesztésére. In: VÍGVÁRI András: *Rendszerváltás és privatizáció.* Bp., Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézete, 1992. 90-95. old. A fentiekkel ellentétes adatot közöl CSANÁDI Mária: *Környezetvédelmi garanciák a privatizációban. Számadás a talentumról.* Bp., ÁPV Rt., 1998. 6. számú melléklet A privatizációs bevételek alakulása 1992-ben 77 milliárd forint. (108. old.) Ugyancsak ezzel ellentétes adatot közöl, mely szerint a privatizációs bevétel 67,2 milliárd forint volt 1992-ben. MIHÁLYI Péter: *A magyarországi privatizáció krónikája.* Bp., KJK. 1998. 409. old.

üzletrész az ÁVÜ tulajdonába került, mellyel korlátlanul rendelkezett, és ezzel megszüntette a vállalati önállóság törvényes garanciáit is. A tartósan állami tulajdonban maradó vállalkozói vagyon kezeléséről és hasznosításáról szóló törvény (1992. LIII. tv.) , az időlegesen állami tulajdonban lévő vagyon értékesítéséről, hasznosításáról és védelméről szóló törvény (1992. LIV. tv.) és az előző két törvényt hatályba léptető és a két törvény miatt szükséges törvénymódosításokat tartalmazó törvény (1992. LV. tv.) teremtett új jogi keretet a privatizációnak. Ez a törvénycsomag teljesen átalakította az állami vállalatok jogállását, mely szerint az állami vállalati forma megszűnik és valamennyi gazdasági társaság formájában fog működni. A törvény átalakította az állami vállalatok irányítását is, melyre létrehozott Állami Vagyonkezelő Részvénytársaság gazdasági társasági formában működött. Az állami vagyonkezelés és a privatizáció kettévált, előbbi az ÁV Rt. irányítása alatt álló társaságok rendszerére, utóbbi az ÁVÜ alá tartozó privatizálandó vállalatok körére. Ezen törvénycsomag azt az elvet követte, hogy a privatizálást a kormánynak irányítania kell. Az ÁV Rt. lényegileg holdingként működött és más rt-vel szemben előnyöket élvezett.

Tekintettel arra, hogy az ÁVÜ csak formálisan tudta ellenőrizni a privatizáció során az átalakulási és az értékesítési terveket, a hatékonyság érdekében pályázat útján meghatározott számú vagyonértékelő céget választottak ki, melyekkel a vállalatok kötelesek voltak átalakítási tervüket és vagyonértékelésüket elvégeztetni.<sup>343</sup>

A kampányszerű és tömeges privatizáció lezárását követően meg kellett határozni a megmaradó állami tulajdon hasznosításának új szervezeti-gazdasági és jogi rendjét. A vagyonkezelés a stratégiai tulajdonosi jogosítványok átruházását jelenti a vagyonkezelőre, akként, hogy a vagyonkezelő a tulajdonos közreműködője és ezért nem vonhatja el a vállalatvezetés társasági törvényben biztosított hatáskörét. A vállalatvezetés maga nem lehet vagyonkezelő, hiszen saját magát nem irányíthatja. A

---

<sup>343</sup> PRUGBERGER Tamás: *A nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok privatizációinak jogi rendezéséről.* In: *Ünnepi tanulmányok Dr. Gárpárdy László professzor 60. születésnapjára.* Miskolc, Novotni Kiadó, 1997. 343. old.

vagyonkezelés megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján történhet. A privatizációs törvény a vagyonkezelést csak átmeneti intézményként ismeri, abban az esetben, mikor az államot privatizációs kötelezettség terheli, de átmenetileg a privatizáció feltételei még nem állnak fenn.<sup>344</sup>

A szabályozások disszonanciájából következik, hogy az ÁVÜ-nek csak igazgatótanácsa, elnöke és ügyvezetője volt, felügyelő bizottsága azonban nem. Az ÁVÜ-nek – a fentiekén túlmenően – a vevő kiválasztásával és a szerződési feltételek kialakításával kapcsolatos döntései ellen sem közigazgatási, sem bírói úton nem biztosítottak jogorvoslati jogot. Az értékesítés során, az azzal összefüggő döntések meghozatala előtt a munkavállalói érdekképviselőket csak tájékoztatni voltak kötelesek, azokat további jogosítvány nem illette meg.

1995-ben hatályon kívül helyezik a privatizációs törvényeket és az 1995. évi XXXIX. törvény rendelkezik a tartós állami tulajdonban lévő vagyontömegről. A törvény melléklete sorolta fel – folyamatos módosításokkal – a tartósan állami tulajdonban maradó gazdasági társaságok körét, abban nevesítve az állami tulajdon mértékét is. Figyelemmel arra, hogy a privatizáció során nem csupán a teljes vállalatot lehetett értékesíteni, hanem a gazdasági társasággá történt átalakítást követően az üzletrészt vagy a részvényt is, így az államnak gazdasági társaság menedzsmentjének kialakításába történő beleszólása is csökkent a tulajdonában álló társasági vagyon mértékének csökkenésével arányosan.

Már 1995-ben megindult, de 1996-tól gyorsult az úgynevezett másodlagos privatizáció, amikor az állami vagyonkezelő szervezettől megvásárolt cégen túladnak az első magántulajdonosok. A másodlagos privatizáció irányát nézve megállapítható, hogy leggyakrabban a hazai külső befektetők adták el cégeiket. Az MRP. szervezeteknél sem volt gyakoribb a tulajdonváltás, vagy a felszámolás, mint a többi hazai tulajdonú cégek esetében. A másodlagos privatizáció során a többnyire E-hitellel és a kárpótlási jegyért megszerzett

---

<sup>344</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Az intézményes privatizáció befejezésének jogi technikájáról és a tartósan állami tulajdonban maradó vagyon kezelésének jövőbeli megoldásáról.* *Gazdaság és Jog* 1997. 7-8. szám 18. old.

cégeket készpénzért értékesítették. Az, hogy nem alkalmazták széles körben a privatizációs lízinget, elsődlegesen annak tudható be, hogy mind az E-hitel, mind az MRP. olyan új lehetőséget kínált, mellyel 1992-1993-tól a cégek nagy hányadát már az első pályázati körben eladták.<sup>345</sup>

1997-ben az országgyűlés módosította a privatizációs törvényt, jelentős mértékben mérsékelte a tartós állami részesedések körét. Indokolásként főként azt hozták fel, hogy kisebbségi állami tulajdonnal úgysem lehet érdemben beleszólni a társaságok életébe, irányításába.

### 6.3. A vezetői és munkavállalói kivásárlás, a privatizáció munkajogi vetülete

A gazdasági társaságok állami tulajdonban lévő részesedéseit a társaságok vezető tisztségviselői, vezető alkalmazottai és egyéb munkavállalói kivásárlás útján is megszerezhették. A kivásárlásra irányuló ajánlatot a vezető alkalmazottak és a munkavállalók által együttesen létrehozott gazdasági, illetve polgári jogi társaság nyújthatta be. A társaságban egy vagy több külső tag is részt vehetett, de szavazati joguk az átruházás időpontig nem érte el az 50%-ot. Vezetői és munkavállalói kivásárlás esetén az ajánlattevőknek az ajánlatukban arra kellett kötelezettséget vállalniuk, hogy készpénzért legalább 20% mértékű állami tulajdonrészt vásárolnak. Ez esetben az ÁPV Rt. a szerződésben legfeljebb öt évre lemondott – a szerződésben foglalt feltételek mellett – a teljes állami tulajdonrész feletti szavazati jogáról az ajánlattevő javára. A szerződésben meghatározott, de legfeljebb öt év alatt a vevő a szerződésben meghatározott módon, áron, illetve kamatfeltételek mellett köteles volt megvásárolni további társasági részesedéseket. Az ÁPV Rt. a társaság mérlegét évenként ellenőrizte és szükség esetén független szakértő bevonásával – a társaság költségére – felülvizsgálta.

A privatizáció kezdeti szakaszában a társaságalapítások eredménye, hogy alternatívát kínáltak az állami szanáláshoz, illetve a szanálás helyébe lépő

---

<sup>345</sup> GIDAY András: *Kedvezményes privatizációs technikák. Számadás a talentumról.* Bp. ÁPV Rt. 1998. 37. old.

felszámolási eljáráshoz képest. Nagyvállalati oldalról is megkezdődött a korábban centralizált szervezeti struktúra felbomlása. Az ÁVÜ felállításáig a vállalati vezetés társaságalapítási elképzeléseit semmilyen külső kontroll nem korlátozta.<sup>346</sup>

A privatizáció első éveiben a vagyonjegy osztásától, majd később a társasággá alakult, de még állami tulajdonú cégek kedvezményekkel megvásárolható, vagy ingyenes dolgozói részvényeitől remélték, hogy új elemekkel gazdagodik az alkalmazottak érdekeltsége a tulajdonszerzésben.<sup>347</sup> Hazánkban a privatizáció megkezdése és felgyorsulása után a munkavállalók tömegesen veszítették el munkahelyeiket, és sokan kényszerültek arra, hogy vállalkozók legyenek.<sup>348</sup>

Az állami gazdaságok az 1990-es évek elejére is megőrizték súlyukat a mezőgazdaságban.<sup>349</sup> A fejlett piacgazdaságokban a társasági formák alkalmazása nem jellemző a mezőgazdaságra. Nagyon ritka, hogy mezőgazdasági alaptervekenyességgel egy rt. vagy kft. foglalkozna. Az állami gazdaságok egyes részlegeit azonban minden további nélkül lehetett társasággá alakítani és privatizálni.<sup>350</sup>

1993. év végétől beindultak a kárpótlási jegy-részvény cserék. A magyar mezőgazdaság elhibázott privatizációja következtében beállott üzemméret-torzulás is közre játszik a beszűkült értékesítési lehetőségekben.

Sem az ÁVÜ, sem pedig az ÁPV Rt. nem kötelezte az új tulajdonost szerződésében a vállalat reorganizálására és a munkaerők hosszú távú foglalkoztatására és új munkahelyek megteremtésére, hanem az adósságszolgálat teljesítése érdekében a minél gyorsabb és minél több pénzt

---

<sup>346</sup> MÓRA Mária: Im. 580. old.

<sup>347</sup> 1990. és 1992. között 540 cég tulajdonában alakult ki dolgozói részesedés. In: BODA Dorottya – HOVORKA János – NEUMANN László: *A munkavállalók mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai*. Közgazdasági Szemle 1994. 12. szám 1085. old.

<sup>348</sup> PRUGBERGER Tamás: *A gyengébbek és az emberiség védelmére alkalmas jogintézmények és jogterületek* Valóság 2002. 8. szám 15. old.

<sup>349</sup> A mezőgazdaságban foglalkoztatottak aspektusában mintegy 400 „hagyományos” és a 3000 kiszövetkezett tagjainak és alkalmazottainak együttes száma meghaladta a 250 ezret, állóeszközeinek bruttó értéke a 41 milliárd forintot, árbevételeük mintegy 200 milliárd forint TELLÉR Gyula: *A burkolt államosítástól a rejtett privatizálásig*. Közgazdasági Szemle 1991. 4. szám 424. old.

<sup>350</sup> FERTŐ Imre – MOHÁCSI Kálmán: *Az állami gazdaságok átalakulása és privatizálása*. Külgazdaság 1993. 7. szám 56. old.

hozó eladásra törekedett, így sok befektető csupán a piac megvételére és a verseny kiiktatására spekulált. Munkavállalói nyomásra olyan gyakorlat alakult ki, hogy az új tulajdonos meghatározott ideig a munkaerő egy részét foglalkoztatni volt köteles, azonban a termelés fokozatos csökkenésével gyakori volt a munkavállalói létszámleépítés, majd az üzemek beszüntetése is. Mindezek jelentősen közrehatottak a munkanélküliség ugrásszerű megnövekedésében amelyből származó államháztartási terheket törvényi módosításokkal igyekeztek könnyíteni. Az 1995. XXXIX. tv. előírása szerint előnyben kellett részesíteni az olyan privatizációs értékesítést, ahol az új tulajdonos vállalta a munkahely megőrzését, fejlesztést, és a reorganizációt, azonban a gyakorlati tapasztalatok nem mutattak ezen a téren lényeges változást. A vállalati szakszervezetek nem rendelkeztek vétójoggal, csupán véleménynyilvánítási joggal, amit szinte minden esetben figyelmen kívül hagytak.<sup>351</sup> A foglalkoztatási veszteség nagymérvű lett<sup>352</sup>, nagy részük vállalkozásba menekült<sup>353</sup>.

A privatizációs technikák valójában nem szolgálták a foglalkoztatás lehetséges mértékének megőrzését, különösen a munkahely vesztés legkritikusabb időszakában<sup>354</sup>. Sem a külföldi, sem a belföldi vevőktől nem kértek foglalkoztatási garanciákat, a szakszervezeteknek nem volt érdemleges szerepük a privatizációs alkuban. A bevételekkel ellentétben a foglalkoztatáspolitikai, munkahely-megőrzési, munkahely-teremtési célok

---

<sup>351</sup> PRUGBERGER Tamás – SZEBEHELYI Klára: *A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között*. Jogtudományi Közlöny 1996. 12. szám 515. old.

<sup>352</sup> 1990. és 1994. között a gazdaság csaknem 1,5 millió foglalkoztatottat veszített, a korábban foglalkoztatottak mintegy egynegyede munkanélküli, vagy gazdaságilag inaktív lett. In: LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *A privatizáció foglalkoztatási hatásai. Számadás a talentumról*. Bp. ÁPV Rt. 1998. 55. old.

<sup>353</sup> Becsülhetően mintegy 170-200 ezer ember foglalkoztatási lehetőségét teremtették meg lényegében állami segítség nélkül (kis)vállalkozásokba kezdők, módot találva a munkanélküliség elkerülésére. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.Uo.*

<sup>354</sup> KISS György úgy fogalmaz, hogy a munkavállalói érdek védelmét – az esetek többségében – nem a vállalkozások koncentrációjából származó veszélyekkel szemben kell oltalmazni, hanem a korábbi állami vállalkozások szétforgácsolódása okozhat a munkavállalók számára egzisztenciális zavarokat. In.: KISS György: *A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek tulajdonosváltozása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 1995. október 438. old.



senkin nem lettek számon kérve, a munkavállalói nyilatkozatok gyakorlatban formálissá váltak.<sup>355</sup>

Az 1990-es évek közepén a privatizáció még mindig okozott némi létszámcsökkenést, de az évek előre haladtával egyre kevesebbet, jelezve, hogy a piacaikat elvesztett, jelentős állami segítséggel felszínen tartott cégek<sup>356</sup> már az adottságaikhoz igazodó létszámmal működtek. Számos nagyobb cég privatizálása is megtörtént<sup>357</sup>, melynek jellemzője volt, hogy súlyos adóságokkal küszködött, esetleg évek óta felszámolási eljárás hatálya alatt állt. Még a racionálisan foglalkoztatható munkavállalói kör tekintetében sem kötöttek ki eleinte foglalkoztatási normákat. A vállalateladások során nem szerepeltették a dolgozók képzettségének és szaktudásának az értékét. Az új privatizációs törvényben már előírták, hogy az értékesítés során ki kell kötni, hogy az új tulajdonos meghatározott ideig köteles foglalkoztatni a munkavállalókat. A Munka Törvénykönyvébe beépített csoportos létszámleépítés szabályainak megkerülésére gyakran akként került sor, hogy az alkalmazottakat<sup>358</sup> fokozatosan bocsátották el.<sup>359</sup> A foglalkoztatási ígérvények részben értelmezhetetlenek voltak, utólag sem mutatható ki bennük sem ágazati, sem regionális koncepció a munkahelyek elvesztésének

---

<sup>355</sup> 1994-ben a 4,1 millió kereső, mintegy 41-46 százaléka dolgozott a magángazdaságban, beleértve a mezőgazdaságot is. A magánszektor tehát a keresőknek még mindig kisebb hányadát foglalkoztatta, mint állami, önkormányzati és szövetkezeti szektor. LAKY Teréz – NEUMANN László – Dorottya: *Im.* 69. old.

<sup>356</sup> 1994. végén 823 cég – melyből 28 állami vállalat és 795 társaság – volt a vagyonekezelők tulajdonában, addig ez a szám 1995-re 634-re, 1997. végére 297-re csökkent. 1998-ban 186 társaság közül 21 cég 100 százalékban maradt állami tulajdonú, 20 társaságban csupán egyetlen aranyrészvényt tartott meg az állam. In.: LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.* 76. old. Ezek az adatok ezt követően is változtak. Az 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. melléklete 2007.09.25. napján, a hatályon kívül helyezés időpontjában összesen 79 egészben vagy részben állami tulajdonú gazdasági egységet nevesít.

<sup>357</sup> 1995-ben az úgynevezett nagyprivatizációban értékesített vagyomból az állam 465 milliárd forint bevételhez jutott. Ezzel ellentétes adatot közöl CSANÁDI *Im.*: 6. számú melléklet szerint az 1995. bevétel 471 milliárd forint. (108. old.) Ezen összeg MIHÁLYI szerint 473,8 milliárd forint. *Im.*: 409. old. 1994. végén 823 cég – melyből 28 állami vállalat és 795 társaság – volt a vagyonekezelők tulajdonában, addig ez a szám 1995-re 634-re, 1997. végére 297-re csökkent. 1998-ban 186 társaság közül 21 cég 100 százalékban maradt állami tulajdonú, 20 társaságban csupán egyetlen aranyrészvényt tartott meg az állam.

<sup>358</sup> 1997. végén a 214 MRP tulajdonú társaságban mintegy 80 ezer munkavállaló dolgozott, s a dolgozók mintegy 75 százaléka egyben tulajdonosa is cégének. Többségük rendben törlesztette privatizációs adósságát. A megváltozott értékesítési rendszernek köszönhetően 1997-ben a mintegy 3,6 millió kereső 63 százaléka dolgozott a magánszektorban. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: *Im.* 75-78. old.

<sup>359</sup> PRUGBERGER Tamás: *A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei.* Valóság 2005. 3. szám 83-94. old.

lassítása érdekében. Adatokkal alátámasztható, hogy az ÁPV Rt. gyakorlatából hiányzott, vagy jelentéktelen súlyú volt a munkahelyek egy részének legalább időleges megőrzését képviselni hivatott szándék, ugyanis soha nem is tekintette feladatának a foglalkoztatási szempontok képviselését<sup>360</sup>.

A privatizáció kezdeti szakaszában a válságba került gazdaság tömeges csődjei és felszámolásai súlyosan rontották a foglalkoztatás színvonalát. A munkanélküliség költsége az állástalanok átképzésétől a munkahely keresés segítéséig a társadalomra hárult<sup>361</sup>. A szociális funkcióitól egyre inkább megszabadulni igyekvő takarékos állam csak a rendészeti funkciót kívánta felvállalni, ezért minden más funkciót ellátó közintézményét igyekezett a magánszférának eladni, amit pedig megtart, ott is az ott dolgozói létszám minimalizálására törekszik.<sup>362</sup>

Az 1992. júniusában elfogadott MRP törvény kínált először olyan jogi keretet, amely jelentős kedvezménnyel és intézményesen többségi tulajdonhoz juttatta a vállalat dolgozóit. A vállalatvásárlást minimális – jellegzetesen 2 százalékos – saját erő mellett kedvezményes kamatozású hitelből finanszírozták, a hitel törlesztésének forrása pedig a cég jövőbeli nyeresége. A tulajdonosi jogosítványokat az amerikai „ESOP-trust” mintájára létrehozott MRP szervezet gyakorolta.

Általában az MRP alkalmazása vezetői dominanciájú tulajdon kialakulásához vezetett, bár az MRP szervezetnek szinte mindenütt tagja volt a munkavállalók

---

<sup>360</sup> A privatizálás és a foglalkoztatás kapcsolatát az adásvételi szerződésekben szereplő foglalkoztatási ígérvények szerény száma, ellenőrizetlensége is mutatja. 1990. és 1993. között 1079 értékesítésnél mindössze 113 esetben – tehát 9 százalékban – kötöttek ki valamiféle foglalkoztatási kötelezettséget. Ez a szám 1995. végéig 17,5 százalékra emelkedett. LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: Im. 124. old.

<sup>361</sup> A számításokban szereplő 2600 milliárd forint – mint a privatizáció kiinduló tőkeértéke – nem más, mint az akkori könyvelési szabályoknak megfelelő könyv szerinti érték és az érintett vállalatok telkeinek együttes értéke. Ez a forintösszeg fogalmilag sem azonos a tőkehozadék alapján kiszámított vagyonértékkel. A privatizációs bevételek nagy része – az 1990-1997. közötti adatok szerint 76 százaléka, összesen 1020 milliárd forint – a költségvetésbe folyt be. Ez nyújtott fedezetet az államadósság GDP-hez viszonyított arányának 1995 utáni közel 20 százalékos csökkenéséhez. TARDOS Márton: *Sikerese a privatizáció?* Közgazdasági Szemle 1998. 4. szám 317-332. old.

<sup>362</sup> PRUGBERGER Tamás: *Visszás jogalkotási és jogalkalmazási tendenciák a hazai közszolgálat létszámleépítése körül.* Munkaügyi Szemle 2004. 10. szám 6-8. old.

döntő többsége. A vállalatvezetők a privatizálás során csupán az MRP-n keresztül jutottak az átlagalkalmazotti előnyökhöz képest nagyobb vagyonszerzési lehetőségekhez. Az MRP-hez szükséges E-hitelekhez viszonylag könnyen jutottak hozzá a cégek, a hosszú távú megvalósíthatósági tanulmány az adott piaci helyzetben nem is igen lehetett megalapozott.

Az MRP szervezet addig állt fenn, amíg a megszerzett vagyonrészek tulajdonjogát a résztvevőkre átruházta. Az MRP szervezet a fennállása alatt a megalakulását követően az állami privatizációs szervezeten kívül mástól is szerezhet tulajdont.<sup>363</sup>

Megállapítható, hogy az ügyvezetés minősége, a menedzsment szakmai színvonala sehol sem változott meg a tulajdonosváltás tényétől. A vállalati válságok, illetve a felszámolások végül is a munkavállalói tulajdonrész csökkenéséhez, illetve megszűnéséhez vezettek. A tulajdonosváltás után folytatandó létszámleépítések során az elbocsátandók kiválasztásakor nem volt meghatározó szempont az MRP tagság, azonban az MRP szervezetek sem törekedtek a foglalkoztatás szintjének minden áron való fenntartására.<sup>364</sup> A 77/187/EGK irányelv a tagállamok által a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek átszállása esetében való megóvása érdekében kibocsátott jogszabályok közelítéséről rendelkezik, melynek módosítása volt az 98/50/EK irányelv. A hazai jogalkalmazásban a kérdéskör a privatizáció során jelent meg, mert az irányelvben meghatározott tényállások (gazdasági egységek átadása-átvétele) jellemezte a magánosítási folyamatot<sup>365</sup>.

#### 6.4. A privatizáció lezárása

A különböző technikákkal megvalósított privatizáció döntő hányada az ezredfordulóig befejeződött. Folyamatosan figyelemmel volt kísérhető az

---

<sup>363</sup> HOÓS Tibor: *Az MRP-szervezet tulajdonszerzéséről*. Magyar Jog 2004. 3. szám 167. old.

<sup>364</sup> BODA Dorottya – HOVORKA János – NEUMANN László: *Im.* 1090. old.

<sup>365</sup> BERKE Gyula: *Konfliktusban közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása*, Európai Jog, 2008/1.36. old.

állam vállalkozói vagyonának csökkentése<sup>366</sup>, leginkább akként, hogy a tartós állami tulajdonú – az állami tulajdon arányának és az állami tagsági (részvényesi) jogokat gyakorló miniszter, illetőleg szerv megjelölésével társasági részesedéssel – működő társaságok jegyzékét tartalmazó 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. mellékletét módosítani volt szükséges.

Az állami vagyonról szóló 2007. évi CVI. törvény helyezi hatályon kívül az alap privatizációs törvényeket 1995-ben a jogtörténet kelléktárába utaló 1995. évi XXXIX. törvényt, és az állami vállalkozói és kincstári vagyonát egy szervezet keretébe utalja. Az eltelt közel két évtized alatt az állami tulajdon lebontása megtörtént, az intézményes és tömeges privatizáció lezárult. Az állami vagyon lebontása lényegében megtörtént<sup>367</sup>, a kormánynak 2008. december 31-ig kell jelentést terjesztenie az Országgyűlés elé az ÁPV Zrt. és jogelődei – mint a privatizáció lebonyolítására létrehozott célszervezetek – tevékenységéről és a teljes privatizációs folyamatról.

A privatizáció következtében tehát a magyar gazdaság szerkezete átalakult. Egyértelmű, hogy az oktrojált alapon létrejött domináns állami tulajdoni fölényre épülő – szocializmusra jellemző – tulajdonosi struktúra nem volt fenntartható, annak egyetlen elemével sem. A tulajdonosi rendszer átalakítása, az állami vállalatok és egyéb gazdasági egységek – trösztök, szövetkezetek – átszervezése egyértelműen része volt annak a társadalmi-gazdasági-tulajdonjogi-szociológiai fordulatnak, melyet rendszerváltásnak nevezünk. Törvényszerű volt átalakítani a korábbi viszonyokat, melynek következtében a gazdasági életben tömegesen jelentek meg a gazdasági társaságok. Az Alkotmány módosításával elhárult a vállalkozás szabadságának összes korlátja is. A korábbi vállaltvezetési rendszer átalakult, a törvényi keretek szabták meg – jól/rosszul – az új vezetési szisztémákat. Nem elhanyagolható körülmény,

---

<sup>366</sup> Az 1995. évi XXXIX. törvény 1. sz. melléklete 2007.09.25. napján, a hatályon kívül helyezés időpontjában összesen 79 egészben vagy részben állami tulajdonú gazdasági egységet nevesít. Ez a szám még 2006. nyarán 116 gazdasági társaságot mutatott.

<sup>367</sup> A 2007. évi CVI. törvény melléklete 48 db 25%+1 szavazat; 50%+1 szavazat; 75%+1 szavazat vagy 100%-os állami részesedéssel működő gazdasági társaságot sorol fel.

hogy az új vezetői struktúra kialakulásának az oka a tulajdonosi szerkezet megváltozásának is köszönhető<sup>368</sup>. Ennek első szabályozása az 1988-as társasági törvény volt, de a deregulációs rendelkezések sem voltak figyelmen kívül hagyhatóak<sup>369</sup>.

### **III. A VEZETŐK ALANYI KÖRÉNEK MEGHATÁROZÁSA A TÁRSASÁGI JOG, A SZÖVETKEZETI JOG ÉS A MUNKAJOG TERÉN**

#### **1. A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői az általános szabályozási rendszerben**

A társaságok vezető tisztségviselőiről mindig abban a relációban lehet érdemben nyilatkozni, ha magukat a társaságokat, azoknak a formáit vizsgáljuk meg. A társasági jogban bekövetkezett változások értelemszerűen érintettek olyan jogi entitásokat is, melyek különböző okok miatt megszűntek vagy kiürültek. A társasági jog az 1988-as szabályozás óta fenntartotta a formakényszert, melyet az 1997-es Gt. is követett, mely szerint gazdasági társaság csak a törvényben meghatározott formában alakítható. Az elv változatlan, azonban a 2006-os társasági törvény nívuma ezen szegmensben a közös vállalatokkal kapcsolatos jogi szabályozás<sup>370</sup>. A jogalkotó még jelenleg

---

<sup>368</sup> Multinacionális társaságok, külföldi állami-tartományi vállalatok, külföldi családi tulajdonú cégek, külföldi tőzsdéken jegyzett társaságok, valamint külföldi intézményi befektetők birtokolják, irányítják a hazai vállalati, pénzügyi rendszer többségét. Külföldi kontroll alatt van az ipar mint egy 2/3-a, a távközlés több mint 90%-a, az energiatermelés és -elosztás közel 60%-a, a pénzügyi szektor 70%-a, a kereskedelem fele. Ma már csak a mezőgazdasági ágazatban domináns a hazai tulajdon. In: ÁRVA László – DICZHÁZI Bertalan: *Globalizáció és a külföldi tőkeberuházások újabb fejleményei Magyarországon*, Kairosz Kiadó, Győr, é.n. 261. old.

<sup>369</sup> A gazdasági dereguláció keretében a kb. 3100 gazdasági jogszabályból 800-at helyezett hatályon kívül az 1990. évi XXII. törvény

<sup>370</sup> 2006. évi IV. törvény 333. § (7) bekezdés szerint az a törvény hatálybalépése után új közös vállalat már nem alapítható, azonban a törvény hatálybalépése napján a cégnyilvántartásba bejegyzett, vagy bejegyzés alatt álló közös vállalat a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvénynek a 2006. június 30-án hatályos rendelkezései szerint működhet tovább. Ebben a tekintetben különösen érdekes, hogy 1990. óta közös vállalatot nem alapítottak, mégis fenntartották e társasági formát.

sem látta szükségesnek a betéti részvénytársasági formának a bevezetését<sup>371</sup>, pedig ez szinte valamennyi európai uniós tagállamban, különösen nyugat-európában létező és működő társasági forma, és a társadalom meghatározott alrendszerében – különösen a sportlétesítményeket és sportklubokat működtető társaságoknál – népszerű formának is tekinthető<sup>372</sup>. A „hivatalos” magyar álláspont szerint azonban tényleges szükséglet hiányában a kodifikáció elvetette a betéti részvénytársaság társasági formakészletbe való felvételét.<sup>373</sup>

A társaságok irányításának egységes szabályozása tekintetében látszik a nehézség, hiszen az 5. számú irányelv tervezet a társaság irányítása tekintetében tett kísérletet a harmonizálásra, azonban ez eltérő logikájú rendszerek miatt ez idáig sikertelenül.

A hatályos törvényi rendelkezések szerint a gazdasági társaság ügyvezetését – a gazdasági társaságok egyes formáira vonatkozó rendelkezések szerint – a társaság vezető tisztségviselői vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület látja el. Ügyvezetésnek tekinthető a társaság irányításával összefüggésben szükséges mindazon döntések meghozatala, amelyek törvény vagy a társasági szerződés alapján nem tartoznak a társaság legfőbb szervének vagy más társasági szervnek a hatáskörébe. Ügyvezetés tehát valamiféle tevékenységet jelent, leginkább döntéshozatali tevékenység, melynek jogilag szabályozott elemei mindenképpen a társaság belső jogviszonyai körébe taroznak.

---

Ugyancsak furcsálható, hogy elvileg évtizedek múlva is egy már szinte teljesen hatályon kívül helyezett joganyag, az 1997. évi CXLIV. törvény szerint működnek tovább. Nem kizárt, hogy érdemesebb lett volna ezen társasági formát akként megszüntetni, mint a közhasznú társaságokat, hogy meghatározott ideig át kell alakulniuk. A száz és kétszáz közé tehető közös vállalati létszámmal valószínűleg ez lett volna az indokoltabb megoldás.

<sup>371</sup> A betéti részvénytársaságok kialakulásának módjára és nyugat-európai társasági jogrendszerekben betöltött szerepéről: SÁNDOR István: *A társasági jog története Nyugat-Európában*. KJK. Bp., 2005.

<sup>372</sup> Daneben sind viele Lizenzspielerabteilungen der Bundesligavereine in der Form der KGaA verfasst (z. B. Hannover 96 GmbH & Co. KGaA, 1.FC Köln GmbH & Co. KGaA, Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA, Hertha BSC Berlin GmbH & Co. KGaA, SV Werder Bremen GmbH & Co. KGaA, DSC Arminia Bielefeld GmbH & Co. KGaA, Greuther Fürth GmbH & Co. KGaA). Die Satzung des Ligaverbandes privilegiert die KGaA. In: Harald SCHAUMBURG – Christoph SCHULTE: *Die KGaA - Recht und Steuern in der Praxis*, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln 2000; Carsten SCHÜTZ – Tobias BÜRGERS – Michael RIOTTE: *Die Kommanditgesellschaft auf Aktien – Handbuch*. C. H. Beck, München 2004; Rolf SETHE: *Die personalistische Kapitalgesellschaft mit Börsenzugang*. Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln 1996.

<sup>373</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Az új Gt. közös rendelkezéseiről*. Gazdaság és Jog, 2005. március 10. old.

A korábbi társasági jogi szabályozás a fennmaradó döntési jogköröket egységesen az ügyvezetés körébe sorolta és megfogalmazta azt az elvárás, hogy az ügyvezetést az erre hivatott vezető tisztségviselők személyesen lássák el. Az új törvény azonban már különbséget akar tenni az irányítással kapcsolatos és egyéb döntések között. Ilyen módon a mindennapos ügyintézési, menedzsmentfeladatok nem tartoznak az ügyvezetés fogalmi körébe. Ebben az értelmezésben a társasági döntések három csoportra oszlanak: a legfőbb szerv hatáskörébe tartozó döntések mellett meg kell különböztetni ügyvezetési döntéseket és a menedzserment által meghozott döntéseket is, azonban mindez nem zárja ki azt, hogy az ügyvezetést ellátó szerv az ügyvezetési tevékenysége mellett ellássa a menedzsmentfeladatokat is.. Így lehetséges, hogy a részvénytársaság igazgatósága az egyiknél csak az ügyvezetés elvi kérdéseivel foglalkozik, a másikon pedig az előbbieken kívül a konkrét operatív döntésekkel is<sup>374</sup>. Attól azonban, hogy egy kisebb társaságnál ugyanaz a személy elláthatja az elvi irányítást, azaz az ügyvezetés mellett a napi, operatív menedzsmenttevékenységet is még nem teszi szükségessé feltétlenül a két tevékenységi kör összemérését és a menedzsmenttevékenység feloldását az ügyvezetésben<sup>375</sup>.

A gazdasági társaságoknak minimum egy vezető tisztségviselőjük van, de a társasági szerződés úgy is rendelkezhet a kft. esetén, hogy minden tag ellátja a társaság képviselőségét, ügyvezetését<sup>376</sup>. Abban az esetben, ha egy társaságnál több üzletvezetőt vagy ügyvezetőt választottak, ez akkor sem jelenti azt, hogy a vezető tisztségviselők testületként járnának el, hanem az egyes üzletvezetők, ügyvezetők önállóak. Kizárólag a részvénytársaság esetében határoz meg a törvény testületet vezető tisztségviselőként<sup>377</sup>.

Az ügyvezetés feladatát a modern elméletek több irányból is megközelítve, de lényegében abban foglalják össze, hogy a szervezet optimális működésének és

---

<sup>374</sup> A gazdasági társaságokról szóló törvény indokolásából

<sup>375</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog*. Complex Kiadó, Bp., 2007. 138. old.

<sup>376</sup> GÁL Judit – PÁLINKÁS NÉ MIKA Ágnes: *Társasági jogi perek*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007. 380. old

<sup>377</sup> HARSÁNYI Gyöngyi: *A társasági törvény vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásának változásai az elmúlt évtizedben*, In: In Memoriam Novotni Zoltán, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2003. 93. old.

fejlesztésének együttes biztosítását jelenti. A jogtudomány megítélése alapján a vezetés feladataiba tartozik a képviselő, a feladatok kitűzése, az optimális munkamegosztás. Az egyszemélyes vezetés a felelőség perszonifikáltsága. Többféle vezetési struktúra képzelhető el, hiszen lehet tulajdonosi vezetés, személyegyesítő típusú társaságok esetében, vagy a nagyvállalatok tulajdonosai a közvetlen vezetésről a menedzser javára lemondanak. A tulajdonos és a szervezet közé beékelődött menedzser az, aki tipikusan a vezetés szakértelmével rendelkezik. A részvénytársaságoknál az igazgatóság, mint testület a menedzseri vezetés elsődleges fóruma, de vezérigazgató kinevezésével hozzá, mint vezetőhöz hatáskörök kerülnek, azaz az egyszemélyes vezetés is megjelenik<sup>378</sup>.

Vezető tisztségviselő csak természetes személy lehet, kivételt a közkereseti és a betéti társaság képez. A vezető tisztségviselő a társaság belső működése körében a társasággal, illetve annak testületeivel, valamint más tisztségviselőivel kapcsolatos feladatait csak személyesen láthatja el, képviselőnek nincs helye<sup>379</sup>, feladatát önállóan látja el. Ez nem zárja ki természetesen, hogy a vezető tisztségviselő meghatalmazást adjon ügyvédnek, hogy a társaságot harmadik személlyel szembeni perben képviselje. E minőségében csak a jogszabályoknak, a társasági szerződésnek, valamint a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve, – figyelemmel az önfelelőség elvére – és főszabályként a társasági tagok és részvényesek által nem utasítható, hiszen az ügyvezetés nem tagi megbízotti jogviszony. Az állandó utasíthatóság ellenben azért is nehezen valósulhat meg, mert a legfőbb szerv nem állandóan működő szerv, ilyen módon nem is lehet alkalmas folyamatos utasítás adására. Egyszemélyes társaságnál az egyedüli tag, vagy egyszemélyes részvénytársaság esetén az egyedüli részvényes a vezető tisztségviselő részére írásban utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő végrehajtani köteles, de ez felelőségi mentesülést eredményez.

---

<sup>378</sup> NOCHTA Tibor: *Társasági jog* 138. old.

<sup>379</sup> ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról* Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2006.189. old.



## 2. Az egyes társasági formák és a kooperációs társaság vezető tisztségviselőire vonatkozó specifikumok

### 2. 1. Közkereseti Társaság

A társaság bármely tagja a társasági szerződés rendelkezése vagy a többi taggal való külön megállapodás alapján személyesen közreműködhet a társaság tevékenységében. A személyes közreműködés tehát azt jelenti, hogy a tag akár természetes személy, akár jogi személy akár jogképességgel felruházott nem jogi személy szervezet a társaság számára, valamely meghatározott „szolgáltatás” nyújtására köteles. A személyes közreműködést a joggyakorlat a korábbiakban tágan értelmezte és ez alá sorolta a társaság szervezésében való részvételt is, és általában azoknak a feladatoknak a teljesítését, amelyeket a kkt. üzletvezetésével megbízott tagja, illetve a képviselője látott el<sup>380</sup>. A hatályos szabályok szerint nem minősül személyes közreműködésnek az üzletvezetés és a képviselet ellátása, valamint a munkaviszonyban, illetve polgári jogi szerződés alapján történő munkavégzés. A tagot személyes közreműködéséért – a társasági szerződés rendelkezése vagy a többi taggal való külön megállapodás alapján – díjazás illetheti meg. A személyes közreműködés nem kizárólag természetes személyekhez kapcsolódó jogi kategória. Ha a tag nem tagsági jogviszonya alapján vállal személyes közreműködést, hanem más jogviszony – így munkaviszony, megbízási jogviszony vagy más polgári jogviszony – alapján, akkor a munkavégzését nem is nevezhetjük személyes közreműködésnek. A közkereseti társaság üzletvezetésére és törvényes képviseletére csak tag jogosult, azonban az általános szabályok értelmében közkereseti társaságnál is lehetőség van dolgozói képviseletre, még cégvezető kinevezésére is.

---

<sup>380</sup> BALÁSHÁZY Mária: *A személyes közreműködés értelmezési problémái a gazdasági társaságokról szóló törvényben.* Gazdaság és jog, 1996. május 7. old.

## 2.2. Betéti társaság

A társasági törvény változatlanul nem tiltja meg, hogy korlátolt felelősségű társaság betéti társaság beltárgya legyen, ezért anélkül, hogy mindez nevesítve lenne, de lehetőség áll fenn a német GmbH&Co.KG alkalmazására.<sup>381</sup> A 2006. évi IV. törvény – az alaprendelkezést nem érintve – szakít a kültaggal kapcsolatos eddigi koncepciójával. A kültag a társasági szerződés eltérő rendelkezésének hiányában a betéti társaság képviselőjére nem jogosult. E főszabály alól mégis teremt kivételt a törvény, hiszen a kültag néhány esetben jogosult a betéti társaság képviselőjére. Ekként ha a társasági szerződés a kültagot feljogosítja üzletvezetésre, ugyanis ilyenkor a kültag a törvényes képviselő, aki cégjegyzésre is jogosult. Amennyiben a betéti társaságnak csak kültagja maradt, akkor a kültagot üzletvezetésre és képviselőre jogosított tagnak kell tekinteni az új beltárgy vagy a közkereseti társasággá történő átalakulás cégbírósi bejelentéséig (legfeljebb 6 hónapos időtartamra), illetve e változás cégbírósi bejegyzéséig, valamint ha a kültag részére a szervezeti képviselő vagy a tagok gyűlése meghatalmazást adott a betéti társaság képviselőjére. A Legfelsőbb Bíróság 3/2003. Polgári jogegységi határozata újragondolást igényelhet, hiszen, az egy beltárggyal létrejött betéti társaság beltárgya is állhat munkaviszonyban a saját betéti társaságánál, a beltárggyal a munkaszerződést a betéti társaság képviselőjében a kültag is megkötheti és aláírhatja, továbbá a kültag a munkáltatói jogkört is gyakorolhatja. A kültag akkor is részt vesz a tagok gyűlésének munkájában, ha nem üzletvezető. Ha a betéti társaságnak csak egyetlen beltárgya van, akkor a beltárggyal üzletvezetésre és képviselőre időbeli korlátozás nélkül jogosult, tehát a cégjegyzékbe nem kell bejegyezni a képviselői jog lejártának időpontját. Látható, hogy a kültagra nézve az 1997. évi Gt.-ben kőgensen fennálló üzletvezetési és képviselői tilalom diszpozitívává vált. A főszabály továbbra is az, hogy a kültag a társaság

---

<sup>381</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Az új Gt. közös rendelkezésiről*, Gazdaság és Jog 2005. március 10. old.

üzletvezetésére és szervezeti képviselésére nem jogosult, a társasági szerződés azonban eltérően rendelkezhet. Ha pedig a társasági szerződés ilyen rendelkezése hiányában a kültag nem is lesz szervezeti képviselő, meghatalmazás alapján még ilyen esetben is elláthat képviselést. Ezt az elvet a német gyakorlat úgy fejezi ki, hogy a társaság tagjának a társasággal történő munkaszerződés-kötése annyiban lehetséges, amennyiben a társasággal szemben harmadik személyként lép fel és a munkaszerződés-kötést főleg a bt. kültagjánál vagy a csendes társaság csendes tagjánál ismeri el<sup>382</sup>. Kétségesebb azonban annak eldöntése, hogy a szervezet élén álló munkavállaló vezető állásúnak minősül-e, ha egyébként a gazdasági társaságnál van még olyan vezető tisztségviselő is, aki e feladatát nem munkaviszonyban látja el. Ez a kérdés egyébként a szokásos és elterjedt társasági formák mindegyikénél felmerülhet, hiszen nincs annak jogi akadály, hogy a betéti társaságot a beltág mellett valamely más, a betéti társasággal munkaviszonyban álló személy vezesse<sup>383</sup>.

### 2.3. Korlátolt felelősségű társaság

A társaság ügyeinek intézését és a társaság törvényes képviselését a tagok közül vagy harmadik személyek köréből a taggyűlés által választott egy vagy több ügyvezető látja el. A társasági szerződés úgy is rendelkezhet, hogy valamennyi tag jogosult az ügyintézésre és képviselésre; ilyenkor őket kell ügyvezetőknek tekinteni, amennyiben megfelelnek a vezetői tisztségviselőkre vonatkozó általános rendelkezéseknek. Annak ellenére lehet valamennyi tag ügyvezető, hogy a tagi létszám nincs maximálva, nem úgy, mint Szlovákiában, ahol ez ötven tagban nyert rögzítést.<sup>384</sup> A kft. törvényes képviselője az ügyvezető. Ez nem minden országban van így, Oroszországban a kft-k

---

<sup>382</sup> SCHAUB, Günter – KOCH, Ulrich – LINCK, Rüdiger: *Arbeitsrechts-Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagwerk für die Praxis* (Gebundene Ausgabe) 12. Auflage. C.H. Beck Verlag, München, 2007. 188. old.

<sup>383</sup> PÁL Lajos - RADNAY József - TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*, Negyedik átdolgozott kiadás, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007. 333. old.

<sup>384</sup> LENGYEL László: *Vállalkozások a Szlovák Köztársaságban*, Napi Jogász 2001. június 26. old.

testületi ügyvezetése is lehetséges.<sup>385</sup> A vezető tisztségviselői megbíztatás választással jön létre – az első ügyvezetőket a társasági szerződésben kell kijelölni – és a tisztség betöltéséhez annak elfogadására is szükség van. Az elfogadó nyilatkozatot a cégbejegyzési kérelem benyújtásával egyidejűleg, annak mellékleteként kell csatolni a cégbírósági eljáráshoz. Értelemszerűen ugyanez irányadó az ezzel kapcsolatos változásbejegyzési eljárásban is.

#### 2.4. Zártkörűen működő részvénytársaság

A zártkörűen működő többszemélyes és egyszemélyes társaság egyaránt a belátásától függően dönthet arról, hogy 3-11 tagú hagyományos igazgatóságot, vagy egyetlen személyt – vezérigazgatót – választ-e a társaság ügyvezetői feladataira. Egyes nyugat – európai jogi szabályozásban, így a német jogban is megjelenik az a szabály, hogy a jegyzett tőke nagyságához is fűződhet a vezetői létszám, melytől a létesítő okirat azonban eltérhet<sup>386</sup>. Igazgatótanácsot azonban a zártkörűen működő részvénytársaságok nem választhatnak. Az igazgatóság (vezérigazgató és igazgatótanács) tagjai kizárólag természetes személyek lehetnek és a feladatot is csak személyesen láthatják el. A tisztséget társasági jogviszony, illetve az új Gt.-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. megbízási szerződésre irányadó szabályai alapján láthatják el. Az egyszemélyes részvénytársaság a dolog lényegénél fogva csak zártkörű részvénytársaság lehet. Az igazgatói jogviszonynál a munkaviszony létesítését kizárta a törvény. A harmadik Gt eredetileg ezt már nem a speciális részvénytársaságokra vonatkozó szabályok közt mondta ki, hanem a közös szabályok között egységesen az egyéb társasági formákra is irányadóan.

A Gt. 28. §-ának keretei között az igazgatóság feladatkörébe tartozik a munkáltatói jogok gyakorlása is. A vezető tisztségviselők az ügyek meghatározott csoportjára – tehát nem általános képviseletre – nézve a

---

<sup>385</sup> BICZI Éva: Korlátolt felelősségű társaságok Oroszországban, Cég és Jog, 2001/4. 15. old.

<sup>386</sup> AktG. 76. § (1) Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zu leiten.

(2) 1. Der Vorstand kann aus einer oder mehreren Personen bestehen. 2. Bei Gesellschaften mit einem Grundkapital von mehr als drei Millionen Euro hat er aus mindestens zwei Personen zu bestehen, es sei denn, die Satzung bestimmt, daß er aus einer Person besteht.

részvénytársaság munkavállalóit jogosíthatják fel képviseleti jogra. A vezető tisztségviselők és az általános képviseletre feljogosítható Gt. 32. §-a szerinti cégvezetők írásban, cégjegyzés útján képviselik a társaságot.

## 2.5. Nyilvánosan működő részvénytársaság

A részvénytársaság irányítási rendszerét a különböző országok jogrendszerei eltérően rendezik. Az egyik forma az úgynevezett duális irányítási mód. Ennél a vezetésnek az irányítási és felügyeleti része a tartalmi elkülönülés mellett szervezetileg is szétválik. Ilyenkor az ügyvezetés a felügyeleti szerv ellenőrzése alatt áll. A német jogcsoporthoz tartozó jogrendszerek – amelyhez a magyar is tartozik – általában ezt a duális rendszert szabályozzák. A monista vagy egységes irányítási rendszer, az angolszász jog intézménye.<sup>387</sup> Az orosz megoldás azonban ebben az esetben is sajátos, mert a különböző nagyságú társaságokra vonatkozóan eltérő előírások vonatkoznak, így az ötszáz részvényesen aluli társaságoknak megengedi a törvény, hogy az igazgatóság helyett a közgyűlés gyakorolja az igazgatósági feladatokat.<sup>388</sup> Általános szabály több nyugat-európai társasági jogban, hogy az igazgatóság tagja csak természetes személy lehet (Ausztria, Svájc, Olaszország), de egyes országok társasági jogában jogi személy is betölthet ilyen tisztséget (Spanyolország, Hollandia, Görögország, Belgium, Luxemburg.). Egyes esetekben az igazgatóság tagjának részvényesnek is kell lennie (Svájc).<sup>389</sup>

A nyilvánosan működő rt.-k szintén szabadon dönthetik el, hogy hagyományos 3-11 tagú igazgatóság vagy 5-11 tagú igazgatótanács látja el a részvénytársaság ügyvezetését. Ha az alapszabály ez utóbbi megoldás mellett döntött, akkor a nyilvánosan működő részvénytársaságnál nincs felügyelőbizottság. Vezető tisztségviselőnek pedig az igazgatótanács tagjai minősülnek. Vezérigazgatót a nyilvánosan működő rt.-k nem választhatnak.

---

<sup>387</sup> BERECZ Csaba: *Társasági jog az Európai Közösségben*. Trezor Könyvkiadó Bp. 1992. 50. old.

<sup>388</sup> BICZI Éva: *Részvénytársaságok Oroszországban 2.: a közgyűlés és az igazgatóság*, Cég és Jog, 2001/10. szám 4. old.

<sup>389</sup> SÁNDOR István: *Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában*. Gazdaság és Jog, 2000. szeptember-október 12. old.

Tekintettel arra, hogy ezen típusú részvénytársaságok kifejezetten tőkeegyesítő társaságok, így néhány további specifikum is jellemző ezen társasági formára.

Az alapszabály úgy is rendelkezhet, hogy az igazgatótanács elnökét közvetlenül a közgyűlés választja. Az igazgatótanács tagjai többségének független személynek kell lennie, az alapszabály ennél magasabb arányt is megállapíthat. Függetlennek minősül az igazgatótanács tagja, ha részvénytársasággal az igazgatótanács tagján kívül más jogviszonyban nem áll. Nem kell az igazgatótanács tagjai többségének független személynek lennie, ha a nyilvánosan működő részvénytársaság elismert vállalatcsoporthoz tartozó ellenőrzött társaság.

Már az első Gt. megreformálásának előkészítése során is felmerült, hogy nem szükségszerű a német-francia rendszer fenntartása a részvénytársaság irányítási struktúrájában. A jelenlegi EU tagállamok közül nemcsak az Egyesült Királyságban és Írországban létezik egy vagyonegyesítő társasági forma, de Svédország is akként csatlakozhatott az EU-hoz, hogy egy részvénytársasági formával rendelkezett<sup>390</sup>. A harmadik társasági törvény biztosítja, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok a hagyományos, az igazgatóság-felügyelőbizottság irányítási-ellenőrzési struktúra helyett az angolszász eredetű egységes board-típusú irányítási modellt alkalmazzák. A frankofon és angol-skandináv un. „board” rendszerénél szűkebb igazgatói grémium feletti felügyelet maga az igazgatóság látja el, az igazgatósági tagok egy meghatározott hányadát a munkavállalói oldal közvetlenül vagy pedig az üzemi tanács választja meg. Itt tehát a munkavállalói érdekképviselő az igazgatóságba nyert beépítést és a szűkebb személyzeti igazgatói reszortot ellátó igazgatósági tagot a munkavállalói oldal delegáltjai közül jelöli az igazgatóság ki<sup>391</sup>.

Erre a választásra az nyrt. alapszabályában kerülhet sor, de a választás azonban visszafordítható. A társaság – az alapszabály módosítása útján –

---

<sup>390</sup> HANÁK András: *A magyar társasági jog reformjáról*, Gazdaság és Jog 1996. május 4. old.

<sup>391</sup> PRUGBERGER Tamás: *Érdek és érdekegyeztetés a jogban*, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 178. old.

bármikor áttérhet a monista irányításról a dualista rendszerre, vagy fordítva. A Magyarországon hagyományos dualista modellben a részvénytársaság irányításáért felelős igazgatóság és az ellenőrző szerepet betöltő felügyelőbizottság szervezetileg is elkülönül egymástól. Ezzel szemben a – brit eredetű – egységes vállalatirányítási modellben mind a részvénytársaság irányítása, mind az ellenőrzés az egységes igazgatótanács kezében van. Az igazgatótanács egyes tagjai ügyvezetői feladatokat látnak el, míg a független tagok feladata a társaság irányításának ellenőrzése. A német rendszerrel ellentétben tehát a társaság irányítását és a vállalatvezetés ellenőrzését végző személyek szervezetileg nem különülnek el, de a funkcionális megosztás a dualista rendszerhez hasonlóan biztosított. E jogbővítő szabályrendszer bevezetését motiválta az Európai Bizottság Cselekvési Terve<sup>392</sup> is. Lényeges azonban, hogy az egységes irányítási rendszerű részvénytársaságban a munkavállalóknak a társaság irányításának ellenőrzésében való részvétele – felügyelőbizottság hiányában – nem valósítható meg a Gt. 38-39. §-ban szabályozott formában. Ekként a társasági törvény 38. § (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy amennyiben a nyilvánosan működő részvénytársaság az egységes irányítási rendszer szabályai szerint működik, a munkavállalókat a társaság ügyvezetése ellenőrzésében – az alapszabályban foglaltak szerint – megillető jogok gyakorlásának módjáról, feltételeiről az igazgatótanács és az üzemi tanács állapodik meg egymással.<sup>393</sup>

A közgyűlésnek alárendelt három egymással egyenrangú és mellérendelt szerven alapuló német Drei-Eck rendszer a XX. század végén már meglehetősen megingott és ehhez hozzáadható, hogy az rt.-k – jórészt nemzetközi – konszernfüggősége, amely a vállalatcsoportosuláson belül jelentős mértékben módosítólag hat az igazgatóság – és a felügyelőbizottság – szerepére is, így a magyar menedzsmentnek is meg kellett barátkoznia az új társasági rendszerrel, mégpedig azzal, hogy egyszemélyes felelős vezetés helyett szervek koordinációján alapuló kollektív vezetés, a külső tulajdonosi

---

<sup>392</sup> Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union - A Plan to Move Forward

<sup>393</sup> SÁRKÖZY Tamás(szerk.): *Társasági törvény, cégtörvény* 446. old.

érdekek körében a részvényesek érdekelsőbbbsége az állami érdekekkel szemben, a profitérdek nyílt megjelenése a jellemző. Miután pedig az eddigi vezetési szisztéma sem volt kellően stabil, az szintén átalakulóban van, a magyar menedzsment átmeneti értékválsága szinte magától értetődőnek tekinthető<sup>394</sup>.

## 2.6. Egyesülés

Az egyesülés ügyvezetését és képviselését – a taggyűlés határozatainak keretei között – az igazgató látja el. A társasági szerződésben az ügyvezetésre – legalább három, legfeljebb hét tagból álló – igazgatóságot is létre lehet hozni. Ez esetben az igazgatóság tagjai minősülnek igazgatónak. Ahol a törvény az egyesülés igazgatójáról rendelkezik, ezen az igazgatóságot, illetve az igazgatóság adott ügyben intézkedésre feljogosított tagját kell érteni. A 2006. évi IV. törvény újított e téren, hiszen a korábbiakban az egyszemélyes ügyvezetést szabályozták, azonban ez bővült azon alternatívával, hogy az igazgatóság létrehozásának sincs már jogi akadálya.

## 3. A szövetkezeti vezetők jogi pozicionálása

Az EU tagállamaiban nem azonos jogi szabályozás érvényesül a szövetkezetekre, mert bizonyos helyeken a Ptk., van ahol a kereskedelmi törvény, vagy külön szövetkezeti törvény szabályozza a szövetkezetek jogállását. A főszabály az, hogy bármilyen jogi formában jön létre az együttműködés, jogi személyiséggel vagy anélkül, korlátlan vagy korlátolt felelősséggel, a nemzetközi szövetkezeti elveket érvényesíteni kell.<sup>395</sup> A német és az angol szövetkezeti szabályozás fejlődéstörténetét áttekintve az megállapítható, hogy a szabályozás kezdetén a korlátlan felelősségi előírás került bevezetésre, majd azt felváltotta a korlátolt felelősségi rendelkezés. A

---

<sup>394</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A magyar társasági jog Európában* 74. old.

<sup>395</sup> ZSOHÁR András: *Az EU és a magyar szövetkezés*, Gazdaság és Jog, 1999. június 23. old.



felelősségtől függően három fajta szövetkezet nyert rögzítést, a korlátlan felelősséggel, a korlátlan pótbefizetéssel, valamint a korlátolt felelősség mellett alapított szövetkezet.<sup>396</sup>

Németországban a szövetkezetekről szóló törvény a szövetkezeteket mint nem zárt tagszámmal rendelkező társulásokat határozta meg. Céljuk, hogy növeljék tagjaik bevételét, és támogassák üzleti vállalkozásait. A német törvény szerint a főszabály az, hogy minden tag egy szavazattal rendelkezik, azonban az alapszabály több szavazati jogot is előírhat. Franciaországban a szövetkezet olyan személyek társulata, akik közös céllal szabadon társulnak azzal, hogy demokratikusan vezetett közös vállalkozást alapítsanak a szükséges tőke bizonyos százalékának biztosításával, egyenlő részesedést vállalva az üzleti kockázatból és nyereségből. Ez a megközelítés ugyanakkor magába foglalja a kizárólagosság elvét, és a szavazati-döntéshozatali egyenlőség elvét.<sup>397</sup>

Franciaországban – ha a szövetkezeti jogfejlődésén és hatályos jogi szabályozásán keresztül jellemezzük ezt a rendszert – a gazdaságnak csak egy ágazatában, nevezetesen a mezőgazdaságban működő szövetkezetek egy típusa nyerte el a sajátos szövetkezeti társulási jogi formát.<sup>398</sup> A hazai szabályozás is a rendszerváltást követően ezt a vonalat követte. Az Egyesült Királyságban azonban a fogyasztási szövetkezeti mozgalomnak a Szövetkezeti Szövetség alapszabályban lefektetett célja: „folytasson ipari és kereskedelmi tevékenységet és nyújtson kereskedelmi ügyekben tanácsot a szövetkezeti társaságoknak”.<sup>399</sup> Az európai szövetkezetek esetében is főszabályként az egy tag-egy szavazat érvényesül, azonban ettől a szövetkezeti tevékenységben való részvétel kapcsán eltérésre van lehetőség. Ez a szabály erőteljesen hasonlít a német szabályhoz, amely lehetővé teszi, hogy a szövetkezet vezető tisztségviselői egy szavazat helyett kettővel rendelkezzenek, tekintve, hogy

---

<sup>396</sup> RÉTI Mária: Az európai szövetkezet statútumáról szóló tanácsi rendeletben foglalt általános jellemvonásokról és egyes előírásokról, figyelemmel a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényre. Európai jog 2007/1. szám 40. old.

<sup>397</sup> BAJTAY Péterné: *Szövetkezetek az Európai Unióban*, Szövetkezés, 1998/2. szám 90. old.

<sup>398</sup> SÜVEGES Márta: *A szövetkezet jogi formája és természete a piacgazdaságban*. Szövetkezés, 1991/1. szám 7. old.

<sup>399</sup> LACZÓ Ferenc: *Szövetkezeti típusok és formák piacgazdaságokban*, Szövetkezés, 1995/2. szám 13. old.

ők felelnek a szövetkezet gazdasági eredményeiért. Az európai szövetkezetekre vonatkozó szabályozás<sup>400</sup> is a szövetkezeti tevékenységben való részvételnél az ügyvezetőkre gondol.<sup>401</sup>

Az 1992-es szövetkezeti törvény a szövetkezet tisztségviselőiként nevesíti az igazgatóság elnökét és tagjait, a felügyelőbizottság elnökét és tagjait vagy ez utóbbiak feladatainak ellátásával megbízott személyt, az ügyvezető elnököt, és ha az alapszabály felhatalmazása alapján létezik, akkor az ügyvezető igazgatót. A törvény az alapszabályra bízta, hogy további tisztségviselőket rendszeresített-e.

Az effektív irányítás terén az igazgatóság szerepe hangsúlyos, hiszen rendezi a jogszabály, hogy közgyűlés legalább három tagú igazgatóságot választott. Ötven főnél kisebb taglétszámú szövetkezetben az alapszabály igazgatóság helyett az ügyvezető elnök tisztségét rendszeresíthette, azonban ez sem volt kógens előírás. Az igazgatóság a közgyűlés határozatainak megfelelően volt jogosult irányítani a szövetkezet tevékenységét, kialakította és irányította a szövetkezet munkaszervezetét, gyakorolta az önkormányzati szabályzat által hatáskörébe utalt munkáltatói jogokat, és alkalmazta a szövetkezet ügyvezető igazgatóját, ha az alapszabály ilyen tisztséget rendszeresített.

A 2000. évi CXLI. törvény – bár párhuzamosan van hatályban<sup>402</sup> az 1992. évi I. törvénnyel – némileg eltérő szabályokat tartalmazott a szövetkezeti vezetők terén is. Ebben a dimenzióban a szövetkezetnek már nem tisztségviselői, hanem vezető tisztségviselői voltak, ide sorolva az igazgatóság elnökét és tagjait, illetőleg az ügyvezető elnököt. A felügyelőbizottság már nem tartozott ebbe a körbe. Hasonlóan a párhuzamosan élő szövetkezeti norma szövegével ebben a szegmensben is a szövetkezet ügyvezetését és képviselését az alapszabályban meghatározott létszámú, de legalább háromtagú igazgatóság végezte, ötven főnél kisebb taglétszámú szövetkezetben az alapszabály

---

<sup>400</sup> Magyarországon 2008. év elején még nincsen cégjegyzékbe bejegyzett európai szövetkezet. In: [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu).

<sup>401</sup> PRUGBERGER Tamás: *Az európai szövetkezetekről szóló rendelet a magyar szabályozás és a nyugat-európai szövetkezeti jogi szabályozás tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 2003. november 468. old.

<sup>402</sup> 2001.01.01-től mindkét szövetkezeti törvény hatályos a 2006. évi X. törvény hatálybalépéséig.

igazgatóság helyett ügyvezető elnöki tisztséget rendszeresíthetett, aki az igazgatóság hatáskörében járt el. A feladatokat már pontosította a jogszabály, így rögzítést nyert, hogy az igazgatóság jogait és feladatait testületként gyakorolta, valamint, hogy az igazgatóság hatáskörébe tartozott a döntés mindazokban az ügyekben, amelyeket törvény vagy az alapszabály nem utalt a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság hatáskörébe. A jogviszony egyértelműbb, hiszen az igazgatóság elnöke és tagjai – az ügyvezető elnök – tekintetében a munkáltatói jogokat a közgyűlés gyakorolta.

A hatályos szabályozás, – melyben a változások lényegében a nemzetközi, különösképpen az európai szövetkezeti fejlődés eredményeinek átvételét jelentik<sup>403</sup> – a 2006. évi X. törvényben visszatért a vezető tisztségviselői kör meghatározása tekintetében az 1992-es szabályokhoz, mely szerint a szövetkezet vezető tisztségviselőinek körébe az igazgatóság elnöke és tagjai, illetőleg az ügyvezető elnök, valamint a felügyelőbizottság elnöke és tagjai tartoznak, azonban az alapszabály további tisztségeket is létesíthet. A gazdasági társaságokról szóló törvénnyel megegyező módon e törvény is felsorolja a vezető tisztségviselőket, a fokozott felelősség és a kizáró okok érvényesülési területének pontos meghatározása érdekében. Vezető tisztségviselővé nem csak tag választható. A jogi személy tagok képviselői is megválaszthatóak, ha más törvény azt nem tiltja<sup>404</sup>. Az érdemi vezetés ellátása során nem változtak nagyban a szabályok, hiszen a szövetkezet ügyvezetését és képviseletét az alapszabályban meghatározott létszámú, de legalább háromtagú igazgatóság végzi. Ötven főnél kisebb taglétszámú szövetkezetben az alapszabály igazgatóság helyett ügyvezető elnöki tisztséget rendszeresíthet. A német szövetkezeti törvényben (GenG.) az igazgatóság kettő főből áll, ahol húsz főnél kevesebb a tagi létszám, ott lehet egyszemélyes vezetés<sup>405</sup>. A szövetkezet ügyeinek vitele rendes gazdálkodás keretei között az igazgatóság

---

<sup>403</sup> KISS Elemér: *Ügyvédek a szövetkezetekért* *Ügyvédek Lapja*, 2007/1. szám 48. old.

<sup>404</sup> Rögzíti a törvény 34. §-hoz fűzött indokolása

<sup>405</sup> GenG. 24. § (2) 1. Der Vorstand besteht aus zwei Personen und wird von der Generalversammlung gewählt und abberufen. 2. Die Satzung kann eine höhere Personenzahl sowie eine andere Art der Bestellung und Abberufung bestimmen. 3. Bei Genossenschaften mit nicht mehr als 20 Mitgliedern kann die Satzung bestimmen, dass der Vorstand aus einer Person besteht.

feladata. Az ügyvezető elnök jogköre az igazgatóság elnökének jogkörével egyezik meg. A törvényalkotó optimálisnak tartja, hogy az igazgatóság tagjai a szövetkezet tagjai is legyenek, mert a szövetkezet személyegyesítő jellege ezt indokolja, azonban ebben a szegmensben a törvény az önkormányzatiság elvét többre értékeli: az igazgatóság tagjai is lehetnek kívülállók, ha az alapszabály így rendelkezik. Ez a szabályozás egyébiránt a német jogban a felügyelő bizottság tekintetében is irányadó, a tagi vezetés felé orientálódás tekintetében<sup>406</sup>, ahol a jogi személy vagy akár egy személyegyesülés tekintetében sem áll fenn a kizárás. A bírói gyakorlat szerint a szövetkezet igazgatóságának elnöke a szövetkezet törvényes képviselője, az általa kötött jogügylet érvényességének nem feltétele, hogy a belső szerv felhatalmazásával rendelkezzen<sup>407</sup>.

A vezetésben való részvételt realizáló dolgozói participáció az európai szövetkezet esetében akként értelmezhető, hogy az Irányelv<sup>408</sup> melléklete 3. részével összhangban rögzítik a munkavállalók részvételére vonatkozó szabályokat<sup>409</sup>, így az SCE alapításban részt vevő jogalanyban érvényesültek részvételi jogok, akkor azok szintje ne csökkenjen, tehát a törvény előírja, hogy az SCE-nek, leányvállalatainak, illetve telephelyeinek munkavállalói az SCE igazgatótanácsában vagy felügyelőbizottságában ugyanolyan arányban jogosultak küldöttről dönteni, amilyen arány a részt vevő jogalanyok közül abban volt, amely a munkavállalói részvétel legmagasabb szintjét biztosította. Ha egyik részt vevő jogalanyban sem érvényesültek munkavállalói részvételi jogok, az SCE nem köteles azt biztosítani. Továbbá akkor sem kell részvételi jognak érvényesülnie, ha a részt vevő jogalanyokban érvényesülő részvételi

---

<sup>406</sup> GenG. 9.§ (2) 1Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats müssen Mitglieder der Genossenschaft und natürliche Personen sein. 2Gehören der Genossenschaft eingetragene Genossenschaften als Mitglieder an, können deren Mitglieder, sofern sie natürliche Personen sind, in den Vorstand oder Aufsichtsrat der Genossenschaft berufen werden; gehören der Genossenschaft andere juristische Personen oder Personengesellschaften an, gilt dies für deren zur Vertretung befugte Personen.

<sup>407</sup> BDT.2007. 1621.

<sup>408</sup> Az európai szövetkezet (SCE) statútumáról szóló 1435/2003/EK tanácsi rendeletet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK tanácsi irányelv

<sup>409</sup> Az európai szövetkezetről szóló 2006. évi LXIX. törvény

jog nem érinti a munkavállalóknak a kötelező alkalmazásához szükséges arányát, és a különleges tárgyaló testület nem dönt a részvételi jogok alkalmazásáról.

#### **4. A vezető állású munkavállalók meghatározása a munkajog rendszerében**

##### 4.1. A vezető állásúak a Munka Törvénykönyve rendszerében

Az 1992. július 1-én hatályba lépett Mt. szövegezése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, melyre vonatkozó részletszabályok tekintetében az új kódex külön fejezetet rendel alkalmazni. Törvényi keretek között vezetőnek minősült a vezető helyettese, valamint az, akit a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet ilyennek minősített.

Az Mt. módosítása<sup>410</sup> felülírja a korábbi szabályozást, és akként rögzíti az új normákat, hogy a vezető helyettese is egyértelműen vezetőnek minősül, viszont kiemeli ebből a szegmensből azon vezetők körét, akiket a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet ilyennek minősít.

Amennyiben olyan munkakört kíván a tulajdonos a működés szempontjából meghatározó jelentőségűnek minősíteni, amely jelenleg is be van töltve, döntésének jogkövetkezményei csak akkor hatnak az érintett munkavállalóra, ha abban közös akarattal megegyeznek, és a munkaszerződést eszerint módosítják. Ellenkező esetben az Mt. 188/A. § (2) bekezdése szerint a döntés a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti<sup>411</sup>.

A Munka törvénykönyve rögzíti, hogy eltérő rendelkezéseket kell alkalmazni a munkáltató vezetője, valamint helyettese tekintetében, érte ez alatt a munkaszervezet élén álló személyt, aki általában a munkáltató első számú

---

<sup>410</sup> 1999. évi LVI. tv.

<sup>411</sup> JAKAB András: *Munkajog a gyakorlat nyelvén iratmintákkal*. Unió Lap- és könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Bp., 2001.399. old

vezetője. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint<sup>412</sup> a munkáltató vezetőjének helyettese a vezetővel azonos jogállásúnak minősül. Ha a gazdasági igazgatóhelyettes minősül az ügyvezető helyettesének, annak távolléte és akadályoztatása esetén az ügyvezető teljes jogkörében járhat el, és a hatáskörénél, feladatainál fogva meghatározó befolyással rendelkezik a munkáltató működésére. Emellett a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakör tekintetében előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállaló a munkáltatói rendkívüli felmondás, az összeférhetetlenségi szabályok, a munkaidő, pihenőidő, továbbá a kártérítési felelősség<sup>413</sup> vonatkozásában vezetőnek minősül. Erről a körülményről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor írásban tájékoztatni kell. Ezen „második vonalbeli”<sup>414</sup> vezetőnek minősülő személyek tekintetében a munkaviszony létesítését követően is van lehetőség vezető állásúvá történő minősítésre, azonban főszabály szerint a munkaviszony fennállása alatt a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet döntése a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti, de eltérő megállapodásra van jogi lehetőség. A vezetői munkakörök meghatározása csak a tulajdonos, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv által történhet jogszerűen. A Gt. szerint a társaság legfőbb szervét, egyszemélyes társaság esetén az alapítót kell a tulajdonosi jogok gyakorlására jogosítottnak tekinteni. A jogalkotó ezzel a szabállyal azt a körülményt ismeri el, hogy a munkaszervezet struktúrájában elfoglalt pozíciótól függetlenül léteznek olyan munkakörök, amelyek döntően befolyásolhatják a cég eredményes gazdálkodását. Fontos, hogy a tulajdonos döntési jogosultsága e tekintetben nem korlátlan, a rendeltetésszerű joggyakorlás követelménye ez esetben is irányadó. A tulajdonosi döntés nem az egyes munkavállalóra, hanem munkakörökre vonatkozhat, így ha a munkáltató a tájékoztatást elmulasztja, ebben az esetben a munkavállaló nem

---

<sup>412</sup> BH. 2002. 414.

<sup>413</sup> Mt. 190. § (3) bekezdés, 191. §, a 192. §, illetve a 192/A. § (2)-(4) bekezdése alkalmazásában

<sup>414</sup> FABÓK András: *A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései* Gazdaság és Jog 1999.február 20. old.

tekinthető vezető állásúnak és nem alkalmazhatók az erre az esetre irányadó rendelkezések<sup>415</sup>.

A munkajogi jogviszony két alanya közül ebben az esetben az általánosan pozícionált munkáltató mellett a különös státuszban lévő vezető áll. E különös státusz az Mt. megalkotásakor egyedüli volt, majd bővült – új fejezetek beiktatásával<sup>416</sup> – a közigazgatási szerveknél foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezésekkel, a távmunkára és a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó szabályokkal. A munkaviszonyon kívüli foglalkoztatási formák szerződéstípusainak jogi kidolgozása mellett indokolt az atipikus munkaviszony keretében történő foglalkoztatás különféle lehetőséginek megteremtése is. Sokszor tapasztalható, hogy önálló, független munkavégzésről ugyan nincs szó, tehát a munkaviszonyra jellemző függő munkával állunk szemben, de a tradicionális munkaviszony kereteit már szétfeszítik az adott foglalkoztatás sajátosságai<sup>417</sup>. A gazdasági függőség a munkavállalók döntő többségénél tipikus ugyan, de a függő munka megkülönböztető ismérveként nem alkalmazható. Kialakult ugyanis egy olyan munkavállalói réteg, amelynél a függő munka vállalása már nem egyértelműen a gazdasági függésből következett. Ez a felismerés vezetett el egyébiránt a függő és az önálló munkavégzés tartalmi szétválasztásához<sup>418</sup>. A munkaviszony a személyiségi jellege mellett a függőségből származó védelmi igény a munkajogban napjainkban is megtalálható, a munkajog „azoknak a joga”, akik nincsenek az önállóság azon fokának birtokában, hogy ne lenne szükségük munkaerejük más érdekében történő hasznosítására<sup>419</sup>.

---

<sup>415</sup> PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Im.* 338. old.

<sup>416</sup> Mt. X/A fejezet a 2004. évi XXVIII. tv. által, XI. fejezet a 2001. évi XVI.tv-el és a XII. fejezet a 2001. évi XXXVI. tv-el nyer beiktatást

<sup>417</sup> PÁL Lajos: *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről*, Munkaügyi Szemle 2007. szeptember. 11. old.

<sup>418</sup> KISS György: *A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében* In: CZÚCZ Ottó- SZABÓ István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás.* RADNAY József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 261. old.

<sup>419</sup> KISS György: *A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében.* 262. old.

## 4.2. A vezetői jogviszony ismérvei, elhatárolási alapok

Magyarországon az egyik legvitatottabb kérdés az, hogy a vezető alkalmazottak jogviszonya tartalmilag munkaviszony, vagy inkább tartós vállalkozási vagy megbízási viszony<sup>420</sup>, az azonban kétségetlen tény, hogy a munkajogi szabályozásnak meg kell teremtenie a vállalkozás szabadságának és a munkavállaló egzisztenciális biztonságának feltételrendszerét.<sup>421</sup> A kényszervállalkozások kérdésével, és a munkaviszony, továbbá a munkavégzéssel kapcsolatos egyéb jogviszonyok elhatárolása tekintetében – az ítélkezési gyakorlatra is figyelemmel – a probléma alapja több ízben is exponálást nyert, melynek tükrében a látszatönállóság elkerülése és a jogviszonyok egyértelmű tisztázása volt az egyik legfontosabb feladat<sup>422</sup>. Ismert olyan megoldási javaslat is<sup>423</sup>, hogy egy munkáltató érdekkörében működő vállalkozás – adott esetben kényszervállalkozás – munkaviszonyként is elismerésre kerüljön és a munkajognak, ha nem is a teljes körű, de legalábbis bizonyos garanciális szabályai vonatkozzanak e kategóriára.

---

<sup>420</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*, Bíbor Kiadó, Debrecen, 2006. 85. old.

<sup>421</sup> KISS György: *A munkavilága szabályozásának egy lehetséges változata (Analízis-vázlat)*, Magyar Közigazgatás, 1995. május 263. old.

<sup>422</sup> E kérdéskört tárgyalja részletesen: HANDÓ Tünde: *Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt*. Cég és jog, 2003. július – augusztus; PRUGBERGER Tamás: *A munkajog harmonizációja* Cég és jog 2003. január- február; KENDERES György: *Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására A kényszervállalkozások típusai, előnyök és hátrányok a két fél oldalán* Cég és Jog 2003. március 5-8. old. KENDERES György: *A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyve kodifikációja szempontjából*. Gazdaság és Jog. 2000. január 19. old. PRUGBERGER Tamás–RÁCZ Zoltán: *A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez*. Gazdaság és jog 2003. március; PRUGBERGER Tamás–FABÓK András: *A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében*. Magyar Jog 2000. december és erre reflektálva: RADNAY József–HARTAY Győző: *A biztosítási üzletkötők foglalkoztatásáról szóló szerződések munkafeltételei*, Magyar Jog 2001. augusztus; PRUGBERGER Tamás: *Munkaszerződést palástoló kényszervállalkozási és kényszermegbízási jogviszony*. Munkaügyi Szemle 2003. november; RADNAY József: *A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei*, Gazdaság és Jog 2000. március; RADNAY József: *A gazdasági társaság vezetőinek munkavégzési viszonyai*, Gazdaság és Jog 1993. július; ROMÁN Róbert: *A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás* Magyar Jog, 2006. július; ROMÁN Róbert: *A kényszervállalkozásokról*. Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 7/2. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006.

<sup>423</sup> KENDERES György: *A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével* In: PLOETZ Manfred - TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001.284. old



Az előjáróban mindenképpen leszögezhető, hogy a vállalkozás jogával bárki élhet, szemben a csak természetes személyeket megillető munkához való joggal<sup>424</sup>.

A munkavégzésre irányuló jogviszonyok közül kettő a polgári jog, egy a munkajog által szabályozott, szabályozásuk szemléletmódjának minőségében is eltér egymástól. A polgári jog ugyanis a típusválasztási szabadság elve szerint a felek részére nem kizárólag azt engedélyezi, hogy a szerződés tartalmát akarataknak megfelelően szabadon állapítsák meg, hanem azt is, hogy a szerződésekre, azok tartalmára vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérjenek. A munkajog ellenben korlátozza a felek típusválasztási szabadságát. A felek szabadon dönthetnek abban, hogy a munkajogviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kívánnak létesíteni, akkor azonban ha szándékuk munkajogviszony létesítésére irányul, olyan megállapodását kell kötniük, amelynek tartalma megfelel a Munka Törvénykönyve által meghatározott ismérveknek.

A munkajogviszony és a munkavégzésre irányuló egyéb, polgári jogi jogviszonyok közötti alapvető eltérések úgy is összefoglalhatóak, hogy a munkajogi jogviszonyhoz olyan kategóriák kapcsolódnak, amelyek – miután önállóan munkavégzésről van szó – ismeretlenek a polgári jogi jogviszonyokban. Mindazon túlmenően, hogy más jellegű a munkáltató és a megrendelő vagy megbízó utasítási joga, ebből eredően a polgári jogi jogviszonyokban nincs rendelkezésre állási köteletség, a magánjog polgári jogi jogviszonyaiban ismeretlen a munkahely, a munkaidő, a munkáltatói jogkör és egyéb, csupán a munkajogban fellelhető fogalom. Elsősorban tehát azt kell eldönteni, hogy a más részére végzett konkrét munkatevékenység alkalmas-e az említett polgári jogviszonyok általi megjelenítésre, tehát, hogy a munkavégző a munkaviszony helyett megjelenhet-e önállóan a különböző jogügyletekben<sup>425</sup>. Az Mt.-nek a 75/A. §-al történő kiegészítéséig a munkajogi

---

<sup>424</sup> DRINÓCZI Tímea: *Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok* Dialóg Campus Kiadó Budapest-Pécs, 2007. 232. old.

<sup>425</sup> KISS György: *A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása*, Cég és Jog 1999. október 23. old.

szabályozás nem tért ki a színlelés kérdésére, ezért a gyakorlat a Ptk. szabályait alkalmazta<sup>426</sup>.

A munkavégzésre irányuló egyes szerződések elhatárolásához már irányelvi szinten adták meg azon szegmenseket és elsődleges, másodlagos minősítő jegyeket<sup>427</sup>, melyek alapján a jogviszonyokat minősíteni célszerű.<sup>428</sup> A munkaviszonyt meghatározó elsődleges minősítő jegyek között található az alá-fölérendeltségi viszonyt, a tevékenység jellegét, a munkakörként történő feladat-meghatározást, a személyes munkavégzési kötelezettséget, a munkáltató részéről fennálló foglalkoztatási kötelezettséget, és a munkavállaló rendelkezésre állását. A munkaviszonyt meghatározó másodlagos minősítő jegyek az utasítási és ellenőrzési jogban, a munkavégzés időtartamának, a munkaidő beosztásának, a munkavégzés helyének, az elvégzett munka díjazásának, a munkáltató eszközkészletének felhasználására és a biztonságos munkavégzésre utalnak.<sup>429</sup> Megállapítható ezen exponálás tükrében is azonban, hogy alapvetően a gazdasági munkavégzés elhatárolási vonala nem vezetői oldalról nyer – értelemszerűen – rögzítést, ekként a vezető állású munkavállalók szempontjából nem old fel minden bizonytalansági faktort.

Ezt az álláspontot látszik alátámasztani, hogy a nyugat-európai államokban a vezető alkalmazottakkal szemben nem munkaszerződésnek, hanem beiktatási szerződésnek nevezett speciális alkalmazási megállapodást kötnek. Ugyanakkor ma már a nagy vállalati szervezetekben a vezető alkalmazottak egész hierarchikus láncolatával állhatunk szemben. Minél alacsonyabb szinten áll egy vezető, annál szűkebb a saját döntési hatásköre és annál több felettes utasítást kell végrehajtania. A kapott utasításoknak az alsóbb szintű vezetés rendszeres beszámolási kötelezettség terheli<sup>430</sup>. A vezetői státusz megítélésénél szükséges még figyelembe venni a vállalkozás, a vállalat, illetve

---

<sup>426</sup> RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 271. old.

<sup>427</sup> WALDMANN Gábor: A munkavégzésre irányuló szerződések minősítése, *Munkaügyi Szemle* 2006. december 51. old.

<sup>428</sup> 7001/2005.(MK.170.) FMM-PM. együttes irányelv

<sup>429</sup> WALDMANN Gábor: Im. 54. old.

<sup>430</sup> BIRK, Rolf: *Der leitende Angestellte. Einige rechts vergleichende Bemerkungen*, *Recht der Arbeit*, 4/1988. 212-213. o.

az üzem méretét is<sup>431</sup>, hiszen vezető munkakört tölthet be a műszakvezető is. A gyakorlati tapasztalatok azt mutatják, hogy a cégek jellemzően a szervezetfejlesztést, az emberierőforrás-gazdálkodást és a marketinget vonják az első vagy második számú vezetőik közvetlen irányítása alá<sup>432</sup>. A munkavállaló munkakörének az adott munkáltatói szervezetben való hierarchikus elhelyezését, illetve az ehhez kapcsolódó hatás-, és feladatköröket kell figyelembe venni. Jelentősége van a munkáltató szervezeti és működési szabályzatának, szervezet felépítésére vonatkozó belső rendelkezéseknek. A munkajogi jogalkotásának azonban vitán felüli módon figyelemmel kellene lennie arra a változásra, amely az új foglalkoztatási módszerek rohamos elterjedése éri az európai munkajogot. A probléma akként is aposztrofálható, hogy a magyar munkajogban közvetett típuskényszer áll fenn, melyben a fő gondot nem ez jelenti, hanem az, hogy az elhatárolás szempontjai képlékenyek, és ezáltal majdnem lehetetlen bármilyen szinten egységes értelmezést kialakítani. A nagyobb probléma, hogy a hazai jogi struktúra csak két kategóriában gondolkodik. Az egyik a munkaszerződés és ennek joghatása a munkajogviszony, a másik a munkavégzésre irányuló polgári jogi szerződés ennek joghatása a polgári jogi jogviszony. Valós ugyan, hogy más országok jogrendszerei ugyancsak ezen a strukturális alapon keresek a megoldást, de az eredmény mégis más<sup>433</sup>, így a francia kft-k esetében az ügyvezetővé megválasztott tag többségi tulajdonosa a cégnek, akkor az ügyvezetést megbízási jogviszony keretében láthatja el, míg a kisebbségi tulajdonos ügyvezetőt a társaság alkalmazottjának kell tekinteni az adózás és a társadalombiztosítási jogállás szempontjából, míg a részvénytársasági igazgatóság tagjai nem állhatnak munkajogviszonyban a részvénytársasággal, munkájukat polgári jogi megbízási keretében látják el. Az angol Public

---

<sup>431</sup> PRUGBERGER Tamás: *Vezető alkalmazotti jogállás fogalmának a kérdéseiről*, *Vezetéstudomány*, 2003. szeptember 46. old.

<sup>432</sup> BOKOR Attila – BÍRÓ Kata – KOVÁTS Gergely – TAKÁCS Sándor: *Vezetői elvárások és HR-es önképek*. *Munkaügyi Szemle* 2005. február 19. old

<sup>433</sup> KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, *Magyar Jog*, 2007. január 7. old.

Company limited by share esetén igazgatói jogviszony keletkezhet megbízással és alapulhat munkaviszonyon.<sup>434</sup>

#### 4.3. A vezetői státusz besorolásának elvi megközelítése

A vállalati vezetői kör tág meghatározása ellentétben áll a nyugat-európai államoknál fennálló joghelyzettel. Mind a francia, mind pedig a német típusú jogrendszerek esetében „ma is erőteljes a megkülönböztetés a kékgalléros munkás angol/amerikai megnevezéssel: blue collar, a német Arbeiter, a francia employé és a fehérgalléros alkalmazott white collar, Angestellte, illetve magántisztviselő (professional employee, illetve cadres) között. A 'worker' és az 'employee' kifejezések értelemben vett munkavállaló (employee) védelme egyes intézmények tekintetében kiterjed a ténylegesen hasonló kritériumok szerint munkát végző 'vállalkozókra' (worker) is, amelynek egy nem titkolt célja az ilyen jellegű munkavégzés közelítése a klasszikus munkajogviszony keretében végzett munkához”<sup>435</sup>. A német jogban az alsó- és a középszintű üzemi és vállalati vezetést az „Angestellte” azaz „alkalmazotti” státusszal rendelkezők, míg a felső szintű vezetést a „leitende Angestellte”, vagyis „vezető alkalmazotti” státusba besoroltak látják el. Angestellte ugyanakkor lehet beosztott alkalmazott is. A francia jogban a beosztott magántisztviselők körét a „cadres débutants diplômés”-k, míg az alsó- és középszintű vezetőket a „cadre débutants diplômés”-k, adják. Ez a két kör a német „Angestellte”-nek felel meg. A német fogalom szerinti „leitende Angestellte” státusnak megfelelő helyzetben csupán a „cadres supérieurs”-ök vannak”<sup>436</sup>.

A szervezet egyes számú vezetőjének, valamint helyettesének, illetve helyetteseinek státusa bizonyos tekintetben hasonlít a francia jogban ismert

<sup>434</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *Európai társasági jog*. KJK., Bp., 2002. 59. és 71. old.

<sup>435</sup> KISS György: *A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában*, Ünnepi Tanulmányok PRUGBERGER Tamás professzor 70. születésnapjára, Novotni Alapítvány Miskolc, 2007. 200. old.

<sup>436</sup> PRUGBERGER Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon* In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*. RADNAY József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 335. old.

cadre jogállásához<sup>437</sup>. A francia munkajoghoz képest a német munkajog is megkülönböztetett jelentőséget tulajdonít a vezető állású munkavállalóknak, azonban az elkülönülés nem annyira érdemleges, mint a francia megítélés szerint.<sup>438</sup>

A magyar jog a gazdasági munkajogban sem az 1992 előtti, sem a mai Mt.-t érintve nem tesz különbséget munkás (kékgalléros) és alkalmazott (fehérgalléros) között.<sup>439</sup> A munkás-alkalmazott disztinkció a hazai munkajogi szabályozásban nem jelenik meg. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy a gyakorlatban – különösen napjainkban – e két munkavállalói réteg között ne lenne jelentős szociológiai eltérés. A jogi differenciálatlanság alapvetően két okra vezethető vissza. A technológiai fejlődés általában tompítja a két csoport közötti jogi különbségeket, habár egyes területeken még jobban kiélezi ezeket. Mivel azonban mindkét munkavállalói kategória azonos jogalap következményeképpen végez munkát, jogviszonyuk jogi minősége lényegében nem különbözik egymástól. Általános érvénnyel megállapítható, hogy „a munka magánjogát meghatározó szerződéses elvvel ellentétes lenne olyan külön jogi szabályozás fenntartása, amely a kétségkívüli meglévő különbségeket státussá merevíténé<sup>440</sup>”.

A napjainkban felvetett egyik probléma általánosságban is a munkavállaló, a munkaszerződés, illetve a munkajogviszony fogalma. A munkavállaló meghatározása mindenhol különös jelentőséggel bír, különösen, mert a munkajogban a munkajogviszony két alanyi pozíciójának akarata által realizálódik. „Mivel a munkajogviszony legáldefiníciójának egyértelmű meghatározása egyre kilátástalanabbnak tűnik, több országban megfigyelhető a munkavállaló, valamint a munkavállalóhoz hasonló pozícióban munkát végző fogalmának kimunkálása érdekében tett interdiszciplináris kutatások felerősödése. Ez a folyamat akár gátolhatta volna a munkajog fejlődését,

---

<sup>437</sup> KISS György: *Munkajog*. Osiris Kiadó, Bp. 2005. 120. old.

<sup>438</sup> KISS György: *Munkajog* 119. old.

<sup>439</sup> PRUGBERGER Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon*, Jogtudományi Közlöny, 1999. május 208. old.

<sup>440</sup> KISS György: *Im.Uo.*

ugyanakkor úgy tűnik, hogy rugalmasságát, alkalmazkodóképességét növelte. A magyar munkajog a célirányos fogalomalkotás irányába mindeddig nem volt nyitott, amely a munkajog megújulásának egyik akadályaként lehet<sup>441</sup>.

A munkajogi jogállás megítélésénél szükséges vizsgálnunk a vezető állásúvá nyilvánításhoz azt is, hogy a munkavállaló számára valóban rendelkezésre állnak-e azok a jogosítványok, hatáskörök, amelyek lehetővé teszik számára a társaság működésének érdemi befolyásolását. Ha az ilyen munkavállalónak önálló döntési jogosultsága nincsen, illetve nincs meghatározó befolyása a munkáltató üzletmenetére, kétséges lehet, hogy vezető állásúnak minősíthetjük-e.<sup>442</sup> Azon általános megállapítást azonban nem lehet figyelmen kívül hagyni, hogy a magyar munkaerőpiac szabályozása még mindig a nagyvállalati modellt veszi alapul, és így óhatatlanul nem számol a stabilitáshoz képest labilis, legalábbis mobilitásra kényszerülő – akár vezetői státuszba készülő – munkát vállalókkal<sup>443</sup>.

#### 4.4. A vezető tisztségviselők munkajogi helyzetének szabályozása

A korábbi Gt-k szerint a vezető tisztségviselők tisztségüket jogi értelemben a Ptk. 474-483. §-ában szabályozott megbízási szerződésre irányadó szabályoknak megfelelően, „kvázi megbízási szerződés”<sup>444</sup> alapján látták el. Kivételt jelentett, ha a tevékenységet munkaviszony keretében töltötte be a vezető tisztségviselő.

A vezető tisztségviselő a társaság belső működése körében a társasággal, illetve annak testületeivel, valamint más tisztségviselőivel kapcsolatos feladatait csak személyesen láthatja el, képviseletnek nincs helye. A vezető tisztségviselőt ezen minőségében megillető jogokra és az őt terhelő

---

<sup>441</sup> KISS György: *Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége*, Jogtudományi Közlöny, 2008. február 71. old.

<sup>442</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* HVGOrac Kiadó, Bp. 2007. 14. old.

<sup>443</sup> KISS György: *Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig*, Magyar Jog, 2007. január 2. old.

<sup>444</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata*. KJK. Bp., 2002.

kötelezettségekre a Gt. szerinti társasági jogi jogviszony az irányadó azzal, hogy az így nem szabályozott kérdésekben a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni – mondta ki a 2006. évi IV. törvény rendelkezése az eredeti szövegezésben. Vezetői tisztségviselő ezen megbízását tehát munkaviszonyban nem láthatta el. Ebből a szabályból következett, hogy a vezető tisztségviselő e minőségében nem állhatott volna munkaviszonyban, de nem következett, hogy a vezető tisztségviselő egyáltalán nem állhat munkaviszonyban – vezető tisztségviselői jogviszonya mellett – a társasággal. Mivel az 1997. évi CXLIV. törvény alapján voltak vezető tisztségviselői munkaviszonyok is, az átmeneti rendelkezések között a Gt. kimondta, hogy ezek a munkaviszonyok, ha határozott időre szóltak, úgy lejártukig, ha határozatlan időre, úgy a vezető tisztségviselői jogviszony lejártáig, de legfeljebb a megválasztástól számított öt évig maradnak hatályban.<sup>445</sup>

A vezető tisztségviselők munkaviszony keretében is elláthatták tevékenységüket az 1997. évi Gt. alapján, ez a társaság és a vezető tisztségviselők megállapodására tartozott. Az 1997. évi Gt. 240. §-ának (2) bekezdése viszont már kimondta az rt. igazgatósága vonatkozásában, hogy elnökének, tagjának tisztsége erre irányuló munkaviszony keretében nem látható el. Az új szabályozás elvi alapja az lett volna, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony egy sajátos társasági jogviszony, melyre az Mt. nem alkalmazható, mert a mögöttes jogi norma a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályai lettek volna, a társasági és cégjogi specifikumok figyelembe vételével. Eredetileg tehát az első Gt. a jogviszony jellegéről nem rendelkezett, a gyakorlat is vegyesen alakult, voltak ingyenes, illetve visszterhes vezető tisztségviselői megbízások, illetve munkaviszonyok egyaránt. Az 1990-es évek közepén azonban a elszaporodtak – elsősorban részvénytársaságoknál – a visszaélések: a munkaviszonyban álló vezérigazgató és menedzser társai mellé igazgatósági elnöknek illetve

---

<sup>445</sup> SÁRKÖZY Tamás(szerk.): *Társasági törvény, cégtörvény* 2006. HVGOrac Kiadó Bp. 2006. 91. old.

igazgatósági tagnak beültettek munkaviszonyban mintegy „kárpótlásul” olyan személyeket, akiknek erre való pozícionáltsága kétséges volt. Ezen visszaélések megelőzése érdekében a második Gt.-be bekerült egy olyan szabály, hogy az igazgatósági tagságot munkaviszonyban ellátni nem lehet, tehát az igazgatósági tag állhat ugyan munkaviszonyban a társasággal, de a munkaköre nem lehet pusztán az igazgatósági tagság. Miután pedig így ellentmondás keletkezett a kft. és az rt. között az ügyvezetés tekintetében, a harmadik Gt. általános jelleggel kimondta, hogy ezentúl a vezető tisztségviselői jogviszonyt munkaviszonyban ellátni nem lehet. Ebben a szegmensben tehát eredetileg minden társaságnál elvált volna az ügyvezetői feladat a társasági jogi megbízási jogviszonyától<sup>446</sup>.

Részben – álláspontom szerint – társadalmi presszióra, részben pedig a nem kellő megalapozottságra is figyelemmel a jogszabályi rendelkezéseket módosították<sup>447</sup>. „A Gt. módosítást követő felzúdulás hatására a jogalkotó kénytelen volt szinte azonnal a jogszabály módosítására és a munkaviszony létesítés megengedésére”<sup>448</sup>. Ezen régi/új normák alapján a vezető tisztségviselői tevékenység ismét kétféle jogviszonyban is ellátható, így a vezető tisztségviselő e minőségében megillető jogaira és kötelezettségeire vagy a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályait, vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Egyértelműen osztható az a nézet, mely szerint reálisan és dogmatikailag helyesen csak úgy képzelhető el a szabályozás, ha legális lehetőség áll fenn mind a munkaviszony, mind pedig a polgári jogi jogviszony létesítésére.<sup>449</sup> Tekintettel arra, hogy a Gt. 2007. szeptember 1. előtt általános jelleggel kizárta, hogy a vezető tisztségviselők munkaviszonyban lássák el tevékenységüket, így a Gt.-ben már nem szerepelt

---

<sup>446</sup> SÁRKÖZY szerint lehet, hogy ez a kettős fedelű jogviszony túl bonyolult volt. SÁRKÖZY Tamás: *Merre tovább társasági jog? (A cégtörvény módosítása után)*, Gazdaság és Jog, 2007. szeptember, 5. old.

<sup>447</sup> A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény és egyéb törvények módosításáról szóló 2007. évi LXI. törvény 35. §-a módosította a az új Gt. 22. §-át. A módosítás 2007.09.01-től hatályos.

<sup>448</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp. 2007. 10. old.

<sup>449</sup> KENDERES György: *A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései* Novotni Alapítvány, Licium-Art Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft. Miskolc, 2007.135. old.



az a tilalom, amely szerint az igazgatóság elnökének, illetve tagjának tisztsége erre irányuló munkaviszony keretében nem látható el. A Gt. 2007. szeptember 1-je után hatályos szövege viszont megszüntette az általános tilalmat, de a második Gt. 240. § (2) bekezdéséből ismert szabályt az igazgatósági tagok tekintetében nem állította vissza. Ennek megfelelően jelenleg nincs olyan kizáró szabály a Gt.-ben, amely megakadályozná, hogy az igazgatósági tagok e tevékenységüket munkaviszonyban lássák el<sup>450</sup>. A német törvénykezési gyakorlat szerint a nem munkaviszonyban álló igazgatósági tag javára is alkalmazza a meghatározott munkajogi oltalmi rendelkezéseket, ha azok a rendszeres munkát végző személyi, illetve gazdasági létének biztosításához szükségesek.<sup>451</sup>

Ebben az esetben a munkaviszonnyal való összehasonlításban a legfontosabb eltérések egyike, hogy a vezető tisztségviselővel szemben nem érvényesülhet a munkáltató, azaz a társaság utasítási joga.<sup>452</sup> A munkaviszony szabályainak alkalmazása azt feltételezi, hogy van a vezető tisztségviselőtől különböző olyan személy, aki a vezető tisztségviselő fölött a társaság nevében a munkáltatói jogokat gyakorolja.

A vezető tisztségviselő feladatai közé tartozik a munkáltatói jogok gyakorlása a gazdasági társaság munkavállalóival szemben. Nem vitás ugyanis, hogy a társaság alkalmazottainak nem a vezető tisztségviselő, hanem maga a társaság a munkáltatója. Csakhogy a gazdasági társaság a munkajogviszonyban sem tud önállóan cselekvő módon fellépni, rászorul arra, hogy a nyilatkozatokat képviselője útján tegye meg. Ebben az esetben tehát képviseleti kérdéskörrel beszélhetünk<sup>453</sup>.

Erre tekintettel is mondja ki a Gt., hogy nem töltheti be munkaviszony keretében a vezető tisztségviselői tisztet az egyszemélyes társaság egyedüli tagja, illetve a közkereseti és a betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult

---

<sup>450</sup> PÓK László: *A vezető tisztségviselők és a társaság közötti jogviszony*, Gazdaság és Jog, 2008. február 15. old.

<sup>451</sup> RADNAY József: *Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál*, Gazdaság és Jog 1995. április 20. old.

<sup>452</sup> KENDERES György: *A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája*. Gazdaság és Jog. 2004. december 10. old.

<sup>453</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog*. Complex. Bp.,2007. 152. old.

tagja. Ettől a korlátozástól azonban a társasági szerződés eltérhet, s ilyenkor vagy a legfőbb szerv gyakorolja a lehetséges munkáltatói jogokat, vagy a társasági szerződésben kell rendelkezni a munkáltatói jogok gyakorlásáról. Az egyszemélyes társaságnál a taggyűlési hatáskörbe tartozó kérdésekben az egyedüli tag dönt, és erről a vezető tisztségviselőket írásban köteles értesíteni. Ha az egyedüli tag természetes személy, egyszemélyes társaságnál az alapító okirat úgy is rendelkezhet, hogy a tag jogosult az ügyvezetésre és a képviselőre. Külföldi joggyakorlat szerint<sup>454</sup> az az ügyvezető, aki legalább olyan üzletrésszel rendelkezik, amellyel a fennálló szabályok alapján megakadályozhatja a taggyűlés által történő utasításadást, nem állhat munkaviszonyban.

Az egyszemélyes társaság és annak tagja közötti szerződés érvényességéhez a szerződés közokiratba vagy teljes bizonyító erejű magánokiratba foglalása szükséges, tehát ebben kell rendelkezni arról is, hogy a vezető tisztséget munkaviszony keretében látja el. A vezető tisztségviselő a feladatát önállóan látja el, és csak a jogszabályoknak, a társasági szerződés rendelkezéseinek, a társaság korábban hozott határozataiban foglaltaknak van alávetve, részére a tag (részvényes) főszabályként nem adhat utasítást. E főszabály alól csak a korlátozott felelősségű társaságnál és részvénytársaságnál van kivétel, ha a társaság egyszemélyes.

Általános szabály, hogy vezető tisztségviselő csak természetes személy lehet, de kkt.-nál és bt.-nél – figyelemmel arra, hogy a társaság tagja nemcsak természetes személy lehet, viszont vezető tisztségviselő kizárólag tag lehet – előfordulhat, hogy nem természetes személy a tisztségviselő.

A társasági jogi szabályozás rendszere nem óhajt a gazdasági társaság tevékenységének és az irányításának a kérdéseivel az ügyvezetésen túlmenően, végrehajtási jelleggel foglalkozni, és ezen feladatot a munkajogra bízva, „az új Gt. egy ponton mégis áttöri ezt a határt”<sup>455</sup>. A Gt. 8. §-a arról rendelkezik, hogy a gazdasági társaság vezető állású munkavállalónak

---

<sup>454</sup> Az osztrák szabályok szerint is ez tekinthető optimális megoldásnak. In: SCHIMA, Georg: *Umgründungen im Arbeitsrecht*. Manz'Sche Verlag, Wien, 2004. 181. old.

<sup>455</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 173. old.

minősülő alkalmazottai feladatkörükben a társaság érdekének elsődlegessége alapján kötelesek eljárni. Elképzelhető azonban, hogy a vezető tisztségviselő mellett van a munkaszervezetben egy olyan, munkaviszonyban álló vezető, aki a munkaszervezet élén áll, a végrehajtási tevékenységet napi, operatív szinten vezeti, s ekként helyettesével együtt vezető állású munkavállalónak minősül. Felmerülhet még az a kérdés, hogyha a gazdasági társaságnál a vezető tisztségviselő mellett nincs a társaság munkaszervezetének irányítására rendelt munkavállaló, akkor a vezető tisztségviselő helyettesítését ellátó munkavállaló, mint helyettes tekinthető e vezető állású munkavállalónak. A Legfelsőbb Bíróság kifejti<sup>456</sup>, hogy nem a munkakör elnevezésének, hanem tartalmi elemeinek van meghatározó jelentősége abban a kérdésben, hogy valakit helyettesnek lehet e tekinteni. Az a munkavállaló, aki az ügyvezető mögött szervezeti hierarchiában a második helyet tölti be akkor is vezető helyettesének tekinthető, ha jogköre kisebb, mint a vezetőé, mert bizonyos döntéseket nem hozhat meg. Ezen az alapon nem látszik teljesen kizártnak, hogy egy gazdasági társaságnál akár a cégvezetőt és a vezető tisztségviselő helyettesének tekintse a bíróság, s ekként a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályokat alkalmazza rá.

A vezetői státusz létrejötte vonatkozásában egyébként kétféle megoldás jellemzi a gyakorlatot, melyben egyfelől a munkáltató a munkaerőpiacon megfizetni a minőségi, jól képzett munkaerőt, míg a másik stratégia középpontjában ezzel szemben a munkahelyen belüli képzés áll<sup>457</sup>, azonban a különböző vezetői címek adományozása sok esetben átláthatatlan viszonyokat okoz<sup>458</sup>. A tulajdonosi körnek, illetve a vezetésnek azonban a stratégiák kialakítása érdekében a szervezeti differenciáltságot szükséges áttekinthető helyzetben tartani<sup>459</sup>. A nagyvállalatok önértékelése azonban azt mutatja, hogy

---

<sup>456</sup> BH. 2005. 76.

<sup>457</sup> CSÍZIK Tímea: *Munkahelyi képzés és karriermenedzsment*, Munkaügyi Szemle, 2007. június 16. old.

<sup>458</sup> DVORSZKY Istvánné: *Vezető munkatársak keresése pályázat útján*, Munkaügyi Szemle 1997. május 17. old.

<sup>459</sup> ECSÉDI István: *Szervezetfejlesztés a vállalatok különböző korszakaiban*, Munkaügyi Szemle 2007. november-december 22. old. A coachingról pedig: F. VÁRKONYI Zsuzsa: *Coaching és coaching szemléletű vezetés az üzleti világban*, Munkaügyi Szemle, 2006. november 23-27. old.

a korábbi vertikális, számos hierarchikus szintet magában foglaló szervezet helyett mind többen szorgalmazzák a horizontális szervezeti formát<sup>460</sup>. A kisvállalkozások esetében a vállalat több telephelyén való munkavégzés elsősorban a vezetőknek engedélyezett, a működő mikro-, kis- és középvállalkozásokban a felsővezetők több telephelyen végzik munkájukat<sup>461</sup>. Amennyiben pedig egy társaság vezetését külföldi menedzser végzi döntően a külföldi tulajdonosi kör miatt, a társaság irányítása ilyenkor gyakran úgy történik, hogy a mindennapos igazgatást a belföldön tartózkodó, a bejegyzett székhelyen vagy telephelyen folyamatosan dolgozó, sokszor önálló cégjegyzési joggal sem rendelkező magyar menedzser – esetleg csak cégvezető, vezető beosztású munkavállaló – látja el; a társaság azonban az érdemi döntést az életvitelszerűen külföldön tartózkodó másik menedzser közvetlenül a többségi tagokkal – a Gt. szempontjából informálisan – egyeztetve hozza meg<sup>462</sup>.

Ehhez kapcsolható a vezetői kivásárlás<sup>463</sup>, amikor a kivásárlásra kerülő vállalat korábbi vezetői tulajdonosokká válnak a professzionális finanszírozók mellett. További kivásárlási konstrukciót képviselnek azok az ügylettípusok, amikor vállalaton kívülről jövő vezetői csoport szerez a befektetők mellett tulajdont a kivásárolt cégekben<sup>464</sup>, amikor a vezetők mellett a munkavállalókat is bevonják a tulajdonosok körébe<sup>465</sup>, illetve amikor a kivásárlást maguk a professzionális befektetők<sup>466</sup> kezdeményezik. Elsősorban akkor kerül sor ilyen tranzakcióra, amikor egy leányvállalat nem illeszkedik az anyavállalat stratégiájába.<sup>467</sup> Egyértelmű, hogy az európai közösségi jog, amely tiltja az állampolgárságon alapuló megkülönböztetést az EU – tagállamok

---

<sup>460</sup> FÜLÖP Gyula – PERGE Ildikó: *A magyarországi vállalatok globális perspektívában*, Vezetéstudomány 2004. január 20. old.

<sup>461</sup> MAKÓ Csaba – KESZI Roland – POLYÁNSZKI T. Zoltán: *A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai*, Vezetéstudomány 2003. december 26. old.

<sup>462</sup> METZINGER Péter: *A de facto külföldi irányítású magyar társaságok székhelye és honossága az európai jogi tükrében (de lege lata és de lege ferenda)*, Európai Jog, 2006/3.17. old.

<sup>463</sup> management buy-out

<sup>464</sup> management buy-in

<sup>465</sup> management-employee buy-out

<sup>466</sup> investor-led buy-out

<sup>467</sup> KARSAI Judit: *Kivásárolt cégek – tulajdonos vezetők*, Vezetéstudomány 2002. február 15. old.

állampolgárai között, célja a külföldről érkező munkavállalóknak a saját állampolgárokkal való azonos bánásmódja<sup>468</sup>.

#### 4.5. A cégvezető mint operatív irányítást ellátó személy

A rendszerváltás utáni hazai társasági jogi szabályozás egészen az 1997. évi CXIV. törvény hatályba lépéséig nem rendelkezett a cégvezetőről. A Legfelsőbb Bíróság konkrét eseti döntésében ki is szerepelt<sup>469</sup>, hogy korlátolt felelősségű társaságnál cégvezető nem működhet, mert ez a jogintézmény a mai társasági jogban ismeretlen.

A Legfelsőbb Bíróság az elvi érvénnyel bíró határozatának indokolásában kifejtette, hogy valóban nincs kifejezett jogszabályi rendelkezés arra vonatkozóan, hogy tilos a korlátolt felelősségű társaságnál cégvezetőt kinevezni, azonban az 1988. évi VI. tv. -nek a gazdasági társaságok közös szabályai és a korlátolt felelősségű társaságokra vonatkozó különös szabályai között pedig nem szerepelt a cégvezető jogintézménye, ami az előbbi jogszabályi rendelkezés alapján azt is jelenti, hogy ilyen tisztségviselőt nem lehetett kinevezni. Az 1875. évi XXXVII. törvény (Kt.) 37. §-a alapján a korábbi jogi szabályozás ismerte a cégvezető intézményét, ma azonban ez a jogszabály már nincs hatályban – mondja 1995-ben a legfőbb bírói fórum. A Gt. 1991. évi LXV. törvénnyel történt módosításának hatálybalépése (1992. január 1.) óta a Gt. alapján is lehetőség van a társaság dolgozójának önálló cégjegyzési joggal történő felruházására, csupán az nem lehetséges, hogy az ilyen joggal rendelkező dolgozót a „cégvezető” megkülönböztető címmel ruházza fel a társaság. Az önálló cégjegyzési joggal rendelkező dolgozó ebben a dolgozói „tisztségében” jogosult a cég önálló jegyzésére- fejezi be indokolását a bíróság.

---

<sup>468</sup> BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon*, KJK., Bp., 2002. 132. old.

<sup>469</sup> BH. 1995. 115.

Az 1997-ben kelt második társasági joganyag a társaságok törvényes képviselete és a cégjegyzés rendelkezéseit meghatározó részben<sup>470</sup> rendelkezik a cégvezetőről, mely pozíciót akként határozza meg, hogy a társaság legfőbb szerve, az általa kijelölt munkavállalót általános jellegű képviseleti joggal ruházhatja fel, akit cégvezetőnek tekinthetünk. Cégvezetővé az a munkavállaló jelölhető ki, aki egyébként megfelel a vezető tisztségviselőkre vonatkozó követelményeknek. Ha a gazdasági társaság a székhelyétől eltérő telephelyen vagy fióktelepen is folytat tevékenységet, több cégvezető is kijelölhető. A cégvezető eljárása tekintetében a korábbi Gt. rögzítette, hogy feladatát önállóan – a vezető tisztségviselők utasításainak megfelelően – láthatta el, azonban ha a vezető tisztségviselő által adott utasítás jogszerűségét vagy célszerűségét vitatta, a felügyelő bizottsághoz fordulhatott. A cégvezető nem minősült vezető tisztségviselőnek, a cégvezető cégjegyzési, képviseleti joga nem volt korlátozható<sup>471</sup>. További differenciálása volt a szabályozásnak, hogy a vezető tisztségviselők az ügyek meghatározott csoportjaira nézve a társaság munkavállalóit képviseleti joggal ruházhatták fel, azonban a cégvezető és a képviseletre feljogosított munkavállaló képviseleti jogát másra nem ruházhatta át. A bírói jogértelmezés szerint<sup>472</sup> a társasági szerződés eltérhetett attól az általános rendelkezéstől, hogy a vezető tisztségviselő és a cégvezető önálló, a dolgozó pedig együttes cégjegyzési joggal rendelkezzen.

Konkrét jogvitában, mely a Legfelsőbb Bíróság döntésével végződött<sup>473</sup> kiemelést nyert, hogy korlátolt felelősségű társaság ügyvezetője kizárólag az ügyek meghatározott csoportjára nézve jogosíthatja fel képviseleti joggal a gazdasági társaság munkavállalóját, de a képviselők cégjegyzésének módja csak együttes lehet; arra nincs lehetőség, hogy a cégjegyzési jogot általánosságban az ügyvezető-helyettes gyakorolja. A betéti társaságokkal kapcsolatosan a bírói szervezet élén álló grémium<sup>474</sup> jogi álláspontja szerint a betéti társaság képviseletét cégvezetői tisztségére alapítottn sem láthatja el

---

<sup>470</sup> 1997. évi CXLIV. tv. IV. fejezet

<sup>471</sup> BH.2003. 331.

<sup>472</sup> KGD.2000. 182.

<sup>473</sup> BH.2004. 71.

<sup>474</sup> BH.2001. 434.

olyan kültag, akinek neve a társaság cégnevében nem szerepel. A jogszabály a cégvezetőnek önálló cégjegyzési jogot biztosított, de a társasági szerződés úgy is szabályozhatta a kérdést, hogy az együttes cégjegyzési joggal rendelkező vezető tisztségviselő egy képviselőre feljogosított munkavállalóval együttesen jegyezheti a céget.

A jelen hatályos Gt. abból indul ki, hogy a vezető tisztségviselők nem feltétlenül képesek a társaság teljes körű operatív irányítását ellátni. A szabályozás látványosan eltér az előző Gt-től már csak annyiban is, hogy a gazdasági társaságok ügyvezetése cím<sup>475</sup> alá helyezi a cégvezető jogi szabályozását. A Gt. már nem is tekinti ezt a tevékenységet feltétlenül az ügyvezetés fogalmi körébe tartozó tevékenységnek, s lehetővé teszi, hogy az operatív irányítást a munkaszervezet megfelelő szintjeire telepítve végezzék el a szervezeti hierarchia különböző fokán elhelyezkedő munkavállalók. Egyrészt az jellemzi a helyzetét, hogy a gazdasági társaság munkavállalója, aki tehát munkajogviszony keretében alá – fölérendeltségi helyzetben, utasítások alapján látja el a munkakörébe tartozó feladatokat, ugyanakkor a tevékenysége társasági jogilag is jelentős, hiszen az ügyvezetési funkcióhoz kapcsolódik, annak bizonyos szeleteit látja el, vagy éppen az ügyvezetési funkciót egészíti ki. A cégvezető olyan munkavállaló, aki a vezető tisztségviselők rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését a vezető tisztségviselők tevékenységének segítése érdekében.

Ez a szabályozás is értelmezhető úgy, hogy különbséget lehet tenni a társasági jogi szabályozási szintjén a vezető tisztségviselők ügyvezetési, azaz stratégiai irányítási tevékenységi és a mindennapos, operatív irányítási tevékenység között. Ez utóbbit vagy a vezető tisztségviselő látja el, vagy a munkaszervezetre telepítik ezt a funkciót. A cégvezető nem helyettesítheti a vezető tisztségviselőt a stratégiai irányításban, de elláthatja az operatív irányítást, mégpedig a vezető tisztségviselők rendelkezései szerint, a vezető tisztségviselő irányítása alatt<sup>476</sup>.

---

<sup>475</sup> 2006. évi IV. tv. III. fejezet 2. cím

<sup>476</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 182. old.

A cégvezető feladatkörében a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles eljárni, és ha a társaság székhelyétől eltérő telephelyen vagy fióktelepen is folytat tevékenységet a cég, az általános jogosítvánnyal rendelkező cégvezetőn, illetve cégvezetőkön kívül a telephelyeken, illetve fióktelepeknél is működhet cégvezető.

Cégvezetőt a legfőbb szerv nevezhet ki akkor, ha a létesítő okirat ezt lehetővé teszi. A vezető tisztségviselőkkel ellentétben, a törvény itt nem választásról, hanem kinevezésről beszél, bár nyilvánvaló, hogy a legfőbb szerv nem tud másként döntést hozni, többségi szavazással, tehát a cégvezető kinevezése a társaság oldalán lényegileg nem különbözik a vezető tisztségviselők megválasztásától. A vezető tisztségviselők és a cégvezető kiválasztásának hasonlóságát mutatja az a körülmény is, hogy ugyanazok és kizáró és összeférhetetlenségi okok alkalmazandók a cégvezető személyével kapcsolatban, mint a vezető tisztségviselők esetén. A társasággal kötendő vagy módosítandó munkaszerződésben kell a munkakört úgy megfogalmazni, hogy lefedje a cégvezetői feladatokat, tekintettel arra, hogy a munkaszerződés tartalmát csak a munkavállalóval egyetértésben lehet meghatározni a cégvezetői kinevezéshez is kell munkavállaló hozzájárulása, elfogadása.

#### 4.6. A vezetők munkaideje és díjazása

Nyilván a reciprocitás elve alapján rendelkezik akként a munkajogi szabályozás, hogy a vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő, így a szabadság igénybevételét – a munkaszerződésben foglaltak szerint – maga állapítja meg, valamint a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért ellenérték nem illeti meg. A külföldi jogi megoldással részben ellentétben konkrét ügyben<sup>477</sup> arra jutott a Legfelsőbb Bíróság, hogy a kft. tagja, aki egyben annak ügyvezetője is – a társasági szerződés eltérő rendelkezése hiányában – szavazhat az ügyvezető díjazását megállapító taggyűlési határozat meghozatalánál. A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara mellett szervezett

---

<sup>477</sup> EBH2005. 1330.



állandó választottbíróság gyakorlatából ismert, ha a megválasztani kívánt ügyvezető személyi alkalmasságát a társaság többsége nem vonja kétségbe, valamint, ha megválasztását a társasági szerződés rendelkezései, illetve a Gt. nem zárják ki, az ügyvezetői járandóság mértéke – eltekintve netáni kirívósan túlzó esetektől – önmagában nem teszi a megválasztást kimondó vagy megerősítő határozatot a Gt. alapján jogsértő és így megtámadható határozattá.<sup>478</sup> Természetesen a vezető felett munkáltatói jogkört gyakorló szerv a munkaidőre, pihenőidőre előírásokat fogalmazhat meg, amelyet a felek a munkaszerződésben rögzíthetnek. Az Mt. alapján a vezető rendes, vagy rendkívüli munkaidejéről, ügyeletéről, a készenlétéről nem kell a munkáltatónál nyilvántartást vezetni, mivel a munkaideje beosztását, felhasználását maga határozza meg, mely irányadó a rendkívüli munkavégzésre is, azonban a vezető munkakört betöltő munkavállaló önmagában a munkaidő és a szabadság bizonylatolásának hiányára hivatkozással nem tarthat igényt a szabadságának a munkaviszony fennállása alatt történő megváltására, ha arra nézve a munkaszerződése nem tartalmaz rendelkezést, és nem bizonyítja a szabadság igénybevételét akadályozó körülményeket.<sup>479</sup> Eszerint a vezetők munkaidejüket maguk jogosultak beosztani, önállóan dönthetnek a pihenőidejük, illetve a szabadságuk igénybevételéről. Munkaszerződéses rendelkezés hiányában a vezető önállóan jogosult e kérdésben határozni.<sup>480</sup> Az is jellemző, hogy gazdasági vezetők munkaidejét kötetlen jelleggel állapítják meg, legfeljebb a cégtulajdonos által szükségesnek ítélt napi ügyviteli-tárgyalási rendelkezésre állási (jelenléti) időt rögzítik, de azt is rugalmasan.<sup>481</sup>

Mindez akkor nem áll fenn, ha a munkavállaló munkaidejének beosztását maga határozza meg.<sup>482</sup> Az EU-s munkaidő irányelv-módosítás tervezete már

---

<sup>478</sup> UJLAKI László: *Ügyvezető megválasztására vonatkozó kft. taggyűlési határozat megtámadása*, Gazdaság és Jog 1997. július-augusztus 7-8. szám 46. old.

<sup>479</sup> BH. 1999. 476.

<sup>480</sup> PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: *Munkajogi kézikönyv*. 348. old.

<sup>481</sup> PRUGBERGER Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon*, Európa Fórum 2001/1. szám 9. old.

<sup>482</sup> ROMÁN Róbert: *A munkaidő és pihenőidő európai uniós és hazai szabályozásáról* Magyar Jog 2007. július 385-394. old. és ROMÁN Róbert: *Munkaidő-szabályozás az Európai Unióban* –

2004-ben is kihangsúlyozta egyes rendelkezései kapcsán a munkaidő nyilvántartásának fontosságát.<sup>483</sup>

Rendszeres probléma a tőkeegyesítő társaságok tekintetében a vezető díjazásának mértékére, és ennek nyilvánosságára vonatkozó kérdéskör autentikus rendezése. Az európai vállalatirányítási fórum létrehozásáról szóló 2004/706/EK bizottsági határozat szerint díjazási bizottságok létrehozatala mutatkozhat szükségesnek, akként, hogy ennek nem ügyvezető igazgatósági vagy felügyelő bizottsági tagokból kell állnia, legalább a tagok többségének függetlennek kell lennie.

Egy megfelelő rendszer előmozdításáról a jegyzett társaságok igazgatóinak díjazásához elnevezést viselő 2004/913/EK ajánlás szerint a díjazási rendszereket megfelelő irányítási ellenőrzéseknek kell alávetni, megfelelő tájékoztatói jogok alapján. Minden jegyzett társaságnak közzé kell tennie egy nyilatkozatot a társaság díjazási rendjéről, melyet díjazási nyilatkozatnak neveznek. Ennek egy önálló, a díjazásról szóló jelentés részét kell képeznie, és/vagy a társaság éves beszámolójában és éves jelentésben, az éves beszámolóhoz fűzött megjegyzésekben kell szerepelnie, mely nyilatkozatot a jegyzett társaság honlapjára is fel kell tenni. Az ajánlás 3.2 pontja szerint a díjazási nyilatkozatnak főként a társaságnak az igazgatósági tagok díjazásában a következő pénzügyi évre vonatkozó rendjére kell összpontosítania és tartalmaznia kell egy áttekintést is arról, hogyan valósult meg a díjazási rend az előző pénzügyi évben. Megkülönböztetett hangsúlyt kell fektetni a jegyzett társaság díjazási rendjének esetleges lényeges változásaira. Az üzleti titoktartásra is figyelemmel megfelelő információt kell nyújtani a díjazás és a teljesítmény közötti összefüggésről és az esetleges éves jutalmazási rendszerek és bármely más, nem pénzbeli juttatások fő paramétereinek logikai alapjáról, továbbá az igazgatósági tagok kiegészítő nyugdíjának vagy kordedvezményes nyugdíjazási rendszereinek

---

*figyelemmel a magyar individuális munkajog rendelkezéseire.* In.: STIPTA István (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium* 8. Miskolc, Bíbor Kiadó 2007. 363-400. old.

<sup>483</sup> KUN Attila: *A munkaidő nyilvántartásának főbb szempontjai* Munkaügyi Szemle 2005. október 49-52. old.

fő jellemzőiről. Információkat kell nyújtani az igazgatókkal kötött szerződések időtartalmáról, az alkalmazandó felmondási időkről, és a végkielégítések, illetve az igazgatókkal kötött szerződések idő előtti megszüntetéséhez kapcsolódó más kifizetések részletes előírásairól.

Az empirikus kutatások azt igazolták, hogy egy pozíciónak a hierarchiában elfoglalt helyét nem csak a kompetenciák szintje és a viselt felelősség mértéke határozza meg, hanem inkább az fejez ki, hogy ahova tartozik a vezető szervezeten belül. Ez a hierarchikus vállalati besorolás javadalmazási viszonyokkal jár együtt.<sup>484</sup> A vezetővel kötött menedzserszerződés fő sajátossága, hogy bizalmi kapcsolatban álló felek között jön létre, tartalmát titokként kezelik, azonban ennek egyik eleme a tőzsdén jegyzett cégek esetében is vezetői díjazás, melyet nyilvánosságra kell hozni.<sup>485</sup>

A kiemelt díjazásnak mintegy ellentételezése kapcsán jelenik meg az a kérdés, hogy a munkáltató mennyire jogosult meghatározni a vezető menedzser munkahelyen kívüli magatartását, szabadidejének eltöltésére vonatkozóan lehetnek-e adott esetben kötelezőnek tekinthető elvárásai, ennek munkaszerződésben történő megjelenítése elfogadható-e. Ebben a tekintetben egyet lehet érteni azzal a megállapítással, mely szerint ez csupán akkor lehet releváns, ha sérteti a munkáltató gazdasági, üzleti érdekeit, illetve az adott magatartás alkalmas arra, hogy a munkáltató helytelen megítélését előidézze, egyébként a munkáltatónak aligha lehet beleszólása mindebbe. Ezzel kapcsolatos szabályozást a magyar Mt. a vezető állásúakra nem tartalmaz, így az általános szabályok érvényesülnek, és sok esetben nem is rendes, hanem rendkívüli felmondásként kerülnek mindezek értékelésre. Helyes lenne, ha a magyar Mt. is tartalmazna ilyen jogkövetkezmény levonására utalást. Egy ilyen szabályozás annak ellenére hasznos lenne, hogy a munkaügyi bírói gyakorlat is ezt az irányt vette fel<sup>486</sup>. Továbbmenve a munkaszerződés sem adhat feloldozást az alapjogok

---

<sup>484</sup> KOVÁCS GÉCZI Judit: Bér- és jövedelempolitika. Humánpolitikai Szemle 2001/5. szám 76. old.

<sup>485</sup> TÖRŐ Emese: *A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai* Vezetéstudomány. 2003. május.38. old.

<sup>486</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között* 91. old.

korlátozásának szigorú követelményei alól<sup>487</sup>. Az a néhány eset, amelyek a munkaügyi bíróságok gyakorlatában eddig ismertekké váltak, meglehetősen szélsőséges tényállásokat tartalmaztak<sup>488</sup>.

Magyarországon a magyar állampolgárságú vezető menedzserek kollektív munkajogi védelme teljesen hiányzik – ellentétben a nyugat-európai gyakorlattal – így mindez problémás abból a szempontból is, hogy a tulajdonosi elvárások tekintetében az egységes fellépés lehetősége komplikált. Külön kérdés természetesen az is, hogy a hazai gyakorlatban általában a kollektív megállapodások jóval csekélyebb körben vannak jelen, mint a nyugat-európai példák esetén.<sup>489</sup> Az is kétségtelen tény, hogy sok külföldi székhelyű, de Magyarországon működő munkáltató a munkaszerződéseiben külföldi jogot köt ki.<sup>490</sup>

Magyarországon a munkavállalók esetében 80 és 20%-os az aránya pénzbeli díjazás javára a természetbeni juttatással szemben. Ugyanakkor a vezető állású alkalmazottak esetében a 20%-os természetbeni arány alkalmazása túl szűk, mivel a nemzetközi gyakorlat a menedzseri munkaszerződésekben az igen széleskörű formákban alkalmazott természetbeni juttatásokat biztosít a vezető alkalmazottak részére. A vezető alkalmazottak bérmegállapítását indokolt lenne ezért kivenni az Mt. fenti szakaszának korlátja alól és 50%-os mértékben történő természetbeni bérezésüket lehetővé tenni.<sup>491</sup>

---

<sup>487</sup> KISS György: *Alapjogi összeütközések a munkaviszony teljesítése során a meggyőződés szabadsága és a munkáltatóhoz való lojalitás tükrében*. Liber Amicorum, Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp., 2005. 327. old.

<sup>488</sup> A fenti lábjegyzetben szereplő KISS György tanulmányban hivatkozott jogesetek: EBH 2004. 1050 (Legf. Bír. Mfv. I. 10.119/2003/3. sz); EBH 2004. 1055 (Legf. Bír. Mfv. I. 10.023/2004. sz.).

<sup>489</sup> BERKE Gyula – LÁSZLÓ Gyula: *A kollektív megállapodások szerepe a vállalati gyakorlatban*. Munkaügyi Szemle. 2002. november 28. old.

<sup>490</sup> FODOR T. Gábor: *Külföldi jogi személy munkáltatók Magyarországon*. Cég és Jog. 2003. október 21. old.

<sup>491</sup> PRUGBERGER Tamás: *Problémák és visszaélések a munkabérezésnél*, Gazdaság és Jog, 2008. május, 18. old.

#### 4.7. A szövetkezeti vezetők munkajogi megközelítésben

A szövetkezeti tagsági munkavégzést az 1992. I. tv-el hatályba léptetett szövetkezeti joganyag abban a formában szabályozta, hogy a tagi munkavégzésnek a szövetkezet munkaszervezeti keretei között a munkaszervezet vezetésének közvetlen utasítása és ellenőrzése alapján végrehajtott formáját az Mt. hatálya alá vonta, míg az autonóm jellegű egyéni és csapatvállalkozásokra a Ptk-nak a vállalkozási szerződésekre vonatkozó szabályait rendelte alkalmazni. A szabályozás eklektikusságát az adta, hogy a tagi munkaviszony általános, más társaságokra és kiható rendezése elmaradt, figyelemmel arra, hogy az Mt. a tagi munkaviszonyról sehol sem szólt<sup>492</sup>. Elmondható, hogy a szövetkezet nemcsak profitorientált tőke- vagy tőke- és személyegyesülés, hanem az önszegély elvén működő olyan gazdasági szervezet, amely tagjai egzisztenciáját vagy vállalkozását hivatott elősegíteni, a vállalati működés mellett egy társadalmi-szolidáris tevékenységet is kifejt. A résztvevő gazdák egyszerre tulajdonosai, ügyfelei és beszállítói is a saját szövetkezetüknek, ezáltal aktív szerepet játszanak vállalkozásuk életében. Meghatározzák működési és termelési szabályaikat, megválasztják vezetőiket, menedzsereket alkalmaznak és részt vesznek az üzleti stratégia meghatározásában és fejlesztésében, ugyanakkor nem válogatják meg mezőgazdasági termelő tagjaikat és nem részesítenek senkit másoknál kedvezőbb elbírálásban<sup>493</sup>. A tagok a tisztségviselőket elsősorban ez utóbbi feladat teljesítését célozva választják meg. Mármint, ha akár a megválasztott szövetkezeti igazgatósági elnök – mint ügyvezető – tagsági viszonyban, vagy pedig a szövetkezettel munkaszerződést kötne, akár pedig egy nem tisztségre megválasztott és csupán alkalmazásban álló szövetkezeti menedzser viszi a szövetkezet ügyeit, nem teheti meg, hogy csak a szövetkezet gazdasági célkitűzéseit nézze, de azt sem teheti meg, hogy csak a szövetkezet társadalmi

---

<sup>492</sup> PRUGBERGER Tamás – POELTZ, Manfred: *A magyar és európai munkajog*, KJK., Bp., 1994. 297. old

<sup>493</sup> ZSOHÁR András: *Az EU és a magyar szövetkezés* Gazdaság és Jog, 1999. június, 23. old.

tevékenységére fókuszáljon. Fő szabály ugyanis, hogy a szövetkezeten belül egyik tevékenység sem mehet a másik rovására<sup>494</sup>.

Az azonban elgondolkodtató, hogy a „természetes fejlődés során” tagjaitól megszabaduló, a vagyon többségét kevés számú tulajdonos kezébe koncentráló szövetkezet, amelynek tagjai között nincs egyénileg gazdálkodó farmer, ugyanakkor mezőgazdasági feldolgozást, értékesítést, szolgáltatást végez és tulajdonosainak vagyonát gyarapíthatja, de az általa használt földeket bér munkásokkal művelteti, vajon szövetkezetnek tekinthető-e a klasszikus szövetkezeti elvek alapján<sup>495</sup>.

Nem kizárt, hogy a tag a szövetkezet keretei között munkát végezzen, melyre a Munka Törvénykönyve és a kapcsolódó jogszabályi előírások az irányadóak. A jogviszony sajátosságára is figyelemmel munkaviszony jellegű jogviszony elnevezéssel illették mindezt, de gyakorlatilag mindez a munkaviszonyt takarta, ugyanazok a szabályok vonatkoztak rá, mint az alkalmazotti kör esetén meghatározott munkajogi előírásokra, azaz a Munka Törvénykönyvének a rendelkezései, a szövetkezeti önkormányzati szabálya és az e jogviszonyra vonatkozó szerződés. A munkaviszonytól lényegében csak az különböztette meg, hogy egy tagsági viszony is állt mögötte<sup>496</sup>. A hatályos rendelkezések szerint az alapszabály a személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kell alkalmazni, azonban a pontosítani lehetne a tagsági és munkavégzési jogviszony kapcsolódásait<sup>497</sup>. A vezető jogállás tehát mindenekelőtt abban tér el a többi munkavállaló státusától, hogy többnyire nem utasítás alapján látja el tevékenységét, hanem éppen ellenkezőleg: az ő utasításai, döntései határozzák meg a többi munkavállaló munkavégzésének

---

<sup>494</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között*, Bíbor Kiadó, Debrecen, 2006. 94. old.

<sup>495</sup> ZSOHÁR András: *A rendszerváltozást követő mezőgazdasági szövetkezés (1989-1997) egyes tapasztalatai*, Gazdaság és Jog, 1998. december 25. old.

<sup>496</sup> CSÁK Csilla: *Munkavégzési jogviszonyok „specialitásai” a szövetkezetekben*, Munkaügyi Szemle, 2000. szeptember 43. old.

<sup>497</sup> SZÉP György: *Szövetkezeti jövő a jog tükrében*, Szövetkezés, 1997. 1-2. szám 124. old.

keretét. A másik oldalon ugyanakkor a vezető is munkavállalóként alanya a munkaviszonynak, vele szemben is érvényesül munkáltatói joggyakorlás, továbbá mint munkavállaló tartozik felelősséggel a munkáltató felé.<sup>498</sup>

A munkaszerződés módosítása tekintetében a Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a szövetkezet és tagja között létrejött munkamegállapodás bírósági úton a Polgári Törvénykönyv rendelkezései alapján nem módosítható<sup>499</sup>. Ugyancsak bírósági konzekvencia szerint az üzletvezetői tevékenység ellátására irányuló szerződést – ha munkaviszony vagy szövetkezeti tagsági viszony nem keletkezett – a Ptk-nak a szerződésekre irányadó rendelkezései szerint kell elbírálni; a kikötött jutalék feltűnő aránytalansága esetén a szerződést meg lehet támadni<sup>500</sup>.

Biztosítani kell azonban a tag számára a döntési szabadságot abban a tekintetben, hogy a munkavégzésre a tagsági jogviszonya alapján munkaviszony jellegű jogviszony keretében kerüljön-e sor vagy a tag tagsági jogviszonya mellett, de attól függetlenül létesít munkaviszonyt szövetkezetével. Az elsőként említett esetben a tagsági jogviszony megszűnése a munkaviszony jellegű jogviszonyt is ex lege megszünteti. Ugyanakkor a tag az adózott eredmény felosztása során a szövetkezet részére végzett munkája alapján részesedésre is jogosult. A tagsági és munkaviszony szétválasztásának lehetőségével élő tag biztos lehet abban, hogy a szövetkezetből való esetleges kilépése nem jár együtt munkaviszony felmondás nélkül történő megszűnésével. Másfelől, mivel munkavégzése elválik tagsági jogviszonyától, az adózott eredmény felosztása során e jogcímen külön részesedésre nem tarthat igényt<sup>501</sup>.

---

<sup>498</sup> KODAY Zsuzsanna (szerk.): *Ki felel a végén? A bt.,kkt.,kft.,rt., szövetkezet vezetőinek felelőssége, jogi helyzete, büntethetősége*. Raabe Könyvkiadó Kft., Bp., 1997. 133. old.

<sup>499</sup> BH.1977. 230.

<sup>500</sup> BH.1975. 463.

<sup>501</sup> GADÓ Gábor: *Szemponatok a szövetkezeti törvény újraszabályozásához*, Gazdaság és Jog 1996. július-augusztus 43. old.

## IV. A VEZETŐI JOGVISZONY LÉTESÍTÉSE ÉS A KIZÁRÓ OKOK

### 1. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítése a gazdasági társaságoknál

A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény rendelkezései szerint a vezető tisztségviselőket határozott időre, de legfeljebb öt évre kellett megválasztani; újraválaszthatók és bármikor visszahívhatók voltak. Az öt éves intervallumnak az lehetett – és lehet ma is – az indoka, hogy amennyiben a képviseleti joggal rendelkezők önkorlátozása folytán az arra jogosultakból egyvalaki, vagy többen lesznek a képviselők, de nem mindannyian azok közül, akik jogosultak, a megbízatás időbelileg korlátozva legyen és maximum 5 év elteltével ismét képviselőt kelljen választani<sup>502</sup>. Ezen rendelkezést veszi át gyakorlatilag a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. tv. is. Maga a bíró gyakorlat is konzekvens e téren, hiszen jogszabályba ütközőnek és ezért semmisnek tekinti a társasági szerződésnek azt a rendelkezését, amely a cég vezető tisztségviselőinek megválasztását nem meghatározott időre engedi meg<sup>503</sup>. Eljárási szabályként élt, hogy törvényességi felügyeleti eljárást kell lefolytatni kérelemre, vagy ha a cégbíróság észlelte, ha a határozott időre megválasztott tisztségviselő esetén a határozott idő eltelt és új tisztségviselőként ugyanazt a személyt választották meg, de a cég annak bejegyzésére kérelmet nem terjesztett elő.<sup>504</sup> A törvény maximális időintervallumot adott meg, melyet a feleknek kellett tartalommal kitölteni, így ennek a követelménynek a hiánya a szerződés érvénytelenségét, ill. a hiánypótlási felhívás eredménytelensége esetén a bejegyzési kérelem elutasítását eredményezte. A tisztség határozott időre szóló meghatározását pedig a törvényi szabályokra utalás nem pótolta<sup>505</sup> a kapcsolódó eseti döntés értelmében. Az egyértelmű szabálytól az eltérést nem biztosította és nem is biztosíthatta a bírói gyakorlat – álláspontom szerint nyilvánvalóan helyesen –

---

<sup>502</sup> TÓKÖZY Ferenc: *A közkereseti és a betéti társaságról a bírói gyakorlat tükrében*. Gazdaság és Jog 1997. február 11. old.

<sup>503</sup> BH.1991. 481. II

<sup>504</sup> BH.2004. 202.

<sup>505</sup> BH.1995. 358.



amikor a határozott időre vonatkozó szabályt akként értelmezte, hogy nincs lehetőség arra, hogy az ügyvezetőt az új ügyvezető megválasztásáig bízzák meg a tagok a teendők ellátásával<sup>506</sup>.

A jelenleg hatályos gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény elmozdul a korábban merev, és a gyakorlatban nem is igazán értelmezhető határozott időre vonatkozó rendelkezésétől, mikor – ugyan főszabályként fenntartva az öt évre vonatkozó normatívát – eltérést biztosít abban a szegmensben, hogy a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet e kérdésben. A gyakorlati tapasztalatok a mikro- és kisvállalkozásoknál azt mutatják<sup>507</sup>, hogy akár az új alapítású társaságok a társasági szerződésben, akár a már működő társaságok a változások átvezetésekor, továbbá az ez irányú jogszabályi kötelezettségük teljesítések<sup>508</sup> leginkább a határozatlan idejű formát választják.

De lege ferenda megfontolandó, hogy a jelenleg öt évben meghatározott főszabályt kellene kiegészítő, kiegészítő szabályként megfogalmazni, és így a határozatlan idő lehetne a főszabály.

A részvénytársaság kivételével valamennyi társaság esetében a tagok egyetértésére van szükség az első vezető tisztségviselők kijelöléséhez. A francia társasági jogban ha az ügyvezető a társaság tagja, a megválasztásakor nem szavazhat.<sup>509</sup> A részvénytársaságok tekintetében speciális helyzetet eredményezhet az, ha az nyrt. olyan elsőbbségi részvényeket is ki kíván bocsátani, amelyek a vezető tisztségviselő kijelölésére vonatkozó elsőbbséget biztosítanak. A részvénytársaság nyilvános alapítása esetében az alapszabályt az alakuló közgyűlés fogadja el, ahol többségi szavazással történik a döntéshozatal, ergo a vezető tisztségviselőkről sem kell feltétlenül teljes egyetértéssel dönteni. Alapítási tervezetben az alapítók fenntarthatják maguknak alapítói előnyként a vezető tisztségviselők kijelölésének jogát, s ez

---

<sup>506</sup> KGD.1994. 81. I.

<sup>507</sup> B.-A.-Z. Megyei Bíróság, mint Cégbíróság Cg.05-09-010125, Cg.05-06-008839 ügyekben is.

<sup>508</sup> A Gt. 336.§ (2) szerint

<sup>509</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *Európai társasági jog*. 56. old.

esetben egyáltalán nem a tagok jelölik ki az igazgatóság tagjait. Főszabályként rögzíthető, hogy a legfőbb szerv választja meg a már működő társaság új vezető tisztségviselőit, azonban ettől eltérő előírás érvényesül azoknál a zártkörűen működő részvénytársaságoknál, illetve korlátolt felelősségű társaságoknál, ahol a létesítő okirat a vezető tisztségviselők megválasztásának, visszahívásának és díjazásuk megállapításának jogát a felügyelő bizottságra ruházza át és azoknál a részvénytársaságoknál, ahol az igazgatósági tagok kijelölésére irányuló elsőbbségi jogot biztosító részvényt bocsátottak ki és azoknál a nyilvánosan működő részvénytársaságoknál, ahol az igazgatóság tagjai kijelölésnek jogát az alapítók – alapítói előnyként – a maguk részére tartották fenn.

Sajátos a helyzet az új Gt. által bevezetett elismert vállalatcsoport esetén, hiszen ebben az esetben az uralkodó tag, annak ügyvezetése utasíthatja az ellenőrzött társaság ügyvezetését, illetve az ellenőrzött társaságra kötelező határozatokat is hozhat, de csakis az uralmi szerződés kereteit között.<sup>510</sup> Ilyenkor egyértelműen nem alkalmazhatók a hatáskörelvonás tilalmára, korlátozásra vonatkozó rendelkezések, valamint az uralkodó tag ellenőrzött társaság érdekeit sértő határozatok hozatala miatti korlátlan felelősségére vonatkozó szabályok sem. Az uralmi szerződésben kikötött, az uralkodó tagot megillető többletjogosultság lehet az ellenőrzött társaság vezető tisztségviselőinek megválasztása, illetve kinevezése, visszahívása, vagy például az ellenőrzött társaság cégvezetőjének állítása az uralkodó tag saját munkavállalói közül.

Nincs azonban akadálya olyan megállapodásnak, hogy konszern esetében a vezetők a konszern, az uralkodó gazdasági szervezet munkavállalói legyenek. Ilyenkor a konszern szükség szerint rendelheti ki e vezetőket az egyes gazdasági szervezetekhez, illetve bocsáthatja őket azok rendelkezésére, amely esetben a vezetők elsődlegesen a konszernnel és csupán másodlagosan a

---

<sup>510</sup> ROMÁN Róbert: *Az egyéni és társas vállalkozások jogi szabályozása*. Líceum Kiadó Eger, 2007. 136. old.

közvetlen munkahelyük munkáltatójával állnak jogviszonyban. Nincs akadálya lényegében annak sem, hogy ha a gazdálkodó szervezet nem rendelkezik megfelelő szakemberrel, vezetőt kivételesen polgári jogi szerződés alapján más gazdasági szervezettől vegyen igénybe, esetleg átmenetileg, amikor a gazdasági szervezetek közötti szerződés főleg megbízási, vállalkozási, illetve vegyes szerződés lehet<sup>511</sup>.

A jogviszony szerződéses jellegét támasztja alá, hogy a vezető tisztségviselők nyilatkozással elfogadják a megbízást. Ezzel teljesül és jut kifejezésre a társasággal – annak tagjaival – kölcsönös és egybehangzó akaratuk.<sup>512</sup> Az első Gt. még nem rögzítette hogy a vezető tisztségviselőnek elfogadó nyilatkozatot kell tennie, azonban a Ctvr<sup>513</sup> előírta, hogy az elfogadó nyilatkozatot be kell csatolni a bejegyzési/változásbejegyzési kérelemmel egyidejűleg a cégbíróság felé. A hatályos Gt. szerint a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással jön létre, újraválaszthatók és a társaság legfőbb szerve által bármikor, indokolási kötelezettség nélkül visszahívhatók. Az elfogadó nyilatkozat formájára nézve sem a Gt., sem a Ctv. nem tartalmaz speciális rendelkezéseket, azonban a hatályos Ctv.<sup>514</sup> előírja, hogy az elfogadó nyilatkozatnak nemcsak az elfogadást tényét, hanem a vezető tisztségviselőnek azt a nyilatkozatát is tartalmaznia kell, hogy vele szemben kizáró okok vagy összeférhetlenségi okok nem állnak fenn.

De lege ferenda ebben a tekintetben a társasági törvény rendelkezéseit a cégtörvény rendelkezéseire kellene igazítani akként, hogy a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással és a törvénynek a kizáró és összeférhetlenségi okokra utaló nyilatkozat megtételével jön létre.

A rendszerváltás ideje óta a társasági jogalkotásban nem igazán egységes a koncepció abban a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselői pozíció

---

<sup>511</sup> RADNAY József: *A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései*, Gazdaság és Jog, 1998. november 18. old

<sup>512</sup> GÁL Judit – VEZEKÉNYI Ursula: *Céggazdasági útmutató gazdasági társaságok cégügyeiben* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 1998. 381. old.

<sup>513</sup> 1989. évi 23.tvr.

<sup>514</sup> 2006. évi V. tv.

halmozása mennyiben fogadható el, és ennek a törvényi korlátait hogyan és milyen mértékben kell meghatározni. Az első Gt. összövege szerint egy személy legfeljebb két gazdasági társaságnál lehetett vezető tisztségviselő, majd ezen szigorot feloldva<sup>515</sup> nem állított fel maximumot arra nézve, hogy a vezető tisztségviselői státuszt hány társaságban lehet egyszerre betölteni. A második Gt. szerint legfeljebb három gazdasági társaságnál volt megválasztható a vezető, ezen határ túllépése a vezetői tisztségviselői megbízás érvénytelenségére vezetett a Ptk. 200. § (2) bekezdése alapján. Más megközelítés szerint a vezető tisztségviselővé való megválasztás és a tisztség elfogadására vonatkozó nyilatkozat jogszabálysértő volta folytán azonban a gazdasági társaság nevében vezető tisztségviselőként eljáró személy által kötött szerződés nem minősült semmis szerződésnek. A második Gt. 22. §-a az abban foglalt rendelkezés megsértéséhez ugyanis nem fűzte a semmisség jogkövetkezményét. A Ptk. 200. §-ának (2) bekezdése általános érvényűen kimondja, hogy a szerződés akkor semmis, ha jogszabályba ütközik vagy jogszabály megkerülésével kötötték, és ehhez a jogszabály a semmisség helyett nem fűz más jogkövetkezményt, továbbá amennyiben nyilvánvalóan a jó erkölcsbe ütköző szerződésről van szó. Ezek a feltételek pedig a Gt. 22. §-ában foglalt rendelkezés megsértésével vezető tisztségviselővé vált személy által megkötött szerződés esetében nem álltak fenn. A Gt. 22. §-a megsértésén tehát nem a jogszabálysértéssel vezető tisztségviselővé vált személy által kötött szerződés semmissége a jogkövetkezménye. A jogszabálysértés miatt más eljárásra (pl. a cégbíróságnak a törvényességi felügyelet során való eljárásra) nyílhatott még lehetőség<sup>516</sup>. Külön kérdés volt, hogy a társaság miként szerezhet tudomást a vezető tisztségviselő ezen esetleges jogsértéséről, ezen túlmenően pedig a második Gt. nem tartalmazott szankciót a tájékoztatás elmaradás esetére, jóllehet kógens rendelkezésről volt ebben az esetben is szó.

---

<sup>515</sup> 1991. évi LXV. törvény, 1992.01.01. napi hatállyal

<sup>516</sup> HAITSCH Gyula: *A szerződés nem semmi annak folytán, mert azt a személyt, aki a gazdasági társaság nevében a szerződést megkötötte, háromnál több gazdasági társaságban választották vezető tisztségviselővé.* Gazdaság és Jog 2004. október 26. old.

A francia szabályozás szerint minden részvénytársasági igazgatóság tag maximum nyolc francia cégben lehet igazgatósági vagy felügyelő bizottsági tag, de további öt leányvállalatban is betölthet ilyen tisztséget.<sup>517</sup>

A hatályos előírások szerint a vezető tisztségviselő az új vezető tisztségviselői megbízás elfogadásától számított tizenöt napon belül azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag, írásban tájékoztatni köteles, így megszűnt azon korlát, hogy egy személy meghatározott számú társaságnál lehet egyszerre vezető tisztségviselő. Az alapítók, amennyiben tőkeegyesítő társaság esetén társaságon kívüli személyt bíznak meg a vezető tisztségviselői jogviszony gyakorlásával, megalapozottan várhatják el véleményem szerint, hogy előzetesen a jövőbeli vezető tájékoztassa őket arról, hogy milyen társaság(ok)ban és hol tölt be vezetői pozíciót.

## **2. A vezető tisztségviselőkkel szembeni kizáró okok rendszere**

Egyik társasági törvény sem tartalmazott, és a hatályos sem tartalmaz olyan pozitív követelményeket a vezető tisztségviselők személyes adottságait, képzettségét, képességét illetően, így az elvárások ebben a formában nem fogalmazódnak meg. A negatív taxációs megközelítés mutatja, hogy a törvényi kivételektől eltekintve a funkció betöltése szabad, hiszen csupán a kizáró okkal érintett személyek nem lehetnek gazdasági társaságok vezető tisztségviselői. Ha a társaság mégis ilyen személyt választana meg, határozata jogsértő lenne, s ezért már bejegyzésre sem kerülne, vagy ha mégis, akkor törvényességi felügyeleti eljárás keretében lehetne a cégbíróságnak intézkedni a törvénysértő állapot megszüntetése érdekében, azonban a cégbíróság nincs abban a helyzetben, hogy a kizáró okok fennállását egyes tisztségviselőnél vizsgálja, ezért a vezető tisztségviselők a tisztséget elfogadó nyilatkozatukban kötelesek nyilatkozni erről a kérdésről<sup>518</sup>. A Legfelsőbb Bíróság egy eseti

---

<sup>517</sup> SÁNDOR István: *Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában*. 13. old.

<sup>518</sup> KISFALUDI András: *Im.* 140. old.

döntésében kifejtette, hogy a cégbíróság a bejegyzési eljárás során a kizáró ok fennállását a vezető tisztségviselővel szemben hivatalból nem vizsgálja. Ha azonban ilyen okról hivatalból van tudomása vagy ezt a tudomására hozzák, a bejegyzési eljárás során ezt a körülményt figyelembe kell vennie<sup>519</sup>.

Az első Gt. szerint kizáró okként szerepelt, így nem lehetett gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen, végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesült. A második Gt. szerinti megszövegezésből kimaradt a végrehajtandó kitétel, így gyakorlatilag közömbössé vált a társasági jog szempontjából, hogy valakit letöltendő, vagy végrehajtásában felfüggesztett szabadságvesztésre ítélték. A harmadik Gt. megismétli az 1997. évi CXLIV. törvény rendelkezéseit.

A jogszabály értelmében tehát közömbös – a fentiekén túlmenően<sup>520</sup> –, hogy a cselekmény szándékos, vagy gondatlan, büntetett vagy vétség, befejezett vagy kísérleti szakban maradt<sup>521</sup>, és hogy a végrehajtási fokozat milyen<sup>522</sup>.

Amennyiben más gazdasági tárgyú jogszabályok rendelkezéseit is megvizsgáljuk<sup>523</sup> megállapítható, hogy a szabályozás rendkívül szigorú, nem kellően differenciált.

Álláspontom szerint a hatályos törvényi előírás indokolatlanul szigorúan korlátozza – áttételesen – a társaságok irányításának, üzletvezetésének a szabadságát a társaságok esetében e rendelkezéssel.

Ez egyébiránt a tulajdonosi kör autonómiáját is sérti, hiszen a fenti cselekmény miatt alkalmazott szankcióval sújtott vezető megválasztását, a cég

---

<sup>519</sup> BH. 1997.90.

<sup>520</sup> A Btk. 38. § szerint a főbüntetések a következők: szabadságvesztés, közérdekű munka, pénzbüntetés. Figyelemmel arra, hogy a gyakorlatban a közérdekű munka büntetési nemet a bíróságok ténylegesen nem alkalmazzák és ilyen büntetést nem szabnak ki, így a büntetési rendszer a szabadságvesztés és a pénzbüntetés rendszerében bír effektív relevanciával.

<sup>521</sup> Btk. 17. § (1) szerint a kísérletre a befejezett bűncselekmény büntetési tételét kell alkalmazni.

<sup>522</sup> Btk. 41. § (1) szerint a szabadságvesztést fegyház, börtön vagy fogház fokozatban kell végrehajtani.

<sup>523</sup> Az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. tv. 5. § (1) bekezdése szerint nem kaphat vállalkozói igazolványt: *a)* akit gazdasági, vagyon elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt jogerősen, végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték; *b)* akit egyéb szándékos bűncselekmény miatt egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

ügyeinek továbbvitelét célzó újraválasztást zárhatja ki mindez. A tulajdonosok tehát a fentiekben vázolt személyt nem bízhatják meg a vezető tisztségviselői státusz folytatásával, amíg a mentesülés be nem következik.

Ez a szabályozás a nyugat-európai, így a német szabályozással sem harmonizál, hiszen mind a német részvénytársasági törvény (AktG.), mint a korlátolt felelősségű társaságokról szóló törvény (GmbHG.) csak azon személyeket zárja ki a vezető tisztségviselői körből, akiket akként helyeztek gondnokság alá, hogy saját vagyonukkal sem rendelkezhetnek, akár egészben, akár részben, vagy a német büntető törvénykönyv (StGB.) szerint meghatározott gazdasági bűncselekményt követtek el és a mentesüléstől számított öt évig.<sup>524</sup>

Magam részéről de lege ferenda megfontolandónak tartanám lényegesen cizelláltabban szabályozni ezen kérdéskört. Nem látom indokoltnak, hogy nincsen semmilyen különbség a társasági jogi szabályozásban abban a szegmensben, hogy a kizáró okok tekintetében a Btk. különös rész szerint melyik fejezetbe sorolt bűncselekmény törvényi tényállását merítették ki. Adott esetben a gazdasági életre, a forgalom biztonságára jóval veszélyesebb egy pénzügyi, vagy esetleg egy gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmény miatt kiszabott pénzbüntetés, mint egy fent vázolt közlekedési bűncselekmény miatt kiszabott felfüggesztett szabadságvesztés. Indokolt lenne az egyéni vállalkozásokról szóló törvényben rögzített szabályok kizáró okokra vonatkozó rendelkezéseknek az átvétele, így elegendő lenne azon személyt kizárni ezen az alapon megfosztani vezető tisztségviselői pozíciójától, akit gazdasági, vagyon elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt jogerősen, végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték, vagy akit egyéb

---

<sup>524</sup> AktG. 76.§ (3) 3. és ezzel szó szerint egyezően a GmbHG. 6. § (2) 3. Wer wegen einer Straftat nach den §§ 283 bis 283d des Strafgesetzbuchs verurteilt worden ist, kann auf die Dauer von fünf Jahren seit der Rechtskraft des Urteils nicht Mitglied des Vorstands sein; in die Frist wird die Zeit nicht eingerechnet, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist. A két törvény által hivatkozott bűncselekmények: StGB. 283.§ Bankrott, 283a.§ Besonders schwerer Fall des Bankrotts, 283b.§ Verletzung der Buchführungspflicht, 283c.§ Gläubigerbegünstigung, 283d.§ Schuldnerbegünstigung.

szándékos bűncselekmény miatt egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

Az első és a második Gt. szerint akit valamely foglalkozástól eltiltottak, az az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató gazdasági társaságban nem lehetett vezető tisztségviselő. Ezen relatív kizáró okot a harmadik Gt. akként írta felül, hogy arra vonatkozik a kizárás, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő. A differenciálás oka a Btk módosítása<sup>525</sup>, mely szerint a foglalkozástól eltiltás mellékbüntetés alkalmazása szempontjából foglalkozásnak minősül az is, ha az elkövető a gazdálkodó szervezet általános vezetését ellátó szerv tagja, illetve igazgatója; a szövetkezet igazgatóságának vagy felügyelő bizottságának tagja; a gazdasági társaság vezető tisztségviselője, illetve felügyelő bizottságának tagja vagy egyéni vállalkozó. A foglalkozástól eltiltás egyébiránt mellékbüntetés a Btk. rendszerében, melyet akkor alkalmaz a bíróság – 1-től 10 évig terjedően vagy végleges hatállyal –, ha a bűncselekményt szakképzettséget igénylő foglalkozás szabályainak megszegésével, vagy foglalkozásának felhasználásával, szándékosan követték el.

Figyelemmel arra, hogy a kizárás csak a társaság főtevékenysége és a büntetőbírói ítéletben rögzített foglalkozástól eltiltás mellékbüntetés azonossága esetén áll fenn, a szabály könnyen kijátszható<sup>526</sup>. A büntető ügyben az eltiltás hatálya természetesen csak az ítélet jogerőre emelkedésének napján áll be. Az eljárás során azonban – ha máshonnan nem a vádiratból, vagy a vádindítványból, legkésőbb az első fokú ítéletből – már korábban kiderül, hogy számítani lehet-e ilyen tárgyú mellékbüntetés alkalmazására. A

---

<sup>525</sup> 2007. évi CLXII. tv. Hatályos 2008.01.01-től.

<sup>526</sup> ROMÁN Róbert: *A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról*. Jogtudományi Közlöny. 2007. október 468. old.



társaságnak pedig ebben az esetben a legegyszerűbb a főtevékenység<sup>527</sup> módosítása és máris kijátszották a törvény tiltó rendelkezéseit. Különösen, ha a tevékenységi körök szabályozásában történő „lazulást” vesszük figyelembe<sup>528</sup> látható, hogy a módosítás, egyik főtevékenységről a másikra való áttérés<sup>529</sup> adott esetben nem okoz gondot.

Magam részéről indokoltnak tartanám a társasági törvényben e téren a szabályok könnyű kijátszhatósága miatt annak pontosítását akként, hogy a vezető tisztségviselő akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő akkor sem, ha annál a társaságnál, – ahol ezen vezető tisztséget betölti – a főtevékenységet a büntetőeljárásnak a vezető tisztségviselője ellen történő megindítása után módosították, ha az eltiltásban szereplő foglalkozás és a társasági szerződésben az eljárás megindításának napján szereplő főtevékenység azonos.

A következő kizáró ok a három társasági törvény rendszerében eltérő volt. Az első Gt. szerint a gazdasági társaság megszűnését követő 2 évig nem lehetett más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, aki olyan gazdasági társaságnál töltött be a társaság felszámolásának kezdő napját megelőző 2 évben legalább 1 évig vezető tisztséget, amelyet a felszámolási eljárás során úgy szüntettek meg, hogy köztartozását nem egyenlítette ki. A Cstv. szerint a felszámolás kezdő napja a felszámolást elrendelő végzés jogerőre emelkedésének napja. Ettől a naptól kellett számítani visszamenőlegesen figyelembe veendő két évet.

---

<sup>527</sup> Részletesen a KSH Módszertani útmutatója tartalmazza. [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu).

<sup>528</sup> A Ctv. szerint nem kell megadni a tevékenységi körök teljes listáját, elég a főtevékenységet megjelölni.

<sup>529</sup> 2008.01.01-től a cég főtevékenységét és a létesítő okiratban meghatározott további tevékenységi köreit, az Európai Parlament és a Tanács a gazdasági tevékenységek statisztikai osztályozása NACE Rev. 2. rendszerének létrehozásáról szóló 1893/2006/EK rendelete szerint, a TEÁOR '08-hoz kell igazítani.

A második Gt. szabálya már úgy szólt, hogy a társaság fizetésektelenségének jogerős megállapítását (a felszámolás elrendelését) követő három évig nem lehetett más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az, aki a felszámolást elrendelő jogerős végzés meghozatalának napját megelőző két évben legalább egy évig a felszámolásra került társaságnál vezető tisztségviselő volt, kivéve, ha a vezető tisztségviselői megbízatására kifejezetten a felszámolás elkerülése érdekében került sor. A cégnek a cégjegyzékből törlési eljárás következtében történő törlését követő két évig nem lehetett más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az a személy, aki a törlést megelőző évben a törléssel megszűnt gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő volt. A vezető tisztségviselőkkel szembeni ezen korlátozások szerint azért tiltottak el valakit a vezető tisztségviselői tevékenységtől, mert alkalmatlannak látták ennek betöltésére, hiszen arra következtetett a törvényalkotó abból, ha korábban valaki egy olyan társaságban volt vezető tisztségviselő, amelyet felszámolás vagy hivatalbóli törlés útján szüntettek meg. Ilyen esetekben tulajdonképpen az egyedi körülmények, a vezető tisztségviselő közrehatásának vizsgálata nélkül, általánosságban vontak le következtetést az adott személy alkalmatlanságáról. Ezeket a szabályokat akár vélelemnek is tekinthetjük: arról, aki vezető tisztségviselő volt egy felszámolás alá került társaságnál, vélelmezték, hogy felelős volt a fizetésektelenség kialakulásában<sup>530</sup>. A korábbi Gt. szabályai szerint az egyedi mérlegelés helyébe az a törvényi vélelem lépett és a felszámolás elrendeléséből vagy a hivatalbóli törlés tényéből egyértelműen az következett, hogy mindebben a vezető tisztségviselő mindenképpen közrehatott, így el kellett tiltani őt a vezető tisztségviselői megbízatástól, és ennek mértéke minden tisztségviselővel szemben – három év a felszámolás, és két év a hivatalbóli törlés után. Ez a rendelkezés semmilyen elvi alapon nem volt fenntartható.

A harmadik Gt. szerint a gazdasági társaságnak megszüntetési eljárás során való törlését követő két évig nem lehet más gazdasági társaság vezető

---

<sup>530</sup> KISFALUDI András: *Alkotmányos alapjogok a társasági jogban*. In: SAJÓ András (szerk.): *Alkotmányosság a magánjogban*, Complex Kiadó, Bp., 2006. 212. old.

tisztségviselője az a személy, aki a törlést megelőző naptári évben a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő volt. Kimaradt tehát a törvényből a felszámolással kapcsolatos egyébként is nehezen indokolható szabály, hiszen a törvényességi felügyeleti eljárásban való megszüntetés tipikus esetben a vezető tisztségviselőknek felróható, a felszámolás esetében azonban egyáltalán nem biztos, hogy a fizetőképtelenség visszavezethető az adott vezető tisztségviselő tevékenységére, az objektív szankció pedig nem szükségképpen motiválja a vezető tisztségviselőt a felelős eljárásra. A „megszüntetési eljárás” valószínűleg inkább a Ctv. VII. fejezet 5. címében szabályozott, „Az ismeretlen székhelyű cég megszüntetésére irányuló eljárás”-ra utal, mint az V. fejezet 9. címében rögzített: „A cég megszűntnek nyilvánítása” elnevezésű cégbírósági intézkedésre, amit alátámaszt az indokolásnak az a tétele, amely szerint e kizáró okkal kapcsolatban csak a szövegezésen, de nem a tartalom kivántak változtatni<sup>531</sup>. Ebből következően tehát az jelent kizáró okot, ha valaki vezető tisztségviselő volt egy olyan társaságban, amelyet a cégbíróság azért szüntetett meg, mert a társaság a székhelyén, illetve telephelyén, fióktelepén nem volt megtalálható, és a cég képviseletére személyek lakóhelye is ismeretlen vagy ismeretlennek minősül azért, mert a képviseletre jogosult személy lakóhelye külföldön van, és nincs a cégjegyzékbe bejegyzett kézbesítési megbízottja. De lege ferenda ebben az esetben azonban társasági törvénynek pontosan lenne célszerű fogalmaznia, azt pontosítani kellene, így a Ctv-ben önmagában nem létező megszüntetési eljárás helyett pontosan az ismeretlen székhelyű cég megszüntetésére irányuló eljárást kellene tartalmaznia, hiszen eltérő értelmezéssel a cég megszűntnek nyilvánítása is megszüntetési eljárásként fogható fel. Ezek gyakorlatilag a fantomcégek vezetőire vonatkozó kizáró okok, pontatlanul megfogalmazva.

---

<sup>531</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 145. old.

### 3. A szövetkezeti vezető jogviszonyának létrejötte

A szövetkezeti szervezeti változások során az ipari szolgáltató ágazatok, üzemegységek aktív dolgozói igyekeztek üzletrészükkel kft.-be, betéti társaságba szerveződni és jól működő nyereséges ipari tevékenységeket el is különítették a szövetkezetektől. A szövetkezeti törvény szerint a szövetkezeti tagságnak már nem feltétele a munkavégzési kötelezettség<sup>532</sup>, ezért a nyugdíjas tagok egy része, vagy az ipari tevékenységben dolgozó aktív tagok földjüket a szövetkezetnek bérbe adva más társaságokban vállaltak munkát<sup>533</sup>. A rendszerváltást követő első szövetkezeti törvény az 1992. évi I. törvény rendelkezett a szövetkezet vezetőiről is, mely szerint a közgyűlés legalább három tagú igazgatóságot választott, azonban ötven főnél kisebb taglétszámú szövetkezetben az alapszabály igazgatóság helyett az ügyvezető elnök tisztségét is rendszeresíthette. Az igazgatóságnak az elnökét, – aki egyúttal a szövetkezet elnöke is volt – az igazgatóság tagjai közül a közgyűlés választotta meg, titkos szavazással. Tisztségviselővé egy személy több szövetkezetnél és gazdasági társaságnál is megválasztható, a jelölt azonban a több tisztségre történő választásáról (jelöléséről) az érdekelt szövetkezeteket vagy gazdasági társaságokat előzetesen tájékoztatni volt köteles. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint<sup>534</sup> szövetkezeti pénzügyi ügyvezető igazgatója választás útján (küldöttgyűlés), de kinevezéssel is elnyerhette ezt a beosztást. A szövetkezet tisztségviselői közé, így a vezetők sorába tartozott az igazgatóság elnöke és tagjai, az ügyvezető elnök és – ha az alapszabály így rendelkezett – az ügyvezető igazgató. Az alapszabály további tisztségviselőket rendszeresíthetett. Ezen szövetkezeti törvény – és a következő is – még ide sorolta a felügyelő bizottsági tagokat is, melyet – helyesen – az új szövetkezeti törvény már nem tekint ebbe a körbe tartozónak.

---

<sup>532</sup> A tagság nagy részének munkavégzési lehetősége megszűnt, közel 1 millió ember kerül ki a szövetkezetek foglalkoztatási köréből a rendszerváltás óta. In: SÁRKÖZY Tamás (Szerk.): *Szövetkezeti jog* 24. old.

<sup>533</sup> ZSOHÁR András: *A rendszerváltozást követő mezőgazdasági szövetkezés (1989-1997) egyes tapasztalatai* 24. old.

<sup>534</sup> BH1999. 375.

Tisztségviselővé egy személy több szervezetnél és gazdasági társaságnál is megválasztható volt – összhangban az első Gt-vel –, a jelölt azonban a több tisztségre történő választásáról és már a jelöléséről is az érdekelt szervezeteket vagy gazdasági társaságokat előzetesen tájékoztatni volt köteles.

Ezen szervezeteti törvénnyel párhuzamosan volt hatályos a 2000. évi CXLI. törvény, mely kettős szabályozást adva jogbizonytalanságot teremtett a már működő szervezetek körében, ösztönözte őket, hogy társasággá alakuljanak<sup>535</sup>, vagy az új modell szerinti korlátozott jogképességű szervezetté váljanak. Nem volt kétséges, hogy a szervezetek az előbbi utat választják<sup>536</sup>.

Az új szervezeteti törvény, mely már az ügyvezető igazgatót a vezető tisztségviselők között nem nevesíti, de az igazgatóság elnöke és tagjai, illetőleg az ügyvezető elnök mellett változatlanul lehetővé tette, hogy az alapszabály további tisztségeket is létesíthessen. A szervezet ügyvezetésére és képviselésére ugyanezen, – az 1992. évi I. törvénnyel egyezően – szabályokat rögzíti az igazgatóság vonatkozásában, egyetlen új szabály az, hogy az igazgatóság tagjait és közülük az elnököt – aki egyben a szervezet elnöke is volt – a közgyűlés az alapszabályban meghatározott időtartamra, de legfeljebb öt évre választja meg. Az új szervezetekről szóló törvény már nem szólt titkos szavazásról, és a vezetői jogviszony halmozása esetén más szervezet vagy gazdasági társaság felé fennálló bejelentési kötelezettségről. A hatályos 2006. évi X. törvény szerint a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy által való elfogadással jön létre. Fontos szabály, hogy a vezető tisztségviselő a szervezet belső működése körében a szervezettel, illetve annak szerveivel, valamint más tisztségviselőivel kapcsolatos feladatait csak személyesen láthatja el, képviseletnek nincs helye. A szervezet ügyvezetését és képviselését az alapszabályban meghatározott létszámú, de legalább

---

<sup>535</sup> A szervezetek száma 1990-ben 7641, 2000-ben 7516, míg 2007-ben 5488. Az adatok forrása: [www.ksh.hu](http://www.ksh.hu).

<sup>536</sup> ZSOHÁR András: *Az új szervezetetről szóló törvény alkalmazásának néhány elvi és gyakorlati problémája*, *Gazdaság és Jog*, 2001. március 20. old.

háromtagú igazgatóság végzi. Változatlan feltételek esetén lehet ügyvezető elnököt választani, aki az igazgatóság hatáskörében jár el. A határozott időre – de legfeljebb öt évre – szóló megválasztás kötelezettsége fennmaradt, így nem követte a jogalkotás a Gt. rendszerét abban a tekintetben, hogy lehetőség álljon fenn a határozatlan időre szóló jogviszony létesítésére is.

De lege ferenda megfontolandó tehát a határozott – maximum öt évre fennálló – megválasztás kötelezettségének felülvizsgálata, hiszen az alapszabály ettől eltérést nem biztosíthat. Ezt a társaságokhoz hasonlóan meg kellene engedni.

Ugyancsak rendezni kellene álláspontom szerint a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatával kapcsolatos kérdéskört, hiszen a szövetkezetet is be kell jegyezni a cégjegyzékbe, így az elfogadó nyilatkozatnak ki kell terjednie a kizáró okok és összeférhetetlenségi kérdésekben tett nyilatkozatra is. Így a Ctv. tágabb rendelkezéseit be kellene építeni a szövetkezeti törvénybe.

A döntéshozatali eljárásban a különböző nagyságú tőkét jegyző személyeknek nem felel meg a vagyoni hozzájárulás nélküli egy tag egy szavazat elve, a döntési jogoknál ugyanis nem érvényesíthetik vagyoni túlsúlyukat. A szövetkezet azonban az egy tag egy szavazat elve alapján működik, bár többször megfogalmazódott olyan módosítási igény, hogy a szövetkezetek maguk alapszabályaikban dönthessék el, hogy mely ügyekben térnek el az egy tag egy szavazattól, és alkalmazhatnak vagyonarányos szavazati jogot<sup>537</sup>. A jelenlegi szövetkezeti törvény sem nem teszi ezt lehetővé. Kétségtelen tény továbbá, hogy a tisztségviselők választásánál és egyéb döntéseknél sérelmet okozhat, hogy nem a legnagyobb érdekeltséggel rendelkező tagoknak van döntő befolyásuk, hanem minden tag egyformán érvényesítheti akaratát. A szövetkezet alapításához legalább öt tag szükséges, míg társaságot kevesebben is létrehozhatnak, így a formaválasztásra ezen korlátozás is kihathat.

---

<sup>537</sup> SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *A kisvállalkozások jogi szabályozása az új társasági törvény alapján*, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó, Bp., 1999. 175. old

#### 4. A szövetkezeti vezetőkkel szembeni kizáró okok

Az első szövetkezeti törvény szerint igazgatóság tagjává csak a szövetkezet tagja volt választható, azonban az alapszabály ettől eltérően rendelkezhetett. Ezt a szabályt szinte szó szerint idézi és ismétli meg az új szövetkezetekről szóló törvény is, míg a jelenleg hatályos 2006. évi X. törvény is a szövetkezeti tagot preferálja a vezetésben, azonban annyiban cizelláltabb, hogy már számol olyan szövetkezeti taggal is, amely nem természetes személy, hanem jogi személy vagy jogi személyiség nélküli gazdasági társaság, így ezen tag képviselőjét is e körbe emeli. Az abszolút kizáró okot relativizálja azzal az indokkal, hogy az alapszabály kivételt tehet, de csak akkor, ha a szövetkezet főtevékenysége különleges szakértelmet feltételező irányítást igényel, és ugyanakkor a szövetkezet sajátosságának megfelelően nem különíthető el a demokratikus irányítás és a szövetkezeti tevékenység irányítása, ügyvezetése. A fentiekben említett és a hatályos szövetkezeti törvénnyel hatályon kívül helyezett két korábbi joganyag egységesen kizáró okként rögzíti, hogy nem lehet szövetkezeti vezető az a személy, akit a bíróság cselekvőképességet korlátozó vagy kizáró gondnokság alá helyezett. Ezen szabályt átveszi a 2006. évi X. törvény is, azonban a társasági joganyag nem. Álláspontom szerint a szabályozás egységesítése érdekében célszerűnek mutatkozna a gazdasági társaságok kizáró okokat részletező szabályai közé ezen okcsoportot is felvenni, hiszen aligha fordulhat elő, hogy egy cselekvőképességétől megfosztott személy alkalmas lenne társaságnak akár cégvezetői feladatát is ellátni.

Mindhárom vizsgált szövetkezeti jogszabályban kizárja a vezetők köréből azon személyeket a normatív szabályozás, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen végrehajtható szabadságvesztésre ítélték, mindaddig, amíg a büntetett előléthez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól nem mentesültek<sup>538</sup>.

---

<sup>538</sup> Egészen elképesztő a 2000. évi CXLI. törvény 35. §-hoz fűzött indokolása: „Cél a gazdasági szféra megtisztítása azoktól a személyektől, akik nem képesek a tisztességes piaci magatartás

Ezzel kapcsolatos kritikai észrevételek a társasági szabályozásnál megjelöltek túlmenően azzal egészíthető ki, hogy a szövetkezeti törvény ebben a formában nem harmonizál a társasági törvénnyel, – vagy inkább a társasági törvény a szövetkezeti törvénnyel – hiszen a végrehajtásában próbaidőre felfüggesztett szabadságvesztés büntetés nem tartozik a kizáró okok körébe.

Ugyancsak a kizáró okok között szerepel, ha valakit valamely foglalkozástól eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet folytató szövetkezetnél. A 2000-ben kelt új szövetkezetekről szóló törvény ezt megismétli, míg a hatályos joganyag ezt akként pontosítja, hogy a tevékenységet főtevékenységre változtatja. A szabályozás könnyen kijátszható, ekként a javaslat azonos a gazdasági társaságok ügyvezetése kapcsán kifejtett állásponttal azzal a kiegészítéssel, hogy célszerű lenne beépíteni a Btk. már idézett 2008. január 1-től hatályos azon rendelkezését, hogy a kizáró ok terjedjen ki arra is, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, és e tilalom hatálya alatt nem lehessen szövetkezeti vezető, hiszen a Btk. 56. § (2) bekezdés is foglalkozásnak minősíti a szövetkezeti igazgatósági tagságot.

Az 1992. évi I. törvény és valamennyi ezt követő szövetkezeti törvény szerint kizáró ok, ha valaki az alapszabályban előírt szakmai követelményeknek nem felel meg. E rendelkezés helyes, a társasági jogra is kiterjeszhető lenne, azzal az eltéréssel, hogy az alapszabály helyett létesítő okiratot (társasági szerződést, alapszabályt) lenne indokolt rögzíteni. Ebben az esetben a szakmai követelmények a vezető tisztségviselőkkal szemben pozitív értelemben is a létesítő okiratban megjeleníthető lenne azon felül, hogy a visszahívás jogintézményét meg kellene szüntetni, hiszen ez a szövetkezet közgyűlésének jogkörében is szerepel.

---

tanúsítására.” Álláspontom szerint a Btk. 187.§ alapján, egy halálos közúti baleset gondatlan okozás vétsége miatt – ahol a büntetési tétel egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztés – kiszabott végrehajtandó szabadságvesztés terheltje még vélhetően képes lehet a tisztességes piaci magatartásra, és nem feltétlenül kell tőle megtisztítani a gazdasági szférát.



A 2000-ben elfogadott szövetkezeti joganyag tartalmazta, hogy az a személy, aki más szövetkezetben vagy olyan gazdasági társaságnál viselt tisztséget, amelyet felszámolási eljárás során úgy szüntettek meg, hogy az a köztartozását nem egyenlítette ki, a megszűnést követő két éven belül nem lehetett ismét szövetkezeti vezető. A hatályos szabályozás azonban azt rögzíti, hogy aki olyan szövetkezetben vagy gazdasági társaságnál, amelyet felszámolási eljárás folytán megszüntettek, a felszámolást megelőző két évben vezető tisztségviselő volt, a felszámolás befejezésétől számított két évig nem lehet vezető. A 2006. évi IV. törvény indokolása kifejti, hogy miért nem tartották hatályban az 1997. évi CXLIV. törvény ezzel szinte szó szerint egyező rendelkezéseit, és miért nem feltétlenül áll fenn okozati összefüggés a felszámolás ténye és a vezető tisztségviselő szerepe között. Ezt teljesen figyelmen kívül hagyja az új 2006-os szövetkezeti joganyag. Tovább menve mindez azt a helyzetet is előidézheti, hogy noha valaki vezető tisztségviselő volt társaságban, az újabb társaságban felszámolás esetében is folytathat ilyen tevékenységet, szövetkezetnél azonban nem. Ez a különbségtétel indokolatlan és a két, gyakorlatilag teljesen egy időben<sup>539</sup> kihirdetett joganyag között ellentmondást tartalmaz. De lege ferenda ezt a rendelkezést a szövetkezeti törvény abszolút kizáró okai közül hatályon kívül kellene helyezni, hogy a társasági joggal való harmonizáció fennálljon.

A harmadik Gt. tartalmazza, hogy gazdasági társaságnak megszüntetési eljárás során való törlését követő két évig nem lehet más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az a személy, aki a törlést megelőző naptári évben a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő volt. Ezzel szemben a szövetkezeti törvény azt mondja, hogy aki olyan szövetkezetben vagy gazdasági társaságnál, amelyet a cégjegyzékből megszüntetési eljárás során töröltek, a törlést megelőző két éven belül vezető tisztségviselő volt, a törlést követő két évig nem lehet vezető. Az eltérés a két jogszabályi rendelkezés között érthetetlen, maga a törvény indokolása sem tartalmaz erre nézve érdemi indokolást.

---

<sup>539</sup> A gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényt és a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényt egyaránt 2006.01.04. napján hirdették ki.

Célszerű lenne a társasági törvény és a szövetkezeti törvény összhangját e téren is megteremteni, semmi sem indokolja a két joganyag közötti eltérés fenntartását. A társaságok kapcsán kifejtett megfogalmazásbeli pontosítás ebben az esetben is irányadónak tekinthető.

A törvény szerint vezető tisztségviselőnek csak nagykorú természetes személy választható, ideértve a jogi személy, illetőleg jogi személyiség nélküli gazdasági társasági tagokat a szövetkezetnél képviselő természetes személyeket is. Ezen szabályozás érthető, az már azonban kevésbé, hogy miért rögzíti a szövetkezeti törvény, hogy a szövetkezet vezető tisztségviselője nem lehet vezető tisztségviselő a szövetkezettel azonos főtevékenységet végző gazdasági társaságban, szövetkezetben, ha a társasági jog e korlátozást már feloldotta. Annyi engedményt találhatunk a jogszabályban, hogy az alapszabály ettől a rendelkezéstől eltérhet. Ez a fajta korlátozás nem – ahogy korábban a társaságban, így álláspontom szerint a szövetkezetben sem – tartható fenn.

## **5. A vezetői állás létrejötte a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alapján**

A jogviszony létesítése tekintetében az Mt. a vezető állásúakra vonatkozóan nem állapít meg különös szabályokat. Nem jogellenes a vezetői munkaszerződés olyan rendelkezése, amely a munkáltatóra vonatkozó kollektív szerződés tartalmával ellentétes<sup>540</sup>. A vezető állású munkaviszonya tekintetében olyan egységes gyakorlat alakult ki, amely szerint a vezető állású

---

<sup>540</sup> TÖRŐ Emese: *A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében*  
In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*. RADNAY József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 479. old.

személy munkavállalóként azzal a munkáltatóval áll munkaviszonyban, amelynél tevékenykedik<sup>541</sup>.

A gyakorlatban tipikusnak tekinthető, hogy a vezető tisztségviselő tekintetében külön munkaszerződés megkötésére kifejezetten nem kerül sor, csak a legfőbb szerv határozata tartalmazza a vezető tisztségviselővé történő választást.<sup>542</sup> Ezt vagy a társasági szerződésben rögzítik, vagy annak módosítása során a legfőbb szerv üléséről készült jegyzőkönyvben, melynek a létesítő okiratot is érintő részét átvezetik a társasági szerződésen és annak egységes szerkezetbe foglalt változata is elkészül. Ehhez csatolják az elfogadó nyilatkozatot, és ez a gyakorlat jogszerűnek tekinthető és megfelel a munkaszerződés megkötésére megszabott követelményeknek<sup>543</sup>.

A munkaszerződést a vezető állású munkavállalóval is írásba kell foglalni. Az írásbeliség elmulasztása a szerződés egyoldalú érvénytelenségét eredményezi, melynek következtében a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő harminc napon belül<sup>544</sup>. Az új Gt. változást hozott a vezető tisztségviselői jogviszony létesítése során annak időintervallumát tekintve, így már nem feltétlenül csak határozott, hanem határozatlan időre is kiterjedhet a jogviszony. A határozatlan időtartamú jogviszony esetén a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő munkajogi jogállása az általánoshoz igazodik, de határozott időtartama esetén a jogviszony megszűntetésekor már különbségeket kell figyelembe venni a két jogszabály között. Az Mt. a vezető állásúak munkaviszonyának időtartamával kapcsolatban semmiféle korlátozást nem tartalmaz, sőt a vezető állásúak tekintetében az Mt. 79. § (5) bekezdése szerinti tilalmat sem kell alkalmazni. Az Mt. itt felhívott szabálya a határozott időtartamra megkötött munkaszerződés időbeli korlátját állítja fel.

---

<sup>541</sup> RADNAY József: *A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései*, Gazdaság és Jog 1998. november 17. old.

<sup>542</sup> KENDERES György: *Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében*. Jogtudományi Közlöny, 2007. február 78. old.

<sup>543</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007. 43. old.

<sup>544</sup> Minderre konkrétan az Mt. 212. § c.) pont is utal

Tekintettel arra, hogy a munkaszerződés megkötésére vonatkozóan nincsenek speciális előírások a vezető állású munkavállalók aspektusában, ugyancsak nincs eltérés a próbaidő szabályozása tekintetében sem. A magyar munkajog nem tesz különbséget a jogviszony létesítésekor a próbaidős szabályozás terén, hogy vezető állású munkavállalóról – ezen belül menedzserről, vagy egyéb vezetőről – nyújt jogi szabályozást, vagy alkalmazott munkavállalóról. A próbaidő időtartama egységesen van szabályozva. Ez a megoldás egyre inkább kétséges, hogy a gazdasági igényeket mennyiben hivatott kielégíteni.<sup>545</sup>

Ismert olyan nézet is<sup>546</sup>, hogy a vezetők kisebb fokú jogi védelme kiszolgáltatottságuk hiányából ered, ezért amennyiben a vezető nem válik be, vagy a munkáltató bizalma megrendül benne, fontos, hogy könnyedén, a cég működésének veszélybe kerülése nélkül meg lehessen válni a vezető állású munkavállalótól. A vezető állású munkavállalók e természetszerűen bizonytalanabb munkajogi helyzetét, kiemelkedő juttatásaik megfelelően ellensúlyozzák. Álláspontom szerint ez az indokolás nem igazán foghat helyt, mert a vezetők – egy bizonyos aspektusban – legalább annyira kiszolgáltatottak, mint az egyéb munkavállalók, más részről pedig a kiemelkedő juttatás nem a bizonytalanabb munkajogi helyzethez kötődik, hanem a nagyobb felelősséghez.

A harmadik Gt. szerint amennyiben a megbízás időtartamáról a tagok nem rendelkeznek, határozott időre, még pedig öt évre kell megválasztottnak tekinteni a vezető tisztségviselőt. A társasági törvény azonban arra vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, hogy milyen módon kell a határozott időt megjelölni, míg az Mt. 79. §-ának (2) naptári nap szerint, vagy más alkalmas módon jogszerű azt meghatározni, utóbbi esetben a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége lép előtérbe. A munkáltató tehát jogszerűen

---

<sup>545</sup> A német jogi szabályozásban a gazdasági igazgatókkal a végleges beiktatás előtt 9-12 hónapos próbaidőben állapodnak meg, figyelemmel arra, hogy ennyi idő szükséges a jogalkotási koncepciójuk szerint ahhoz, hogy a vezető alkalmassága megítélhető legyen autentikus módon. KAISER, Dagmal: *Leitende Angestellte*. Arbeitsrecht Volker Verlag 1996.12. 40.

<sup>546</sup>BREHÓSZKI Márta – BÜKI Renáta Blanka – FODOR T. Gábor – FUNTIG Zoltán – FÜSTHY Zsolt – GYULAVÁRI Tamás – HAJDÚ József – HANDÓ Tünde – KULISITY Mária – MOLNÁRNÉ NAGY Ágnes – MOLNÁR Mihályné – NACSA Beáta – RÚZS MOLNÁR Krisztina – VARGA László: A munkajog nagy kézikönyve, CompLex Kiadó Bp., 2006. 1121. old.

létesíthet ugyanazon munkavállalóval, ugyanazon munkakör betöltésére egymást követően több, határozott idejű munkaviszonyt, ha azok együttes időtartama nem haladja meg az öt évet. A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint<sup>547</sup>, ha törvényes érdek nélkül teszi mindezt a munkáltató, vagyis semmi sem indokolja a működési körében a rövid, határozott idejű munkaviszonyok létesítését, rendeltetésellenes joggyakorlást valósít meg, mert a megállapodásnak ez a része érvénytelen, és a munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni.

Némileg más a helyzet, ha a társasággal már munkaviszonyban álló munkavállalót választanak vagy neveznek ki vezető tisztségviselővé. Ez lehetséges a munkaviszony érintetlenül hagyása mellett egy külön megállapodás alapján, de a munkaszerződés módosításával is. Ha a felek a vezető tisztségviselői feladatokra külön jogviszonyt létesítenek, ez a munkavállaló munkaviszonyát nem érinti, tehát munkajogi jelentősége nincsen. Ha azonban a vezető tisztség ellátására a munkaviszony keretében, a munkaszerződés módosításával kerül sor, ez a megállapodás a munkakörre szükségképpen kiterjed, de a munkaviszony időtartamát nem feltétlenül érinti. Ha az állapítható meg, hogy a megállapodás szerinti határozott idő leteltét követően az eredeti munkakörben való továbbfoglalkoztatás már eleve lehetetlenné vált, a határozott időtartam lejártá szükségképpen vezet a munkaviszony megszűnéséhez is, azonban a vezető tisztségviselőt újra lehet választani.<sup>548</sup> A Legfelsőbb Bíróság álláspontja szerint a határozatlan időre létrehozott munkaszerződést – ha az az ügyvezetővé választást megelőzően fennállt – az ügyvezetővé választás eredményeképpen a munkakör módosításának kell tekinteni. Az ügyvezetői tisztség megszűnése után a munkaviszony az eredeti munkakörre vonatkozóan tehát ebben az esetben nem szűnik meg<sup>549</sup>. A vezető állású munkavállalóval történő munkaszerződés megkötése esetén sem kizárt, hogy a hatályosulás egy későbbi időpontban

---

<sup>547</sup> Legfelsőbb Bíróság MK.6.sz. állásfoglalása

<sup>548</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai*. 45. old.

<sup>549</sup> BH.2006. 162.

következzen be, így egy ún. „passzív jogi helyzet” jön létre azáltal, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejött<sup>550</sup>.

A munkaszerződés megkötése, és így a munkajogi jogviszony létesítése kapcsán rögzíthető, hogy a magyar munkajogban a vezető, a szellemi, illetve a fizikai foglalkozású munkavállaló munkaviszonyát általában egységes szabályok rendezik. Nincs akadálya, hogy a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés az alkalmazottak és a munkások vagy azok egy része tekintetében az általánostól eltérő olyan szabályokat állapítson meg, amelyek a munkaviszonnyal összefüggő körülményeken alapulnak és nem jelentenek hátrányos megkülönböztetést<sup>551</sup>.

A vezető állású munkavállalókkal megkötött munkaszerződés azonban leginkább egy polgári jogi megbízásához hasonlítható, mert a felek között egy személyes, bizalmi jogviszony jön létre, amelyből hiányzik a munkaviszonyra jellemző munkavállalói alárendeltség és az önálló munkavégzés. A menedzser nagyfokú önállósággal, polgári jogi korlátlan felelősség mellett látja el a munkáltató vezetését, s vele szemben gyakorlatilag a munkáltató utasítási joga sem érvényesül<sup>552</sup>. A munkavállaló ugyanakkor „saját neve alatt” nem jelenik meg a gazdasági forgalomban, ebbéli minőségében „nem piacképes”<sup>553</sup>.

Az Mt. 74. §-ának értelmében, ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv, illetőleg személy gyakorolta, eljárása érvénytelen, kivéve, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következhetett az eljáró személy vagy szerv jogosultságára. Vezető tisztségviselővel kapcsolatosan sem tekinthető irrelevánsnak, hogy a joggyakorlás során kit kell jogosítottnak tekinteni, melyet a Gt. szabályai alapján kell elbírálni. A munkaviszony létesítésekor a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő

---

<sup>550</sup> TÖRŐ Emese: *Im.*: 480. old.

<sup>551</sup> RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 1996. 21. old.

<sup>552</sup> TÖRŐ Emese: *A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai*, *Vezetéstudomány* 2003. május 37. old.

<sup>553</sup> KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre* In: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 201. old.

munkáltatói jogokat és kötelességeket mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti<sup>554</sup>.

Az a tény, hogy egy adott vállalkozási forma társasági szerződésben, illetve alapító okiratában nem tüntetik fel a delegálás tényét, még nem jelenti azt, hogy a munkavállaló ne tudná, hogy ki gyakorolja felette a munkáltatói jogkört, így önmagában az a tény, hogy a Gt.-ben írt rendelkezéseket elmulasztották, még nem jelenti azt, hogy a munkavállaló nem következtethetne kellő alappal arra, hogy felette ki gyakorolja a munkáltatói jogokat, illetve ki teljesíti a munkáltatói kötelességeket. Ennek ellenére a bíróság több esetben döntött úgy, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlása akkor is érvénytelen, ha a Gt. szabályait megszegve gyakorolta azt az adott szerv, illetve személy, függetlenül attól, hogy ez a mulasztás mennyiben érinti az Mt. rendelkezéseit<sup>555</sup>.

A hatályos Mt. rendelkezései szerint a munkaszerződés konjunktív tartalmi elemét képezi a munkakör megjelölése, s ez irányadó a vezető állású munkavállalóval megkötött szerződésre is. Ekként meg kell határozni a feleknek, hogy az adott cég operatív irányítására, ügyvezetésére létesítenek munkaviszonyt. Munkaköri leírást nem kötelező munkaszerződésnek sem tartalmazni, így a feleken múlik, hogy a vezető feladat- és hatáskörét milyen részletességgel határozzák meg<sup>556</sup>.

---

<sup>554</sup> ÓNODI Irén: *Szociális dimenzió az Európai Unióban* Munkaügyi Szemle, 1999. november 54. old.

<sup>555</sup> KISS György: *Munkajog*. 113. old.

<sup>556</sup> Némely országban e téren a munkáltatók egy ún. munkavállalói kézikönyvet készítenek, amelyben az egyes munkakörökre lebontva rögzítik a konkrét feladatokat, a cég elvárásait az adott munkakört betöltő munkavállalóval szemben, s a szerződés tartalmazza a rájuk vonatkozó belső szabályzatok és jogszabályok gyűjteményét is. Így nem szükséges az egyes munkaszerződésekben a munkaköri leírásokat újból és újból elkészíteni. TÖRŐ Emese: *A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai* 39. old.

## V. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG ÉS TITOKTARTÁS

### 1. A társaságok vezetőivel szemben fennálló összeférhetlenség

#### 1.1. Általános szabályok

Az első Gt. vezető tisztségviselőkről szóló fejezete az összeférhetlenség szabályait csupán annyiban rögzítette, hogy a társaság vezető tisztségviselői és azok közeli hozzátartozói – a Ptk. 685. § *b)* pont szerint – a felügyelő bizottság tagjává nem választhatók, mert nem kívánatos összefonódások állhatnak fenn. Az 1992-ig hatályos állapot szerint egy személy egyidejűleg legfeljebb öt gazdasági társaság felügyelő bizottságába volt megválasztható, illetőleg kijelölhető.

A további összeférhetlenségi szabályokat a korlátolt felelősségű társaságok és a részvénytársaságok szabályai között írta elő a jogalkotó.

A kft-k esetében az ügyvezető a taggyűlés hozzájárulása nélkül a társaság tevékenységi körébe eső üzletszerű gazdasági tevékenységet saját nevében nem folytathatott, továbbá az nem lehetett korlátlanul felelős tagja a társasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságnak, valamint nem lehetett vezető tisztségviselő az az ügyvezető aki a társasághoz hasonló tevékenységet végző más gazdasági társaságban látott el ilyen feladatot.

A tilalmat megszegő ügyvezetővel szembeni szankció az volt, hogy a társaság kártérítést követelhetett, valamint igényelhetette, hogy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát a társaságnak kiadja, vagy arra vonatkozó követelését a társaságra engedményezze. 1992-ig a társaság kártérítés helyett követelhetette, hogy az ügyvezető a saját részére kötött ügyletet a társaságnak átengedje. Ezen utóbbi szabályt azonban kiiktatták a társasági jogból<sup>557</sup>.

---

<sup>557</sup> 1991. évi LXV. tv.



Az igényérvényesítésre szabott szubjektív határidő három hónap, míg az objektív határidő<sup>558</sup> egy év volt attól az időponttól kezdve, amikor arról az ügyvezetők – egy ügyvezető esetében a társaság tagjai – tudomást szereztek, így az általános Ptk. szerinti elévülési időt rövidítette a társasági jogi szabályozás. A bírósági álláspont szerint a gazdasági társaságokról szóló törvényben írt versenytilalom megsértését jelenti, ha az ügyvezető a taggyűlés hozzájárulása nélkül egyszerre két társaságnál tölt be ilyen tisztséget<sup>559</sup>. A versenytilalom eltérően érvényesült, ha az ügyvezető a saját nevében végzett konkurens tevékenységet vagy másik ilyen társaságban korlátlanul felelős tagként vagy vezető tisztségviselőként. Az előbbi esetben csak a társaság tevékenységi körébe eső tevékenységet nem végezhetett az ügyvezető, és csak akkor nem, ha a tevékenység üzletszerű. Az utóbbi esetben már a tevékenység hasonlósága is elegendő volt a tilalomhoz. A tilalom azonban nem abszolút, mert a taggyűlés felmentést adhatott alóla.

A részvénytársaságok tekintetében az igazgatóság tagja vonatkozásában az összeférhetlenségi okok azonosak voltak, azzal az eltéréssel, hogy itt a saját nevében való ügyletkötés volt megtiltva abban az esetben, ha az a társaság tevékenységi körébe tartozott. A tilalmat megszegő igazgatósági taggal szembeni szankció azonos volt, mint a kft. ügyvezető tekintetében, az igényérvényesítésre rendelkezésre álló idővel együtt. A társaságnak ebben az esetben is az igény érvényesítéséhez nem elég a versenytilalom megsértésének a ténye, hiszen szükséges volt az is, hogy ennek folytán a társaságot kár is érje<sup>560</sup>. Szemben a korlátolt felelősségű társaságok ügyvezetőire vonatkozó szabályokkal – Gt. 200. § (1) bekezdés szerint – a törvény a részvénytársaság hozzájárulásával sem tette lehetővé az igazgatósági tagság betöltését az összeférhetlenségi ok fennállása esetén.

---

<sup>558</sup> GÁSPÁRDY László professzor szerint nem fogadható el az szubjektív - objektív tipológia, a helyesebb megnevezés a mozgó és mozdulatlan határidők. Elhangzott polgári eljárásjog előadáson 1993. őszén a Miskolci Egyetemen.

<sup>559</sup> KGD.1995. 213.

<sup>560</sup> KGD1996. 281.

## 1.2. A módosítások jellemzői

A második Gt. szakít a korábbi társasági joganyag rendszerével, tekintettel arra, hogy az általános rendelkezések között rögzíti az összeférhetlenség szabályait, szemben a korábbi megoldással, mely döntően a kft-k és az rt-k vonatkozásában tartotta ezen kérdéskört hangsúlyosnak. Ezen szabályok szerint a vezető tisztségviselő és azok közeli hozzátartozója – ugyancsak utalva a Ptk. vonatkozó rendelkezéseire – nem köthetett a saját nevében vagy javára a gazdasági társaság tevékenységi körébe tartozó ügyleteket, kivéve, ha ezt a társasági szerződés – alapító okirat, alapszabály – kifejezetten megengedte. Az azonos tevékenység megítélésénél a cégjegyzékbe bejegyzett adatok voltak az irányadók<sup>561</sup>. A társaságok arra törekedtek, hogy minél szélesebb körben határozzák meg a tevékenységi köröket, abból minél többet felvegyenek, azonban később a jogalkotó ezt szűkíteni próbálta leginkább azzal, hogy a tevékenységi kör módosítása nem keletkeztetett illeték- és közzétételi díj fizetési kötelezettséget. A felvett tevékenységek vonatkozásában kellett az összeférhetlenséget értelmezni, mert nem igazán voltak kontrollálhatók a társaságok által ténylegesen folytatott tevékenységek. Vagyoni érdekeltség okából tehát a törvény nem állapított meg kivételeket – ekként az kógens rendelkezés-, míg a tisztségviselői érdekeltségen alapuló összeférhetlenség esetében lehetővé tehetette a párhuzamos tisztségviselői feladatvállalást, mely relatív és diszpozitív jellegű szabály volt<sup>562</sup>. Ezen túlmenően a társaság vezető tisztségviselője és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelő bizottság tagjává nem volt megválasztható. Megítélésem szerint ezen „fiduciárus kötelezettség” összefüggést mutat azon elvárással, amelyet a második Gt. 29. §-a is kihangsúlyoz, nevezetesen a vezető tisztségviselőtől olyan magatartás várható el, amely elsődlegesen a társaság érdekeit preferálja<sup>563</sup>. A szabályok

---

<sup>561</sup> EBH. 2002. 664.

<sup>562</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata* 176. old.

<sup>563</sup> NOCHTA Tibor: *A magánjogi felelősség útjai a társasági jogban*. 158. old.

megszegésével a társaságnak okozott kár megtérítésére vonatkozó igényt a kár bekövetkeztétől számított egy éven belül lehetett érvényesíteni, így a szubjektív három hónapos határidő megszűnt. A fenti összeférhetlenségi szabályok megszegésével a társaságnak kár is okozható. Ezzel kapcsolatosan ki kell emelni, hogy az összeférhetlenségi tilalom megsértésével a társaságnak okozható a kár, melynek során a jogellenes magatartás és az okozati összefüggés bizonyítása a károsult társaság kötelezettsége, míg a felróhatóság hiányát a tisztségviselőnek kell bizonyítania. Az összeférhetlenségi esetek kellően objektívek, így a kimentés tulajdonképpen nem lehetséges

### 1.3. A hatályos szabályozás jellemzői és problémái

A harmadik Gt. rendelkezései szerint a vezető tisztségviselő – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – nem szerezhethet részesedést a gazdasági társasággal azonos tevékenységet főtevékenységként megjelölő más gazdálkodó szervezetben, továbbá nem lehet vezető tisztségviselő a társasággal azonos főtevékenységet végző más gazdasági társaságban, illetve szervezetben, kivéve, ha ezt az érintett gazdasági társaság társasági szerződése lehetővé teszi vagy a gazdasági társaság legfőbb szerve ehhez hozzájárul. A más társaságban való részesedésszerzés tilalma már a zártkörűen működő részvénytársaságokra is kiterjed, míg a tevékenységek összevetése vonatkozásában a főtevékenység az irányadó – figyelemmel a törvény változásaira is – mely szerint az egyéb tevékenységi körök megadása nem kötelező. Ebben az esetben is álláspontom szerint könnyen kijátszható szabályról van szó, hiszen a főtevékenység módosítása egyszerű, és önmagában ennek a változtatása esetén még illeték- és közzétételi költségtérítési kötelezettség sem áll fenn.

Továbbra is élő szabály, hogy a vezető tisztségviselő és közeli hozzátartozója, valamint élettársa nem köthet a saját nevében vagy javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó ügyleteket, kivéve, ha ezt a társasági szerződés megengedi, azonban az élettársi kapcsolatok terjedése miatt – valamint arra is

figyelemmel, hogy mindezen kapcsolatnak a regisztrációja is megtörténhet<sup>564</sup> – a tilalmat kiterjesztette a jogalkotó az élettársra is. A társasági szerződés kompetenciájába utalt, hogy a fenti két tilalmi rendelkezés a társasággal azonos tevékenységet folytató gazdálkodó szervezet, illetve a társaság tevékenységi körébe tartozó ügylet tekintetében áll fenn.

Célja a szabályozásnak annak a megakadályozása, hogy a vezető tisztségviselő a saját egyéni vállalkozáshoz, illetve más társasághoz kötődő személyes érdekeit érvényesítse a társasághoz kötődő, a társaság – illetve ezen keresztül a többi tag – érdekeinek a rovására. A rendelkezések tehát annyiban versenytilalmi jellegűek, hogy azt kívánják meggátolni, hogy a vezető tisztségviselő versenyt támaszthasson saját társaságával szemben.

A vezető tisztségviselő nemcsak más gazdálkodó szervezet tagjaként vagy más társaság, illetve szövetkezet vezető tisztségviselőjeként aknázhatja ki a társaság üzleti sanszait, hanem saját maga is. Mindez oda vezethet, hogy a legkedvezőbb üzleti lehetőségeket nem a társaság, hanem a saját javára fogja kihasználni, ezért a létesítő okiratban elő lehet írni ezen norma alkalmazását nemcsak a főtevékenység, hanem a társaság bármely tevékenységi körbe tartozó tevékenysége vonatkozásában is. Ekként a Gt.. tiltja, hogy más az említett személyek javára kösse meg az ügyletet.

A törvény szerint tiltott ügyletkötés mégis jogszerű akkor, ha a társaság létesítő okirata ezt megengedi, azonban a korábbi szabályozással ellentétben itt már csupán a létesítő okiratban történő engedélyezés lehetséges, a legfőbb szerv határozata nem adhat ilyen engedélyt

Értelemszerűen nem változott, csupán bővült a felügyelő bizottsági tag és a társaság vezető tisztségviselője közötti összeférhetlenségi klauzula, hiszen a vezető tisztségviselő és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelőbizottság tagjává nem választható meg, de az új szabályok szerint az élettársa sem. A jogszabályi rendelkezés azonban csak azt az esetet tiltja, hogy ha valakit már vezető tisztségviselővé választottak egy társaságban, akkor később ugyanezt a személyt a felügyelő bizottságba is beválásszák. A törvény

---

<sup>564</sup> A bejegyzett élettársi kapcsolatról szóló 2007. évi CLXXXIV. tv., hatályos 2009.01.01-től.

helyes értelmezése azonban csak az lehet, hogy a szabály kizárja a két tisztség egyidejű betöltését, függetlenül attól, hogy melyik keletkezett előbb.

Ebben az esetben osztható az az aggodalom, mely szerint, ha a tiltás ellenére választana meg valakit vezető tisztségviselőnek vagy felügyelő bizottsági tagnak a társaság, akkor mindenekelőtt arra lehet számítani, hogy a megválasztott személyt nem fogják a cégjegyzékbe bejegyezni. Továbbá a társaság kártérítési igényt is érvényesíthetne a vezető tisztségviselővel szemben, ez azonban legalább két komoly aggályt vet föl. Egyrészt nem világos, hogy a többes tisztségből önmagában milyen kár keletkezhetne, illetve, hogy ebben az esetben nem arról beszélhetünk, hogy a társaságot kijátszotta a vezető tisztségviselő, hanem arról, hogy a társaság választotta meg a vezető tisztségviselőt a másik tisztségre is. Kétséges, hogy lehet-e károsult az, aki maga idézte elő a károkozásra vezető helyzetet.<sup>565</sup> Ebben az esetben még az sem igazán merülhet fel, hogy a vezető tisztségviselő megtéveszti a társaságot, hiszen a legfőbb szervnek ismernie kell a társaság irányítására és kontrollálására hivatott személyek és szervek személyi anyagát és összetételét, arról nem is beszélve, hogy a céganyagok nyilvánosak, még idegenek számára is, nemhogy a társaság saját tagjai tekintetében. Ekként ebben az esetben helyesebb lenne a társasággal szemben a Cégtörvényben cégbírói szankciót előírni, figyelemmel arra, hogy akár a vezető tisztségviselői poszt betöltése akár a felügyelőbizottsági tagság is a társaság legfőbb szervének kompetenciájába tartozó kérdéskör. Nem véletlen tehát, hogy ennek a kártérítési eljárási lehetőségnek nincs is bírói gyakorlata, hiszen adott esetben kárt szenvedett társaságot tekinthetjük magánk a károkozónak is.

A társasági törvény a könyvvizsgálókra vonatkozó rendelkezések között rögzíti, hogy nem választható könyvvizsgálóvá a társaság vezető tisztségviselője, felügyelőbizottsági tagja, valamint ezen személyek közeli hozzátartozója, élettársa, továbbá a társaság munkavállalója, e jogviszonya, illetve minősége fennállta idején, valamint annak megszűnésétől számított

---

<sup>565</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 147. old.

három évig. A korábbi könyvvizsgálókról szóló törvény<sup>566</sup> értelmében a könyvvizsgáló nem tölthetett be igazgatósági, felügyelő bizottsági tisztséget olyan gazdasági társaságnál, szövetkezetnél, ahol saját maga vagy közeli hozzátartozója vagy vele egy könyvvizsgálói társaságban lévő könyvvizsgáló a törvény szerinti könyvvizsgálói vagy a könyvvizsgáló által végezhető más tevékenységet végzett. Az új jogszabály<sup>567</sup> már jóval szélesebb körben és részletesebben szabályozza – uniós szabályozásra is figyelemmel<sup>568</sup> – a könyvvizsgálói függetlenség veszélyeztetését.

Ezen túlmenően külön törvények egyéb összeférhetlenségi szabályokat is előírhatnak, így nincs akadálya azonban, hogy a gazdasági társaságok meghatározott körére vonatkozóan a jogalkotó szigorítsa az összeférhetlenségi szabályokat és bővítse tisztségviselőkre vonatkozó kizáró okok körét. Nem élt azonban ezzel a lehetőséggel a törvény, amely az európai gazdasági egyesülés vezető tisztségviselőjére is a társasági törvény összeférhetlenségi szabályainak alkalmazását rendelte alkalmazni. A kilencvenes évek második felében azonban egyre nagyobb számban megjelentek olyan jogszabályok is, amelyek szigorúbb követelményeket támasztottak.

A gazdasági társaságokról szóló törvény tehát a legalapvetőbb, társasági formára egyaránt érvényesülő összeférhetlenségi okokat szabályozza, a jogalkotó azonban a piacgazdaság számára frekvenciát jelentőségű tevékenység folytatásának jogi kereteit jogforrásaiban jóval megszigorítja a vezető tisztségviselőre vonatkozó összeférhetlenségi szabályokat. A vezető tisztségviselők azonban a cégbíróság felé benyújtandó elfogadó nyilatkozatukban önmagukról állítják, hogy rájuk nézve semmiféle kizáró ok nem áll fenn. Ennek valóságtartalmát azonban semmilyen rendszer nem ellenőrzi.

---

<sup>566</sup> 1997. évi LV. tv.

<sup>567</sup> a Magyar Könyvvizsgálói Kamaráról, a könyvvizsgálói tevékenységről, valamint a könyvvizsgálói közfelügyeletről szóló 2007. évi LXXV. törvény, hatályos 2008.01.01-től.

<sup>568</sup> 2006/43/EK irányelv

A Ptk. rendszerében a közeli hozzátartozók és a hozzátartozók külön megbontva szerepelnek<sup>569</sup>, magam részéről azonban helyesebbnek látnám az összeférhetlenségi okokat nem csupán a közeli hozzátartozók és élettárs bontásban megadni, hanem valamennyi hozzátartozóra ezt a tilalmi rendszert kiterjeszteni. Ha a kizáró okok rendszerének szerepét vizsgáljuk, abban az esetben a jogszabály a célját ezek szerint a nevelőszülő tekintetében betölti, a sógor (testvér házastársa) tekintetében pedig nem, mert ebben a szegmensben a tilalom nem áll fenn. A forgalom biztonságát álláspontom szerint jobban szolgálná a teljes Ptk-ban rögzített hozzátartozói körre kiterjeszteni a tilalmat. Már a második Gt. kritikája kapcsán is felmerült, hogy a vezető tisztségviselővel szemben érvényesíthető kárigény elévülési ideje a Ptk általános szabályaitól rövidebben, változatlanul egy évben nyer megállapítást, azonban az általánosnál rövidebb elévülési időnek nehezen indokolható a jogpolitikai célja, valószínű, hogy indokoltabb lett volna az általános ötéves elévülési idő fenntartása<sup>570</sup>. Ugyanezt erősíti meg a Legfelsőbb Bíróság, amikor rámutatott arra, hogy a három hónapos elévülési, illetve az egy éves jogvesztő határidőnek túlzott jelentőséges nincs, „mert a felperes keresete az ügyvezető teljes kártérítési felelősségét megalapozó általános Gt. rendelkezés alapján az ötéves elévülési időn belül akkor is érvényesíthető lenne, ha a speciális versenytilalmi szabály alapján esetleg már elévült volna<sup>571</sup>.” A Gt. speciális versenytilalmi szabályai mögött ott áll tehát a Gt.-nek a vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó általános és így valamennyi társasági forma számára védelmet nyújtó szabálya.

---

<sup>569</sup> A Ptk. hatályos szövege szerint: 685. § b) közeli hozzátartozók: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; hozzátartozó továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a jegyes, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa. 2009.01.01-től a Ptk. 685 § b.) pontja szerint: közeli hozzátartozók: a házastárs, a bejegyzett élettárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; hozzátartozó továbbá: az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, bejegyzett élettársa, a jegyes, a házastárs, a bejegyzett élettárs egyeneságbeli rokona és testvére, valamint a testvér házastársa, bejegyzett élettársa;

<sup>570</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata* 177. old.

<sup>571</sup> Pf. VI. 21 1288/1994. Ismerteti: WELLMANN György: *A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége*, Gazdaság és Jog 1996. december 12. old.

Megállapítható tehát, hogy a vezető tisztségviselő összeférhetlenségi szabályai lényegében megegyeznek a korábbi törvényi rendelkezésekkel, az eltéréseket a tevékenység és főtevékenység megkülönböztetésében, valamint a gazdálkodó szervezetek fogalmába tartozók körében találhatjuk meg, valamint az élettársakra történő tilalom kiterjesztésben.

Nem lett volna elvetendő álláspont<sup>572</sup>, hogy a cégtörvényben célszerű volna előírni, hogy a vezető tisztségviselőre vonatkozó cégjegyzékben feltüntetésre kerülő adatok körét ki kellene egészíteni az arra vonatkozó információval is, hogy az illető személy hol tölt be még vezető tisztséget, illetőleg mely cég felügyelő bizottságának a tagja. Ez esetben nem volna szükség ún. csoportosított céginformáció kérésére, a cégjegyzék közvetlenül közhiteles tájékoztatást tudna biztosítani a gazdasági forgalom szereplői számára.

A nyilvánosan működő részvénytársaságok a vezetési rendszerüket a Board-system szerint is működtethetik. A társasági joganyag negatív megközelítésben azt rögzíti, hogy mikor nem minősül függetlennek az igazgatótanács tagja<sup>573</sup>. Ez a nyolc esetkör jól mutatja, hogy a függetlenségi követelményt nagy körültekintéssel kell megállapítani az nyrt.-nek és azt – mint európai jogharmonizációs követelményeket – illetve ajánlásokat teljesítő előírást, szigorúan be kell tartani<sup>574</sup>.

Az ajánlás a nyilvánosan működő részvénytársaság igazgatótanácsában – a dualista modell szerint működő rt. esetén pedig a felügyelő bizottságban – résztvevő független és nem ügyvezető tagok részvételének szükségességéről szól. A testületek független, külső tagjainak előtérbe kerülése azt a célt szolgálja, hogy erősödjön az ún. „csúcsmenedzsment” feletti kontroll, csökkenjen az összeférhetlen helyzetek kialakulásának kockázata. Az ajánlás ugyanakkor nem ír elő kötelező arányt az ügyvezetésben résztvevő és a független testületi tagok tekintetében, a Gt. azonban a független tagok

---

<sup>572</sup> GADÓ Gábor: *A társasági és a cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai*, Gazdaság és Jog 2000. július-augusztus 11. old.

<sup>573</sup> Gt. 309. § (3) bekezdés a.) – h.) pontjai

<sup>574</sup> 2005/162/EK ajánlás



többségi részvételét írja elő az igazgatóságban illetve a felügyelő bizottságban<sup>575</sup>.

Rögzíthető, hogy a társaságok előszeretettel választják menedzserüket az ellenőrzött társaság vezető tisztségviselőjévé is. A Gt.-nek a „keresztmenedzsment” kialakulását tiltó szabálya ahhoz kapcsolódó előírás volt és a jogalkotó annak kívánta elejét venni, hogy a leányvállalat tisztségviselőjének utasíthatósága a személyi egybeesés folytán kontrollálatlanul érvényesüljön Nyilvánvaló ugyanis, hogy formális utasítás nélkül is „végrehatja” az ellenőrzött társaság vezető tisztségviselője az önmaga által kívánatosnak tartott instrukciókat. Amennyiben az uralkodó tag és az ellenőrzött társaság nem vállaltcsoportként működik, a keresztmenedzsment rendszerét a jogalkotó csak azzal a megszorító szabály törvénybe foglalásával együtt biztosíthatja, hogy az ellenőrzött társaságban többségben kell lenniük az uralkodó tagtól szervezetenként független tisztségviselőknek, illetve felügyelő bizottsági tagoknak.

Az elismert vállalatcsoport esetén a csoporthoz tartozó uralkodó tag vezető tisztségviselője az ellenőrzött társaságnál is vezető tisztségviselővé, felügyelőbizottsági taggá választható, az általános szabályok szerinti hozzájárulást az elismert vállalatcsoportként történt bejegyzéssel megadottnak kell tekinteni. A törvény tehát kifejezetten megengedi, hogy az uralkodó tag vezető tisztségviselője vagy felügyelő bizottsági tagja az ellenőrzött társaságnál is vezető tisztségviselő legyen, ezt a helyzetet – érelemszerűen – kiveszi az összeférhetlenség esetek köréből. Szemben a törvény általános előírásaival, az elismert vállalatcsoport ügyvezetése nem az ellenőrzött társaság érdekét köteles mindenekfelett érvényre juttatni, hanem az elismert vállalatcsoport egésze üzleti érdekeinek elsődlegessége alapján kell, hogy eljárjon. Ez azonban érelemszerűen azt is jelenti, hogy az ellenőrzött társaság érdekeinek esetleges sérelme csak átmeneti jellegű lehet, az uralkodó tag az

---

<sup>575</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Társasági törvény, cégtörvény* 40. old.

uralmi szerződésben foglaltak szerint köteles az érdekiegyenlítésről gondoskodni<sup>576</sup>.

A harmadik Gt. tartalmazza azon szabályt is, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságnál nem lehet a részvényes meghatalmazottja az igazgatóság tagja, a cégvezető, a részvénytársaság vezető állású munkavállalója, és a felügyelőbizottság tagja sem. Az összeférhetetlen helyzet ebben az esetben egyértelmű, ha a Ptk. általános rendelkezéseit vesszük figyelembe.

## **2. A szövetkezeti vezetőkkel szemben fennálló összeférhetlenség**

Az 1992-es szövetkezeti törvény szerint a közeli hozzátartozók – ugyancsak a Ptk. szerint – és élettársak nem lehettek ugyanannak a szövetkezetnek tisztségviselői, mely korlát alól az alapszabály felmentést adhatott. Ilyen kapcsolat esetén összeférhetlenség állt fenn – felmentési lehetőség nélkül – egyfelől a pénz- és anyagkezeléssel megbízott személyek, másfelől közvetlen felettesük, valamint a felügyelőbizottság elnöke és tagjai között is. A szövetkezet igazgatóságának elnöke és tagja, továbbá az ügyvezető elnök és az ügyvezető igazgató nem volt megválasztható felügyelőbizottság és az egyeztetőbizottság tagjává. Az alapszabály – nyilván garanciális okokból – az összeférhetlenség további eseteit is meghatározhatta.

A 2000-ben megalkotott új szövetkezeti joganyag is meghatározta az összeférhetlenség eseteit. Ebben a relációban a szövetkezet igazgatóságának elnöke és tagja, illetőleg az ügyvezető elnök nem lehetett egyidejűleg a felügyelőbizottság tagja, valamint nem lehettek egyidejűleg a szövetkezet igazgatóságának és felügyelőbizottságának tagjai azok, akik egymásnak a közeli hozzátartozói. Megfigyelhetjük, hogy az élettárs ebben a vonatkozásban még nem szerepelt, valamint nincsen semmilyen időintervallum rögzítve, hogy mennyi időnek kell eltelnie az egyidejűség megszűnése után. A jogalkotó nem

---

<sup>576</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Társasági törvény, cégtörvény* 137. old.

exponált semmit, ebből eredően csupán az időbeli fedés volt tiltva. A közgyűlés az igazgatóság működésének felfüggesztése esetén kijelölhette a felügyelőbizottság egyik tagját arra, hogy ellássa az igazgatóság ügyvezetési feladatait, ekkor az igazgatóság hatáskörében eljáró felügyelőbizottsági tag a felügyelőbizottság munkájában nem vehetett részt. További versenytilalmi jellegű összeférhetlenségi szabályként élt, hogy a szövetkezet vezető tisztségviselője nem lehetett vezető tisztségviselő a szövetkezethez hasonló tevékenységet végző gazdasági társaságban, szövetkezetben, kivéve, ha ez utóbbi gazdálkodó szervezet a szövetkezet tagja. Valamennyi esetkörben az alapszabály az összeférhetlenség további eseteit is meghatározhatta.

A 2006-ban kelt szövetkezeti szabályozás szerint a szövetkezet igazgatóságának elnöke és tagja, illetőleg az ügyvezető elnök nem lehet egyidejűleg a felügyelő bizottság tagja, továbbá nem lehetnek egyidejűleg a szövetkezet igazgatóságának és felügyelő bizottságának tagjai azok, akik egymásnak közeli hozzátartozói. Az élettársi kapcsolat, mint az összeférhetlenségre kiható magánjogi jogviszony kimaradt a szabályozásból – noha az 1992. évi I. törvényben még benne volt –, így nem kompakt a társasági- és a munkajogi joganyaggal sem, és nem is következetes, hiszen a Gt-be is azért lett beemelve, mert a társadalmi viszonyok változása folytán napjainkban legalább annyira preferált együttélési forma, mint a házasság. Egyértelmű, hogy ez generálta a jogalkotót a bejegyzett élettársi kapcsolat jogi lehetőségének megteremtésére is 2007. év végén, igaz csak 2009. január 1-ei hatálybalépéssel.

További előírásként él, a 2000-es új szövetkezetekről szóló törvényből átvéve, hogy a közgyűlés az igazgatóság működésének felfüggesztése esetén kijelölheti a felügyelő bizottság egyik tagját arra, hogy ellássa az igazgatóság ügyvezetési feladatait. Az igazgatóság hatáskörében eljáró felügyelő bizottsági tag ezen időszakban a felügyelő bizottság munkájában – nyilvánvalóan – nem vehet részt. A szövetkezetre bízva a törvényalkotó továbbá, hogy az alapszabályban az összeférhetlenség további eseteit is meghatározhatja.

Pontosításra kerültek a versenytilalmi rendelkezések, mert a szövetkezet vezető tisztségviselője nem lehet vezető tisztségviselő a szövetkezettel azonos főtevékenységet végző gazdasági társaságban, valamint szövetkezetben, azonban az alapszabály ettől eltérhet.

Ugyancsak megfontolásra lenne érdemes, hogy a Gt. vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályait össze kellene hangolni a nem gazdasági társasági formában működő gazdálkodó szervezetekre irányadó rendelkezésekkel. Így pl. egy adott személy tisztségviselésére vonatkozó adatsornak a cégregiszterben tartalmaznia kellene azt is, ha pl. egy részvénytársaság igazgatóságába választott személy egyidejűleg egy szövetkezetnél tölt be vezető pozíciót vagy egy külföldi cég fióktelepének vezetésére is megbízást kapott. Ezt is célszerű lenne a cégjegyzékben nyilvántartani az adott társaságok valamennyiében.

### **3. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó összeférhetlenségi szabályok**

#### **3.1. A további jogviszony létesítésének kérdése**

A hatályos Mt. megalkotásakor a jogalkotó még akként rendelkezett, hogy eltérő megállapodás hiányában a vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthetett. A szabály lényege fennmaradt, azonban eltérő megállapodás megkötésére nincsen mód, hiszen a megállapodás mikéntjét nem is szabályozták. A korlátozás feloldása ekkor még úgy szólt, hogy nem vonatkozott ezen tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek. A módosított<sup>577</sup> rendelkezések szerint ezen szabályt akként pontosították, hogy munkaszerződés eltérő kikötése hiányában nem

---

<sup>577</sup> 1999. évi LVI. törvény hatályba lépése óta

vonatkozik e tilalom arra a jogviszonyra, amelyet tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesítettek. A törvényalkotó abból indult ki, hogy a vezető alapvető kötelezettsége a munkáltatója kizárólagos érdekeinek szem előtt tartása, ezért rögzíti az újabb jogviszony létesítésének tilalmát. A munkaszerződésben korlátozni lehet azonban a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenység létesítését és folytatását is.

Az Mt. eredeti szövegében a precizírozott összeférhetlenségi szabályok is másképp voltak megalkotva, ugyanis a vezető nem köthetett saját nevében a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá nem lehetett tagja a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, továbbá állami vállalat felügyelőbizottságának, azonban eltérő megállapodás megkötésére – hasonlóan annak formai és tartalmi rendelkezéseire való utalás nélkül – lehetőség volt.

A közeli hozzátartozók közül elsősorban a házastársak alakíthatják érzelmi alapon is a munkatársakhoz és egymáshoz való viszonyukat<sup>578</sup>. Az Mt. ugyan nem korlátozza a közeli hozzátartozó ügyletkötését<sup>579</sup>, ugyanakkor a vezető állású munkavállaló köteles bejelenteni, ha az Mt. 139. § (2) bekezdés szerint közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak.

Az egyéb jogviszony alatt ezen körben a juttatás, ellenszolgáltatás és díjazás lététől és mértékétől függetlenül elsősorban megbízási vagy vállalkozási jogviszonyt lehet érteni,<sup>580</sup> tehát munkaviszony alatt értendő a másodállás a mellékfoglalkozás is, míg a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alatt pedig akár a bedolgozói, a tagsági viszony, valamint a személyes közreműködéssel járó gazdasági társasági viszony is értendő. A tilalom célja

---

<sup>578</sup> FORGÁCS Katalin: *Ha a házastárs vezető lesz...*, Munkaügyi Szemle 2007. július-augusztus 88. old.

<sup>579</sup> RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Változások a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásban*, Munkaügyi Szemle 2006. július-augusztus. 7. old.

<sup>580</sup> PÁL Lajos: *Összeférhetlenség és felelősség* Gazdaság és Jog 2005. november 17. old.

világos: a törvény biztosítani kívánja, hogy a cég működése szempontjából kulcsfontosságú vezető teljese energiáját és munkaidejét a munkáltató (tulajdonos) rendelkezésére bocsássa. A vezetők rendelkeznek az adott munkáltatóra nézve a legtöbb és legalaposabb adattal, információval, így méltánytalan lenne a munkaadóra nézve, ha szaktudásukat, képességeiket más számára is hasznosíthatnák. Ebből az elvből kiindulva az Mt. minden vezető állású alkalmazott tekintetében kizárja, hogy további munkaviszonyt létesítsen, hiszen csak így lehet a munkáltató célját, érdekeit maradéktalanul érvényre juttatni<sup>581</sup>.

A tilalom mentesülésnek két csoportja ismeretes:

Maga a törvény teszi lehetővé, hogy a vezető tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységet folytasson azzal a feltétellel, hogy a vezető munkaszerződése ettől eltérő kikötést nem tartalmaz. Ezt másodállás, mellékfoglalkozás vagy munkavégzésre irányuló jogviszony keretében is végezheti a vezető. Szerzői jogi védelem alá esnek többek között az irodalmi, tudományos és művészeti, az építészeti, műszaki és iparművészeti alkotások, stb. A törvény lehetővé teszi, hogy a munkáltató és a munkavállaló külön megállapodás alapján a vezető olyan további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesítsen, amely – a külön megállapodás hiányában, az előbb ismertetett főszabály alapján – egyébként tilos lenne<sup>582</sup>.

A kisérszvényesek meghatározó befolyással nem bírnak a nyilvánosan működő részvénytársaság működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetésnek ettől a formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető állású alkalmazottnak minősülnek. Eltérő a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az Rt. vezetésére, akár az általa jogosult igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét

---

<sup>581</sup> TÖRŐ Emese: *A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében*  
In: RADNAY József Ünnepi Kötet, 487. old.

<sup>582</sup> JAKAB András: *Im.* 405. old.

szabályt az Mt. nem tartalmaz<sup>583</sup>. Célszerű lenne a Munka törvénykönyvében meghatározni annak a részesedésnek a mértékét, mely nem áll ellentétben a törvény koncepciójával és a Gt-vel is kompakt, de a vezető állású munkavállaló tekintetében már ésszerű korlátot szab az összeférhetetlenségi szabályok elveivel összhangban.

A hazai bírói gyakorlat azonban értelemszerűen rögzíti azon mutatókat is, melyek határesetekben az összeférhetetlenség tényét feloldja, és megadja azon irányt, ami alapján a jogellenesség kritériumai pontosíthatóak. Így a bírói gyakorlat szerint<sup>584</sup> a vezetői összeférhetetlenséget – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e. Ugyanezt erősíti meg a Legfelsőbb Bíróság abban az esetben<sup>585</sup> is, amikor kimondja, hogy a Munka Törvénykönyvében szabályozott összeférhetetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni.

Megállapítható tehát, hogy a vezetőt gazdasági, illetve versenytilalmi jellegű rendelkezések is kötik, melyektől eltérő megállapodást a Mt. nem tesz lehetővé.

### 3.2. A tilalom megszegésének következményei

A tilalmat megszegő vezetővel szemben a munkáltató felléphet, melynek jogi lehetőségei közül akként választhat, hogy kártérítést követelhet, vagy kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletet engedje át, vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát kiadja, vagy

---

<sup>583</sup> TÖRŐ Emese: *A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében.* 487. old.

<sup>584</sup> EBH. 1999. 134.

<sup>585</sup> BH.2001. 298.

arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze. Az igényérvényesítés határidőhöz kötötten szubjektíve három hónapon belül a tudomásra jutástól, míg legfeljebb az igény keletkezésétől számított egy éven belül érvényesítheti, amikor a munkáltatói jogkör gyakorlója a vezető jogellenes eljárásáról tudomást szerzett.

Elhibázottnak tekinthető ez a megfogalmazás és igényérvényesítési sorrend rögzítése, amelyből az tűnik ki, hogy a munkáltató vezető alkalmazottjának itt bemutatott jogellenes eljárása esetén, ha csak a haszon kiadását vagy az arra vonatkozó követelés engedményezését, vagy pedig a megkötött ügylet átengedését igényli, további kártérítési igénnyel nem léphet fel. Itt ugyanis egy magasabb mércével mérendő olyan bizalmon nyugvó vezetői felelősségről van szó, ami sikeres bizonyítás esetén az ezt meghaladó károk megtérítésére irányuló kötelezést is indokoltá teszi<sup>586</sup>.

Eltérő megállapodás hiányában ezekben az esetekben meg kellene szüntetni a vezető munkaviszonyát. A valóságban azonban ilyen eseteknél is csak az áll fenn, hogy a munkáltató jogosult megszüntetni a vezető munkaviszonyát. A gyakorlat azt mutatja, hogy erre csak igen ritkán kerül sor, és a vezetők túlnyomó többsége vagy maga folytat a céggel szemben álló, versenyt rontó vállalkozást, vagy pedig ilyen gazdasági társaságnál valamilyen formában érdekelt. Igen gyakran ebből adódóan a cégük felé irányuló üzleti megkereséseket a maguk vagy annak a társaságnak az irányába terelik, amelyben érdekeltek. Annak ellenére pedig, hogy az őket vezetőként foglalkoztató céget az üzlettől való elejtéssel tetemesen megkárosítják a meghatározott szankciók alkalmazásaként a vezetői munkaviszony-megszüntetésre, kártérítésre, vagy pedig a saját részre megkötött üzlet, illetve a belőle származó haszon átadásának igénylésére jogosítvány ugyan fennáll, de nem igazán alkalmazzák<sup>587</sup>.

---

<sup>586</sup> PRUGBERGER Tamás: *A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon* In: RADNAY József Ünnepi Kötet, 351. old.

<sup>587</sup> PRUGBERGER Tamás: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*, Complex, Bp., 2006. 498. old.



A Legfelsőbb Bíróság álláspontja<sup>588</sup> az, hogy ha a munkáltatói jogkör gyakorlója testület, a kötelezettségszegésről való tudomásszerzés időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a testület – és nem annak egyes tagjai – arról teljes körűen tudomást szerzett. Az összeférhetlenséggel kapcsolatos helyzet és a bejelentésének elmulasztása folyamatos kötelezettségszegésnek minősül, ezért az objektív határidő elmulasztása nem állapítható meg addig, amíg az összeférhetetlen helyzet fennáll. A bírósági rendelkezés utóbbi megállapítása egyezik a büntetőjogból ismeretes állapot bűncselekményekkel kapcsolatosan kimunkált – teljesen helyes – per curiam jogi álláspontokkal. A vezetők munkaviszonyának rendkívüli felmondással történő megszüntetésekor tehát szem előtt tartani, hogy a rendkívüli felmondás jogát a vezetővel szemben legfeljebb az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig lehet gyakorolni.

### 3.3. A hozzátartozói jogviszony összefüggései

A Munka Törvénykönyvében szabályozott felmondási okok mellett, további felmondási indokot határoz meg a vezető állású munkavállaló vonatkozásában a jogszabály, amikor rögzíti, hogy a munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyát megszüntetni, ha a vezető közeli hozzátartozója – az Mt. szerinti közeli hozzátartozó – tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál. Már az 1990-es évek közepétől töretlen az ítélkezési gyakorlat abban a tekintetben, hogy az összeférhetlenséget miként is kell értelmezni a társasági jog szegmensében, és annak milyen jogi következményei lehetnek. Így ha a munkavállaló a munkáltató tudta és ezáltal engedélye nélkül olyan gazdasági társaságot alapít, amelynek részben

---

<sup>588</sup> BH2003. 35.

tulajdonosává is válik, és a gazdasági társaság tevékenysége sérti a munkáltató gazdasági érdekeit, a munkáltató jogszerűen él a rendkívüli felmondás jogával<sup>589</sup>. Az összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó szabályok megszegése az állandósult bírói gyakorlat általában megalapozza a munkáltató részéről az azonnali hatályú rendkívüli felmondással<sup>590</sup> történő munkaviszony megszüntetést<sup>591</sup>.

Ha a vezető közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, illetőleg vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet folytató munkáltatónál, a munkáltató jogosult a vezető munkaviszonyának megszüntetésére. Az Mt. 188/A. § (1) bekezdése alapján vezetővé minősített és határozatlan időtartamú jogviszonyban álló munkavállalók tekintetében van ennek jelentősége, hiszen ezek a vezetők munkaviszonyának rendes felmondással történő megszüntetését ugyanis a 191. § (5) bekezdésében megfogalmazott tényállás kétség kívül megalapozhatja. Ha az Mt. 188.§ alapján minősül a munkavállaló vezető állásúnak és határozatlan időtartamú munkaviszonyban áll, ennek nincs jelentősége, hiszen a rendes felmondást a munkáltatónak – a 190. § (2) bekezdése alapján – nem kell indokolnia. Arra a kérdésre, hogy alapozható-e a tárgyalt rendelkezésre munkaviszony rendkívüli felmondással történő megszüntetése általában nemleges választ lehet adni, de konkrét esetben nem zárható az ki, hogy a közeli hozzátartozó 191. §. (5) bekezdés szerinti eljárása alapul szolgálhat a munkáltató 96. § (1) bekezdés b) pontja szerinti eljárásra<sup>592</sup>, hiszen a munkáltató a vezető tisztségviselő Gt.-be ütköző eljárását tekintheti olyan

---

<sup>589</sup> BH1996. 450.

<sup>590</sup> RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára* I. HVGOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., É.n. 443. old.

<sup>591</sup> BH 1996.666.; BH 1997.499.

<sup>592</sup> PÁL Lajos: *Összeférhetlenség és felelősség*. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): *Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás*. RADNAY József Ünnepi Kötet, A 2002-ben megjelent ünnepi kiadás kiegészítése Szent István Társulat, Bp. 2006. 53. old.

oknak, amely számára a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi és ennek alapján él rendkívüli felmondással<sup>593</sup>.

A munkaviszonyban álló tisztségviselő mindkét törvény összeférhetlenségre, versenytilalomra vonatkozó rendelkezéseit köteles megtartani. A Gt. által meghatározott összeférhetlenségi szabály megsértésekor csak a Gt.-ben előírt jogkövetkezmények alkalmazhatók, az Mt. szabályai nem, és fordítva<sup>594</sup>. Az Mt. általános szabályai szerint nem tanúsíthat olyan magatartást a munkavállaló, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A Gt. ilyen általános jellegű kötelezettséget nem fogalmaz meg, ehhez hasonlóan tekinthetjük az elvárhatósági követelményt, mely szerint a társaság érdekeinek szem előtt tartásával kell a vezető tisztségviselőnek eljárnia.

Ugyanakkor kétségtelen tény, hogy a munkaviszony nem a vezető tisztségviselő jogviszonyra van alapvetően modellezve<sup>595</sup>. A klasszikus munkaviszonyra az alá-fölrendeltségi viszony jellemző széles körű munkáltatói utasítási jogkörrel, a munkavállaló önálló cselekvési szabadsága korlátozott. Ezzel szemben a vezető tisztségviselői jogviszony mellérendeltségi viszony, a legfőbb szerv csak a létesítő okiratban meghatározott körben vonhatja el a vezető tisztségviselőnek az ügyvezetés körébe eső hatásköreit, a vezető tisztségviselő tehát alapvetően önállóan jár el. Mindezeknek az összeférhetlenség kérdéskörében is jelentősége van.

Az ügyletkötés korlátozása tekintetében mindkét törvény tartalmaz – azonos tartalmú – megszorításokat, míg a közeli hozzátartozókra vonatkozó korlátozások terén két számottevő eltérés állapítható meg. Egyrészt a két törvényben használt „közeli hozzátartozó” fogalom tartalma nem azonos, másik oldalról pedig a Gt. az ügyletkötéssel összefüggő tilalmat terjeszti ki a közeli hozzátartozóra. A korlátozások alóli mentesülést azonban mindkét törvény megengedi.

---

<sup>593</sup> BH. 1995.737.

<sup>594</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* 49. old.

<sup>595</sup> TÖRÖK Tamás: *A gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő közötti jogviszony*, *Gazdaság és Jog*. 2001. április 4. old.

#### **4. Titoktartás versus információadás a vezetőkre vonatkozó társasági jogi szabályozásban**

##### 4.1. A polgári jogi alapok és a bírói gyakorlat

A titokvédelemre vonatkozó generális rendelkezések a Ptk. IV. cím VII. fejezet rendelkezései alatt találhatóak meg, mely kimondja, hogy személyhez fűződő jogokat sért, aki a levéltitkot megsérti, továbbá aki a magántitok vagy üzleti titok birtokába jut, és azt jogosulatlanul nyilvánosságra hozza vagy azzal egyéb módon visszaél. A megfogalmazás azért tekinthető általános rendelkezésnek, mert több jogszabály is ezzel a fogalmi rendszerrel dolgozik. A titoksértés számtalan módon bekövetkezhet, ezért a törvény a taxatív meghatározott titok-körben annak bármilyen magatartással megvalósuló megsértését szankcionálja, a titkok jogosulatlan megszerzésétől, az illetéktelen nyilvánosságra hozatalig egyaránt. Jogvédelem pedig azt illeti meg, aki a titok jogosultja<sup>596</sup>.

A közszféra védelme tekintetében azonban a Ptk. kiemel egy csoportot az üzleti titok köréből, azonban ebben az esetben is élő szabály, hogy a nyilvánosságra hozatal nem eredményezheti az olyan adatokhoz – így különösen a technológiai eljárásokra, a műszaki megoldásokra, a gyártási folyamatokra, a munkaszervezési és logisztikai módszerekre, továbbá a know-how-ra vonatkozó adatokhoz, szól a példálózó, nem tételes felsorolás – való hozzáférést, amelyek megismerése az üzleti tevékenység végzése szempontjából aránytalan sérelmet okozna, feltéve, hogy ez nem akadályozza meg a közérdekből nyilvános adat megismerésének lehetőségét. Az üzleti titkot képező adatok között tehát vannak olyan adatok is, amelyeknek nyilvánosságra hozatala az üzleti tevékenység végzésének aránytalan sérelmét okozhatnák. Nem minősül viszont üzleti titok jogosulatlan felhasználásának két cég tevékenységére, vagy bármilyen más jellemzőjére vonatkozó olyan összehasonlító adatok közzlése – hangsúlyozza a Legfelsőbb Bíróság –, melyek

---

<sup>596</sup> BH.2002. 52.

alapjául szolgáló tények a cégbírósi nyilvántartás adataiból megismerhetők<sup>597</sup>. A törvényi kivétel sem abszolút hatályú ilyenformán, ugyanis amennyiben az adatra a fenti feltételek fennállnak, de az üzleti titok fenntartása azzal a jogkövetkezménnyel járna, hogy emiatt a közérdekből nyilvános adat megismerése nem lehetséges, a kivétel nem érvényesül.

Az első Gt. rendelkezései között is szerepelt már, hogy a vezető tisztségviselők a gazdasági társaság üzleti ügyeiről szerzett értesüléseiket üzleti titokként kötelesek megőrizni. A jogvédelem egyértelmű volt már a Ptk. alapján – hiszen a Ptk. a Gt. mögöttes jogterülete és a Ptk. 75. § (2) bek. alapján a személyhez fűződő jogok védelmére vonatkozó szabályokat a jogi személyekre is alkalmazni kell, míg a szankciókat a Ptk. 84. § tartalmazza – így a Gt. külön rendelkezései is lehetőséget biztosítottak a társaság azon tisztségviselőivel szembeni eljárásra, akik helyzetüknél fogva a társaság működésére vonatkozó legfontosabb adatokkal rendelkeztek és a titokvédelmi előírásokat megszegtek. Egyértelmű, hogy más szegmensben kell vizsgálni a kérdéskört abban az esetben, ha a törvényi lehetőségekkel élve a vezető tisztségviselő jogi személy. Az utóbbi esetben nem tagadhatja meg a jogi személy megfelelő illetékeseinek tájékoztatását a képviselő, hiszen a vezető tisztségviselő valójában nem ő, hanem az, akit képvisel.

A második Gt. némileg cizelláltabban szabályozott, mivel azt írta elő, hogy a vezető tisztségviselők kötelesek az üzleti titkot megőrizni, emellett azonban a vezető tisztségviselők kötelesek a tagok, illetve részvényesek kérésére a társaság ügyeiről felvilágosítást adni, a társaság üzleti könyveibe és irataiba való betekintést lehetővé tenni. Ha e kérelemnek nem tettek eleget, az érdekelt tag kérelmére a cégbírósi kötelezte a társaságot a felvilágosításra, illetve a betekintés biztosítására. Ennek során nem elég csak általánosságban hivatkozni az akadályoztatásra, a joggyakorlás megtagadását vagy az akadályoztatását az általános eljárásjogi szabályoknak megfelelően az erre hivatkozó félnek vitás esetben a peren kívüli – törvényességi felügyeleti –

---

<sup>597</sup> BH.2003. 189.

eljárásban is bizonyítani kell. A tagok ezen jogosítványa nem sérthette a cég üzleti érdekeit, illetve üzleti titkait.

A második Gt. megszövegezésekor már észlelhető volt, hogy ebben az esetben a jogszabály egy érdekellentétet próbál dekódolni, hiszen a társaság üzleti információinak titokban tartási érdeke versus a tag/részvényes információhoz való joga szükségképpen ugyan nem, de állhat ellentétben egymással. Ebből eredően több ügyben kellett a bíróságoknak állást foglalniuk ebben a kérdéskörben. Felmerült kérdésként, hogy a tag iratbetekintési jogát meddig gyakorolhatja időben, melyre a választ a Legfelsőbb Bíróság a tagsági jogviszonyának megszűnéséig terjedően határozta meg, kiemelve, hogy ennek gyakorlása nem korlátozható harmadik személynek az adatvédelemhez fűződő jogára tekintettel<sup>598</sup>. Ugyancsak megállapítást nyert a Legfelsőbb Bíróság részéről, hogy a gazdasági társaság vezető tisztségviselői kötelesek a tag kérésére a társaság ügyeiről megfelelő felvilágosítást adni, a társaság üzleti könyveibe és irataiba való betekintést biztosítani. Ilyen kérelemmel a tag időbeli korlátozás nélkül fordulhat az ügyvezetéshez. E jog terjedelmét mindig az adott eset összes körülményeinek vizsgálatával lehet megállapítani. Az iratbetekintési jog kizárása vagy korlátozása miatt a tag a társaság felett törvényességi felügyeletet gyakorló cégbírósághoz fordulhat jogainak biztosítása végett<sup>599</sup>. Azonban – folytatja a legfőbb bírói fórum – ha a társaság ügyvezetése az iratbetekintési kérelem teljesítését azért tagadja meg, mert álláspontja szerint az irattanulmányozás a társaság üzleti érdekét vagy üzleti titkát sértené, úgy ez a döntése a társaság szerve által hozott határozatnak minősül, amelynek felülvizsgálatát a perbíróságtól lehet kérni. Az alapvető tagsági jogokat sérti az a taggyűlési határozat, amely a tagnak egyáltalán nem biztosítja a közvetlen irat-betekintési jogot, azt más, általa kijelölt személy útján, vagy csak annak jelenlétében gyakorolhatja<sup>600</sup>. A részvényest akkor is megilleti az iratbetekintés joga, ha a részvények elidegenítésére szóló szerződést megkötötte, de a tulajdonátszállás – forgatás hiányában – még nem

---

<sup>598</sup> EBH.2006. 1427.

<sup>599</sup> BH.2005. 26.

<sup>600</sup> BH.2005. 293

következett be, hiszen a névre szóló részvények tulajdonjogának megszerzéséhez a részvényeket forgatmánnyal kell ellátni<sup>601</sup>. Kifejtette a bíróság, hogy a zártkörűen működő részvénytársaság részvényeseinek a beszámolót; az igazgatóság, a felügyelőbizottság jelentésének lényeges adatait meg kell küldeni<sup>602</sup>. Viszont a társaság tagjának iratbetekintési joga nem terjed ki arra, hogy a társaságtól a beszámoló tervezetét alátámasztó okiratok megküldését kérhesse<sup>603</sup>. A társaság tagja a cégbíróság hatáskörébe tartozó nemperes eljárásban kérheti az iratokba való betekintés jogának biztosítását akkor is, ha a társaság ügyvezetése üzleti titokra hivatkozással utasítja el a betekintés jogának gyakorlását<sup>604</sup>. A cégbíróság az érdekelt tag kérelmére kötelezi a gazdasági társaságot felvilágosítás adására, illetve a betekintés biztosítására<sup>605</sup>.

#### 4.2. A hatályos szabályozás gyakorlati dilemmái

Ezen több jogeset elvi konklúziójából is a jogalkotó levonhatta azt a következtetést, hogy a harmadik Gt. tekintetében az üzleti titok és az iratbetekintés kapcsolatát némileg célszerű lehet pontosítani. Ennek érdekében – a generális vezetőkre vonatkozó üzleti titok megőrzési kötelezettség mellett – a vezető tisztségviselők kötelesek a tagok, illetőleg részvényesek kérésére a társaság ügyeiről felvilágosítást adni, a társaság üzleti könyveibe és irataiba való betekintést lehetővé tenni. Ezt a feladatot tehát a törvény kifejezetten a vezető tisztségviselő feladatként szabályozza – némileg életszerűtlenül a nagy tőkeegyesítő társaságok tekintetében –, hiszen nem igazán lehet elvárni egy nagy részvénytársaság igazgatóságának tagjaitól, hogy személyesen álljanak a részvényesek rendelkezésére a szükséges információkkal. Minden bizonnyal

---

<sup>601</sup> BH.2007. 268.

<sup>602</sup> BH.2003. 252.

<sup>603</sup> BH.2004. 371.

<sup>604</sup> BDT.2007. 1524.

<sup>605</sup> KGD.2002. 245.

megtehetik azt, hogy kijelölik a munkaszervezetben azt az egységet vagy személyt, aki a tagok információkkal való ellátásáért felelős<sup>606</sup>.

Ha e kérelemnek nem tesznek eleget, az érdekelt tag/részvényes kérelmére a cégbíróság törvényességi felügyeleti eljárás keretében kötelezheti a gazdasági társaságot a felvilágosításra, illetve a betekintés biztosítására, azonban ezen szabály alól a törvény tehet kivételt. Eljött az ideje annak a bevezetésére is, hogy a tagi, részvényesi joggyakorlásának rendeltetésszerűnek kell lennie és nem sértheti a gazdasági társaság méltányos üzleti érdekeit, illetve üzleti titkait. Az utóbbi szabály egyértelműen a második Gt. bírói gyakorlatára vezethető vissza.

A bíróság nem tartott elfogadhatónak olyan társasági álláspontot, amely szerint a társaság valamennyi adata üzleti titoknak minősül, s ezért nem adja meg a kért felvilágosítást, illetve nem teszi lehetővé az iratbetekintést<sup>607</sup>. Ugyancsak a bíróság az információs jog sérelmét állapította meg abban az esetben is, amikor a társaság olyan határozatot hozott a tag iratbetekintési kérelméről, hogy azt a tag személyesen nem, hanem csak a társaság könyvvizsgálóján keresztül gyakorolhatja<sup>608</sup>. Ez nyilván a tag információs jogát sértette.

Különbséget kellett ugyanis tenni, hogy az üzleti titok másként érvényesül kifelé, harmadik személyekkel szemben és máshogy a társaság tagjai tekintetében. A társaság ugyanis a tagoké és ezért a tagok a vezető tisztségviselőktől – a törvény eltérő rendelkezése hiányában – joggal igényelhetik, hogy a tagsági jogaik gyakorlásához szükséges információkat bocsássák rendelkezésre. Így a vezető tisztségviselők a tagok kérésére kötelesek a társaság ügyeiről megfelelő felvilágosítást adni, kérdésekre válaszolni, illetve a társaság üzleti könyveibe, illetve egyéb irataiba való betekintést biztosítani. Ha a kérelemnek a vezető tisztségviselő nem tesz

---

<sup>606</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 140. old.

<sup>607</sup> BH. 2003.26.

<sup>608</sup> BH 2005.293.



eleget, a cégbíróság törvényességi felügyeleti eljárás keretében kötelezheti a társaságot a felvilágosítás megadására, illetve a betekintés biztosítására. Az ezzel egyező tartalmú korábbi szabályozás alapján kialakult egységes gyakorlat szerint a cégbíróságnál előterjesztett kérelemben konkrétan meg kell jelölni azokat az iratokat és könyvelési anyagokat, amelyekbe betekinteni kívánt, és azokat az ügyeket, amelyekről felvilágosítást kért, de nem kapott meg. A cégbíróság a kérelmet törvényességi felügyeleti eljárás szabályai szerint folytatja le.

A törvény csak a könyvekbe és iratokba való betekintés jogát adja meg a tagoknak, ami nem jogosítja fel a tagot arra, hogy másolatot kérjen vagy készítsen az iratokról. A régi Gt. hatálya alatt született olyan döntés, amely e kiterjesztő értelmezés felé mutat, az új Gt. azonban továbbra sem jelenítette meg ezt a jogosultságot a törvénytövegben. Bonyolult tartalmú iratokról van szó, amit kellő szakértelem nélkül nem lehet megfelelően megismerni, illetve értelmezni. Más kérdés az, hogy ilyen esetben külön vizsgálat tárgya lehet, hogy vajon a tag meghatalmazottjának személye nem veszélyezteti-e a társaság üzleti titkait, egyéb érdekeit<sup>609</sup>.

A Gt. a nyilvánosan működő részvénytársaságoknál előhívja az általános szabályokba beépített kivételt, mely szerint az igazgatóság csak akkor tagadhatja meg a felvilágosítást, ha álláspontja szerint az a részvénytársaság üzleti titkát sértené. Ebben az esetben is kötelező a felvilágosítás megadása, ha arra a közgyűlés határozata kötelezi az igazgatóságot. Az üzleti titkot nem tartalmazó felvilágosítás megadása nem korlátozható. Az, hogy az igazgatóság „álláspontja szerint” szubjektív kitévél miként lehetne pontosítani, arra vélhetően a bírói gyakorlat fogja megadni a választ. Az alapszabály eltérő rendelkezése hiányában a részvényes felvilágosításhoz való joga részeként a részvénytársaság üzleti könyveibe, illetve egyéb üzleti irataiba betekinthez, az előzőekben írt korlátozásokra is figyelemmel.

Az ügyvezetőnek az a döntése, amelyben – bármilyen okból – elutasítja a tag iratbetekintési jogának gyakorlását, nem tekinthető a társaság szerve

---

<sup>609</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 151. old.

határozatának. Ebben az esetben a tag törvényességi felügyeleti eljárást kezdeményezhet a betekintés gyakorlása érdekében<sup>610</sup>. Eljárásjogi értelmezést a Bíróság, amikor rögzíti, hogy ha a tag iratbetekintési kérelmének elutasításáról a taggyűlés döntött, a cégbíróság nem kötelezheti a társaságot az iratbetekintés biztosítására, mert ez a taggyűlés határozatának felülvizsgálatát jelentené<sup>611</sup>.

A gyakorlatban sokszor gondot okoz, hogy a cégbíróság a korlátozott bizonyítási eszközökkel<sup>612</sup> lefolytatható nemperes eljárásban megállapíthatja-e egyáltalán, hogy üzleti titokra vagy méltányos érdekekre történő hivatkozással a vezető tisztségviselő jogszerűen tagadta-e meg a kérésnek megfelelő teljesítését, vagy a vezető tisztségviselőnek ez az álláspontja olyan határozatnak minősül, amelyet a tag, illetve részvényes a társasági határozat bírósági felülvizsgálata iránt indított perben kifogásolhat. A Gt. 27. § (3) bekezdése azt írja elő, hogy a tag a fent ismertetett jogainak gyakorlásának rendeltetészerűnek kell lennie, és nem sértheti a társaság méltányos érdekeit, illetve üzleti titkait. Amennyiben ennek megfelelően a cégbíróság dönthet, akkor kötelezheti a társaságot – ergo nem a vezető tisztségviselőt – a kérelemben szereplő iratokba való betekintés biztosítására vagy a konkrét tárgyban felvilágosítás adására. Ellenben, ha az ügyvezetésnek a társaság méltányos érdekeire vagy üzleti titokra alapított elutasító határozata – más álláspont szerint – csak peres eljárásban kifogásolható, akkor a tag, illetve a részvényes keresete alapján a perbíróság dönthet. Ebben a kettősségben arra kell figyelemmel lenni, hogy a társasági határozat felülvizsgálata iránti perben a bíróságnak megalapozott kereset esetén is csak a sérelmezett határozat hatályon kívül helyezésére van lehetősége.

Ugyancsak felmerülhet kérdésként, hogy a vezető tisztségviselő tájékoztatási kötelezettsége kiterjed-e a volt tagra vagy sem. A bírói gyakorlat arra az álláspontra helyezkedett, hogy nem, azonban annak álláspontom szerint nem igazán lehet akadálya, hogy a tagi jogviszony megszűnése után a megszűnésig

---

<sup>610</sup> BDT.2007. 1672.

<sup>611</sup> BDT.2006. 1477.

<sup>612</sup> Ctv. 72. § (3) bek.

terjedő időszak vonatkozásában az iratok kiadhatók legyenek a tagsági viszony lezárását követően is.

Sajátos a helyzet, ha maga a tag egyben vezető tisztségviselő is, míg a többi tag nem lát el ilyen irányú tevékenységet. A tag szervezeti jogai közé tartozik ugyanis, hogy a társaságnál vezető tisztséget elláthat, arra kijelölhető, megválasztható. Azzal azonban, hogy a társaság a tagot ilyen tisztséggel felruhazza, nem szűnnek meg a tagnak a tagi mivoltához, tagsági viszonyához tapadó kötelezettségei. Fokozott elvárás ezért az ilyen tagtól, hogy a továbbiakban is tartózkodjon minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely alkalmas lehet a társaság piaci helyzetének, üzleti tekintélyének veszélyeztetésére, csorbítására, aláásására. Alapkövetelmény továbbá a taggal szemben az is, hogy a társasági határozatokat tiszteletben tartsa<sup>613</sup>.

Az információkérés módját különbözően rögzíti a törvény a zártkörűen működő rt. és a nyilvánosan működő rt. részvényeseinél. Ezért a zrt-nél a működési formánál az információkérés teljesítését gyorsabban lehet megoldani, mert itt nem szükséges mélyrehatóbb vizsgálódás. Emiatt a kért és szükségesnek tartott felvilágosítást a napirendi pont tárgyalásakor meg kell adni az igazgatóságnak a részvényes számára. A nyilvánosan működő rt.-nél – a nagy létszámú részvényes és azok között egyes részvényesek esetleges gazdasági ellenérdekeltsége miatt – mélyrehatóbb körültekintést igényel az információ közlésének teljesítése. Az új társasági törvény ezen okból a nyilvánosan működő rt. részvényesének a napirendre tűzött üggyel kapcsolatos információkérése teljesítését külön szabályozza. A társasági joganyag az igazgatóság részére tájékoztatási kötelezettséget ír elő a részvényesek irányában, így a számviteli beszámolónak, és erről az igazgatóság és felügyelőbizottság jelentésének a lényeges adatait a közgyűlés napját megelőzően a részvényesek tudomására kell hozni. A beszámolót, valamint az igazgatóság és a felügyelőbizottság ezzel kapcsolatos jelentésének lényeges adatait, továbbá a közgyűlés napirendjén szereplő előterjesztések

---

<sup>613</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *A társasági és cégjogi határozatok gyűjteménye* KJK. Bp., 2003. 51. old.

összefoglalóját, valamint a határozati javaslatokat nyilvánosságra kell hozni, és pedig az alapszabálynak a hirdetmény közzétételére vonatkozó előírása szerint és a közgyűlés napját megelőzően. Ez történhet az új rendelkezések szerint a társaság honlapján való megjelenítéssel is.

Az üzleti titok védelme több jogterület, sőt több jogág által is védett kategória. A legsúlyosabb esetekben a büntetőjog rendelkezéseit is segítségül lehet hívni<sup>614</sup>. Tartalmaz tiltó rendelkezéseket a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény is, olyannyira, hogy a versenyfelügyeleti eljárásban a GVH eljárása során az ügyfél és az eljárás egyéb résztvevői nem tekinthetnek be a Gazdasági Versenyhivatal, az Európai Bizottság és a tagállami versenyhatóságok belső irataiba, ide értve az 1/2003/EK rendelet 11. és 14. cikke szerint készített iratokat, valamint a Gazdasági Versenyhivatal és más hatóságok közti vagy az utóbbiak egymás közti levelezését. A tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény az értékpapírtitok kérdéskörét szabályozza részletesen, míg a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozás és az árutőzsdei szolgáltató, a befektetési vállalkozásban és az árutőzsdei szolgáltatóban tulajdoni részesedéssel rendelkező, azt megszerezni kívánó, valamint vezető állású, és alkalmazottként foglalkoztatott személyek tekintetében ír elő speciális titoktartási rendelkezéseket.

A Daihatsu Deutschland ügyben<sup>615</sup> hozott határozat értelmében – utalva a 90/605 irányelvre – mindenkinek joga van meghatározott társaságok éves beszámolójába illetve üzleti jelentésébe betekinteni anélkül, hogy védelemben részesítendő jogát vagy érdekét igazolni kellene. Ezt a szabályt azonban akként próbálták kikerülni, hogy olyan személyegyesítő társaságot hoztak létre, mely kizárólag tőkeegyesítő társaságokból állt. Az Axel Springer AG vs.

---

<sup>614</sup> Btk. 300. § szerinti gazdasági titok megsértésének büntette miatt

<sup>615</sup> C-97/96.

Zeitungsverlag Niederrhein GmbH & Co. Essen KG és Hans-Jürgen Weske ügyben ezek tájékoztatási kötelezettségét is kimondták<sup>616</sup>.

## **5. A szövetkezeti jogi szabályozatlanság**

A szövetkezeti joganyag tekintetében megállapítható, hogy a szövetkezeti vezetők vonatkozásában sem az 1992. évi I. törvény, sem a 2000. évi CXLI. törvény, sem a hatályos 2006. évi X. törvény nem tartalmaz ezzel kapcsolatos rendelkezéseket. Álláspontom szerint súlyos hiányossága a jogalkotásnak, hogy a szövetkezeti vezető tisztségviselői tekintetében nem írnak elő semmilyen titoktartási kötelezettséget, így csupán általánosságban a Ptk. rendelkezései az irányadóak. A 2006. évi Sztv. csupán a könyvvizsgálók tekintetében említi meg a titoktartási kötelezettséget, a vezető tisztségviselők tekintetében nem. De lege ferenda megfontolandó lenne a szövetkezeti vezetők, elsősorban az igazgatóság tekintetében előírni a Gt-hez hasonló, azzal harmonizáló rendelkezéseket. Ez a fajta szabályozatlanság az európai szövetkezetekről szóló az Európai Tanács 1435/2003/EK tanácsi rendelet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK tanácsi irányelv rendelkezéseivel, sem pedig a 2006. évi LXIX. törvény rendelkezéseivel nem mutatnak semmilyen összhangot. A szövetkezetek esetében is felmerülhet ugyanis az a probléma ami a gazdasági társaságoknál, tehát a társaság titokvédelem iránti igénye és a vezetők titoktartási kötelezettsége ellentétbe kerülhet a tag információ jutáshoz való jogával. A német szövetkezeti törvény kifejezetten rendelkezik az igazgatósági tagok titoktartási kötelezettségéről, és ezen kötelezettség megszegéséről. Ha nem egyértelmű, hogyan jutott az adat nyilvánosságra, a bizonyítás az igazgatósági tagot terheli.<sup>617</sup>

---

<sup>616</sup> C-435/02. és C-103/03. sz. egyesített ügyek

<sup>617</sup> GenG. 34.§ (2) Vorstandsmitglieder, die ihre Pflichten verletzen, sind der Genossenschaft zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens als Gesamtschuldner verpflichtet. Ist streitig, ob sie die Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Genossenschaft angewandt haben, tragen sie die Beweislast.

A tagok felé nyújtandó tájékoztatásra vonatkozó szabályokat nem a vezetőkre vonatkozó fejezetben, hanem elszórtan találjuk a törvényben. A közgyűlés szabályainál említi meg azt, hogy az igazgatóság feladata a közgyűlés napirendjére vonatkozó felvilágosítást adni a tagnak, továbbá – mintegy általános jelleggel, de a közgyűlés rendszerében – mondja ki a tag információkérési jogát, melyet a szövetkezet vezető tisztségviselőitől és testületeitől igényelhet. Ezt követően a törvény a tag alapvető jogai keretében rögzíti, hogy a vezető tisztségviselőktől felvilágosítást kérjen a szövetkezetet érintő bármely kérdéssel.

## **6. A munkajog rendelkezései**

### 6.1. A kölcsönös érdekvédelem

A vezető állású munkavállalók tekintetében az Mt. az általános rendelkezésekhez képest specifikumot nem rögzít a X. fejezetben. Így ebben a tekintetben is az alapvető rendelkezések közé sorolható együttműködési kötelezettséget és jóhiszemű eljárást lehet kiindulópontként tekinteni, de konkrét szabályként a vezetőre még fokozottabban irányadó fontos előírás, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése megállapítható abban az esetben is, ha a munkavállaló közreműködésével tevékenykedő konkurens cég azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz<sup>618</sup>. Ezen túlmenően természetesen az információ titokban tartása is természetesen jogos gazdasági érdekek tekinthető. Ezen előírás a munkaviszony megszűnését követően a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. A Legfelsőbb

---

<sup>618</sup> EBH1999. 133.

Bíróság szerint<sup>619</sup> jogszabály helytálló értelmezése szerint a megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása. A megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti. A megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók. Az Mt. 3. § (4) bekezdése szerinti megállapodást valójában vezető állású munkavállalóval szokás kötni, hiszen ők vannak olyan információk, megoldások, adatok és tények birtokában, mely a munkáltató szempontjából releváns lehet. Ebben az esetben lehetőség van arra, hogy a felek már a munkaviszony létesítésekor, vagy a munkaviszony fennállása alatt, illetve a munkaviszony megszűnésekor megkössék az ilyen tartalmú megállapodásukat. A gyakorlat szerint többnyire létesítésekor állapodnak meg<sup>620</sup>. Az ellenérték nem tekinthető munkabérnek, tehát sem az átlagkereset, sem a távolléti díj számításakor nem kell figyelembe venni.

A menedzserszerződésekben általában kiköti a munkáltató a bizalmas adatkezelésre, az üzleti titok megtartására vonatkozó kötelezettséget, melynek megsértése a munkaszerződés megszüntetésére alapul szolgálhat, s kártérítési igény is érvényesíthető a vezetővel szemben<sup>621</sup>.

A munkáltató gazdasági érdekeinek védelmét szolgálja az, hogy a munkaviszony fennállása alatt kötelezi a munkavállalót olyan magatartásra, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekeit ne veszélyeztesse. Ezen általános tilalom mellett a Munka Törvénykönyve több konkrét garanciális szabályt is tartalmaz. Az ún. versenytilalmi megállapodás megtilthatja például a konkurens cégnél való elhelyezkedést vagy a munkáltatóéval megegyező gazdasági tevékenységet folytató vállalkozás indítását, de ügyelni kell arra,

---

<sup>619</sup> BH2001. 84.

<sup>620</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* 60. old.

<sup>621</sup> TÖRŐ Emese: *A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai* 40. old.

hogy jelentős mértékben és indokolatlanul ne veszélyeztesse a munkavállaló újbóli elhelyezkedését. A felek a munkaviszony megszűnését követő időre szóló versenytilalmi megállapodásukat módosíthatják is, ebben az esetben a megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek elbírálásánál a módosított megállapodás az irányadó<sup>622</sup>.

A megállapodásnak fontos része, a tilalmazott tevékenységi kör pontos meghatározása, a tilalom időtartamának egyértelmű rögzítése, a földrajzi kör behatárolása. Az ellenérték nagyságrendjében a felek szabadon állapodnak meg, mely kifizetésre kerülhet egy összegben, vagy részletekben, de összegének igazodnia kell ahhoz, hogy a tilalom milyen mértékben nehezíti meg a volt munkavállaló megélhetését, álláskeresését. A megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók, így az ellenérték meghatározásakor ügyelni kell a szolgáltatás, ellenszolgáltatás arányára. A tilalom a munkaviszony megszűntekor kezdődhet és ezen időponttól számított három évig terhelheti a munkavállalót. A bírói gyakorlat szerint nincs akadálya annak, hogy felek a versenytilalmi megállapodásban az elállás jogát kikössék<sup>623</sup>. A felmondás aspektusában is jelentősége van annak, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségzegés, ennek súlyát a munkavállaló hosszú munkaviszonya és korábbi megfelelő munkavégzése nem érinti<sup>624</sup>.

## 6.2. A tájékoztatás jogi jelentősége

A nyugat-európai országokban általában nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása, de a lényeges munkafeltételeket a munkába lépéstől számított meghatározott időn belül írásban közölni kell a munkavállalóval. Ez a tájékoztatási kötelezettség a 91/533 EK irányelvnek megfelelően a hazai munkajogba is beépült, amely szerint a munkaszerződés megkötésekor tett szóbeli tájékoztatást a munkáltató harminc napon belül írásban köteles

---

<sup>622</sup> EBH2001. 457.

<sup>623</sup> EBH2006. 1532.

<sup>624</sup> EBH2004. 1056.



megadni. A munkaadók információs kötelezettségeiről szóló 91/533. sz. irányelv a munkaszerződéssel kapcsolatos elvárásokat, így például annak minimális kötelező tartalmát, illetve tágabb értelmében a munkaadó tájékoztatási kötelezettségét fogalmazza meg<sup>625</sup>. A 91/533/EGK irányelv átvételével rögzített tájékoztatási kötelességnek különösen ott van nagy súlya, ahol a munkaszerződés írásba foglalása nem kötelező, illetve ott, ahol jogszabály nem írja elő a munkaszerződés szükséges tartalmi elemeit. Mindezen túlmenően, a tájékoztatási kötelesség lényegiségét mutatja az annak elmulasztása esetén alkalmazható jogkövetkezmények súlya is. „A munkáltató tájékoztatási kötelessége kiterjed valamennyi lényeges foglalkoztatási feltételre, és ennyiben minőségben több az általános kötelmi együttműködési kötelességnél. A munkáltató tájékoztatási kötelessége a munkavállaló státusz-védelmét jelenti minden olyan feltétel, illetve ennek változása tekintetében, amelynek az alakításában ő mag aktívan nem vesz részt<sup>626</sup>.”

A tanács 1994. szeptember 22-i 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról a közösségi szintű vállalatokban és vállalatcsoportokban, majd ennek Nagy-Britanniára és Észak-Írországra történő kiterjesztéséről szóló 97/74/EK irányelve is rögzíti, hogy amennyiben a munkavállalók képviselői úgy ítélik meg, hogy a munkáltató tervezett döntése közvetlenül érinti a foglalkoztatási, illetve munkafeltételeket, úgy jogosultak e körben konzultációt folytatni az ellenőrző vállalat vezetésével, és a tervezett intézkedés tárgyában megállapodást kötni, valamint jogosultak közvetlenül az ellenőrző vállalkozás vezetéséhez fordulni.<sup>627</sup>

Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv az általános standardok meghatározásával kialakítja a Közösség egész területén

---

<sup>625</sup> GYULAVÁRI Tamás – KISS György: *Az Európai Unió munkajoga és a Munka törvénykönyve*, Cég és Jog 1999. október 41. old.

<sup>626</sup> KISS György: *A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában* 198. old.

<sup>627</sup> BERKE Gyula: *Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga*. In.: KISS György (szerk.): *Az Európai Unió munkajoga*. Osiris Bp., 2001. 511. old.

alkalmazandó minimumkövetelményeket. A direktíva ennek érdekében, a bizalmas információk (üzleti titok) kezelése, a munkavállalók képviselőinek védelme, az irányelvben biztosított tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogok megsértése esetén követendő eljárást is szabályozza.

Az irányelvet a legalább ötven főt foglalkoztató vállalkozásokra és a legalább húsz főt foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni. Az irányelv 6. cikkelye szerint a tagállamok előírják, hogy a nemzeti jogszabályok által meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően, a munkavállalók képviselői és az őket segítő szakértők nem jogosultak a munkavállalók, illetve harmadik fél tudomására hozni semmiféle olyan információt, amelyet a vállalkozás vagy az üzem jogos érdekeinek védelmében kifejezetten bizalmasan hoztak a tudomásukra. Ez a kötelezettség az említett képviselők és szakértők esetében tartózkodási helyüktől függetlenül, hivatali megbízásuk lejártát követően is érvényben marad. A tagállamok mindazonáltal engedélyezhetik a munkavállalók képviselői vagy az őket segítő bármely személy számára, hogy a munkavállalók és harmadik személyek felé titoktartási kötelezettség mellett bizalmas információkat adjanak át. Ezen túlmenően a munkaadó nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni abban az esetben, ha a tájékoztatás vagy a konzultáció objektív kritériumok alapján olyan jellegű, hogy az súlyosan károsítaná a vállalkozás vagy üzem működését, illetve arra nézve hátrányos volna. A tagállamoknak a hatályos nemzeti eljárások sérelme nélkül biztosítják a jogorvoslati eljárást arra az esetre nézve, ha a munkaadó titoktartást kér, illetve nem közli a meghatározott adatokat. A tájékoztatás a közösségi tagállamokban kialakult gyakorlat szerint ugyanakkor nemcsak egy (egységes) okiratban, hanem részletekben, azaz az egyes tárgykörökben külön-külön is teljesíthető. A felek által munkaszerződésben rögzített feltételek tekintetében a tájékoztatási kötelezettség nem áll fenn, tehát a munkaszerződéses megállapodás kiváltja a tájékoztatási kötelezettséget<sup>628</sup>. A gyakorlat oldaláról közelítve azonban hangsúlyozták azt is, hogy a tájékoztatás

---

<sup>628</sup> BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula: *Módosultak a fiatal munkavállalókra és a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályok*, Cég és Jog, 2001/5. 12. old.

– mint kötelezettség – sok szempontból formális, mert nagymértékben függ a munkáltató hozzáállásán, szándékán, és a kialakult gyakorlaton<sup>629</sup>.

Ennek megfelelően rendelkezik a hatályos Mt. is, mely szerint a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot – a Ptk. 81. §-ában foglaltak figyelembevételével –, valamint a munkáltatóra, illetve a tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna.

## **VI. FELELŐSSÉG ÉS KÁRTÉRÍTÉS**

### **1. A társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége**

#### 1.1. A vezetők és a tulajdonosok érdekkonfliktusai

A társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége azonos elvi alapon nyugszik, azonban mind a személyegyesítő, mind pedig a tőkeegyesítő társaságok esetén fennállhatnak jelentős problémák. A személyegyesítő társaságoknál abban rejlik mindez, hogy a vezető tisztségviselő valamely tag, vagy a tagok mindegyike. A tulajdonosi és a vezetési tevékenységek összefolyhatnak, különösen akkor, ha adott esetben több, korlátlan felelősséggel bíró tag közül az effektív vezetői tevékenység csak egy tagot illet meg. Más a helyzet a tőkeegyesítő társaságoknál, ahol ugyan nem kizáró ok, hogy a tagság a vezetői pozícióba olyan személyt helyezzen, aki független a társaságtól, azonban a nagy részvénytársaságok esetén már szembeötlő lehet, hogy a vezetők érdekei ellentétben állhatnak a részvényesek, különösen a

---

<sup>629</sup> BERKE Gyula – LÁSZLÓ Gyula: *A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának vállalati megítélése*, Munkaügyi Szemle, 2002. december 28. old.

kisebbségben lévő részvényesek érdekeivel<sup>630</sup>, de éppúgy a hitelezők érdekeivel is. A harmadik Gt. ezen két utóbbi problémára is fókuszálni igyekszik, azonban kiemelendő, hogy ebben az esetben nem egyedi problémáról beszélhetünk. A globalizálódó és már részben globalizált világ gazdaságban általános trend, hogy valamilyen módon a vezető tisztségviselői felelősséget úgy szükséges és egyben célszerű is exponálni, hogy a tagi, tulajdonosi érdekek ne sérüljenek. Ebben a szegmensben már csak egy újabb elméleti és egyben gyakorlati dilemma is, hogy a multinacionális társaságok mennyiben kötelesek egy adott mikro- vagy makrotársadalom, vagy a környezet érdekeit figyelembe venni döntéseik meghozatalakor<sup>631</sup>. Különösen problémás mindezeknek a nemzeti jogalkotás általi regulázása abban a gazdasági közegben, amikor a vállalati kereszttulajdonlások hatják át a gazdaság szféráját<sup>632</sup>. Bár meg kell jegyezni, hogy az empirikus vizsgálatok nem támasztották alá a tulajdonosi körnek a teljes kiszorulását a vállalatok vezetéséből, és a vállalatok mögötti tulajdonosi körök beépülését a csúcsvezetés meghatározó pozícióiba mutatták ki<sup>633</sup>. A globalizáció hatására és az információtechnológia fejlődésének következtében a multinacionális szervezetek határok nélküliek, és a maguk a cégek is országról országra vándorolnak, mely ország nélküliség azt is biztosítja, hogy a cégek felső vezetése sokféle országból tevődik össze. Ennek következtében az ilyen társaságok működését a technológiák és a globális üzleti környezet változása határozza meg, nem pedig bizonyos országok jellemzői, adott esetben

---

<sup>630</sup> A probléma nem újkeletű. Erről ír KUNCZ Ödön 1909-ben „*A részvénytársaság védelme igazgatósági tagjainak egyéni érdekével szemben*” c. dolgozatában. In: KUNCZ Ödön: *Küzdelem a gazdasági jogért*. 3-53. old.

<sup>631</sup> 2004. szeptember 15-én az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság úgy határozott, hogy Működési Szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése értelmében véleményt fogad el a következő tárgyban: "A vállalkozások társadalmi felelősségének vizsgálatához és méréséhez szükséges eszközök a globalizálódott gazdaságban" (2005/C 286/04). Ezzel új irányvonalat fogadott el a vállalkozások társadalmi felelősségéről (CSR, corporate social responsibility), és ezáltal bevonta a vállalkozásokat a fenntartható fejlődés stratégiájába.

<sup>632</sup> A japán cégek 90%-a, a német társaságok 70%-a, a francia vállalatok 60%-a, a brit cégek 55%-a, amely legalább 1000 főt foglalkoztat vállalatcsoporthoz tartozik. In: GALGANO, Francesco: *Im.*: 143. old.

<sup>633</sup> POKOL Béla: *Globális uralmi rend*, Kairosz Kiadó, Bp., 2005. 134. old.

szabályozórendszere<sup>634</sup>. A menedzserek kiszolgáltatottsága is fennáll azonban a piaci hatások miatt, így stabil helyzet ebben a vonatkozásban sem áll fenn.<sup>635</sup> A felelősség az a jogintézmény, aminek segítségével a vezető tisztségviselő döntéseinek hatását internalizálni lehet, tehát, hogy a döntések ne externális hatásként érvényesüljenek<sup>636</sup>. Így, hogy kizárják a döntést, mint externáliát a felelősség megállapíthatóvá válik. A vezető tisztségviselők tevékenységéért való felelősséget differenciáltan szabályozza a törvény aszerint, hogy ki a károsult: a társaság vagy kívülálló.

A kérdés lényegében abban a szegmensben is felmerülhet a társaság, mint károsult vonatkozásában, hogy a társaságnak a tagjaival ellentétes érdeke lehet-e egyáltalán. Mindez álláspontom szerint fennállhat, különösen, ha a társaságot, mint önálló jogi entitást nézzük. A társaság fennmarad a tagok változásától függetlenül, és ez nemcsak a tőkeegyesítő társaságokat jellemzi, hanem a személyegyesítő társaságokat is, ahol a tagkiválás és új tag belépése egyértelműen lehetséges. A kft-k és rt-k tekintetében ez még egyértelműbb, elég, ha a saját üzletrészt, vagy a saját részvényt tekintjük. Utóbbi eset jól tükrözi a részvénytársaság működése során felmerülő érdekkonfliktusokat, mintegy reprezentatív minta abban a tekintetben, hogy hogyan lehet és kell a befektetők, kisebbségi részvényesek illetve a hitelezők érdekvédelmét megvalósítani az igazgatóság esetleges túlkapásaival szemben anélkül azonban, hogy a vállaltvezetés gazdasági, pénzügyi mozgásterét szükségtelenül beszűkítene a jogalkotó, így azért, hogy az igazgatóság ne vonhasson magához közgyűlési hatásköröket illetve a legfőbb szerv döntéseit ne befolyásolhassa, meg lehet, illetve kell tiltani, hogy a társaságot a saját részvényekhez kapcsolódóan szavazati jog illesse meg, de az is lényeges, hogy hitelező- és befektető-védelem ne jelentse egyben az igazgatóság

---

<sup>634</sup> KOVÁTS Gergely: *Centralizáció és decentralizáció a multinacionális cégek HR tevékenységében*, Vezetéstudomány, 2006. február 17. old.

<sup>635</sup> Németországban 2001-től 2007-ig 43%-kal emelkedett a munkanélküli menedzserek száma. In.: JURASITS Jánosné: *Vezetők – pályakezdésétől az állásuk elvesztéséig*, Humánpolitikai Szemle 2007/2. 91. old.

<sup>636</sup> BURNHAM, James: *The Managerial Revolution: What Is Happening in the World*. Greenwood Press; 1972. 45. old.

mozgásterének indokolatlan korlátozását<sup>637</sup>. Azoknál a társaságoknál, ahol a tulajdonosi struktúra szétaprózott, az elsődleges gond az, hogyan tehetők a vezetők beszámoltathatóvá a gyenge részvényesekkel szemben. Azoknál a társaságoknál, ahol ellenőrző befolyással rendelkező részvényesek jellemzők, a figyelem inkább azon van, hogy miként működtethető a társaság a kisebbségi részvényesek érdekeit kellő mértékben figyelembe vevő módon<sup>638</sup>. Az újabb elméletek szerint<sup>639</sup> a társaság tagjai nem csupán a társaságnak tulajdonosai, hanem a társaságot alkotó sokféle tényező közül az egyiknek, nevezetesen a társasági tőkének. A társaság tagjai és a menedzsment közötti érdekellentét nem helyrehozhatatlan, mert ha az lenne, nem lépnének szerződéses kapcsolatra, mely nem különbözik a más típusú szerződések partnerei közötti érdek-összeütközésektől. A társaság tagsága, mint az input-tulajdonosoknak egyik csoportja nem formálhat speciális igényt a társaság ellenőrzésére, s a felaprózott részvénytulajdonosi rendszerben létező nagy társaságokban nincs is a tagoknak igazi érdekeltisége, hiszen a részvényesek a kockázat minimalizálása érdekében diverzifikálják befektetéseiket, így egy-egy társaságban valójában számottevő részesedésük sincs. Ezen állapotban a részvényesek és a menedzsment érdekeinek összehangolása a piacon keresztül történik, mégpedig úgy, hogy az a társaság, amelyiknek az irányítási struktúrája a tagok számára nem elég kedvező, csak relatíve magas áron vagy egyáltalán nem fog a befektetőktől tőkéhez jutni<sup>640</sup>. Mindez azokra a társaságokra igaz, amelyek a tagoktól elkülönült léttel rendelkeznek. Az intézményi felfogást tükröző tétel csak a társasági tagok és a menedzsment közötti viszont veszi figyelembe, amely kétségtelenül a cégelmélet alapját képezi, de nem meríti ki a céget alkotó szerződések komplett körét.

---

<sup>637</sup> FUGLINSZKY Ádám: *A saját részvények megszerzésének szabályozása a tőkevédelmi irányelvben és a német jogban*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/2. 32. old.

<sup>638</sup> 2005/162/EK ajánlás

<sup>639</sup> DEMSETZ, Harold: *The Economics of the Business Firm: Seven Critical Commentaries*, Cambridge University Press, 1996.

<sup>640</sup> DEMSETZ ezen elmélete COASE, Ronald: *The Problem of Social Coast*-ban publikált tételéhez közelít, mely szerint függetlenül attól, hogy kik rendelkeznek tulajdonosi jogokkal, alku útján a rendszer eléri a társadalmi optimumot. *Journal of Law and Economics* 3, 1960. október 1-44. old.

A társaságok részvénytulajdonosi struktúrájának szétszórtsága a menedzserek feletti ellenőrzés gyengüléséhez vezetett a Berle-Means-hipotézis szerint<sup>641</sup>, így a vezetőknek nem csupán a részvényesi kontroll gyengülése miatt lehetnek a részvényesektől eltérő céljaik, hanem mert a valóságban nem létezik tökéletes piac, a tulajdon természete megváltozott. Az eredetileg egységes tulajdon az aktív és passzív tulajdonra, azaz társaságok irányítására és a társasági részesedések, részvények passzív tulajdonlására vált szét, így az automatizált tulajdonosi szerkezetű társaságokat jellemző gyenge részvényesi ellenőrzés a kollektív cselekvés elmaradásának problémája. Ebben az esetben a részvényesek passzívak, bár az érdekeikkel ez nem feltétlen áll ellentétben. A potyautas jelenség miatt a döntés eredményeként kiváltott pozitív következmények az összes passzív tagok között oszlanak szét. Ekként a nyilvános részvénytársaságok olyan szervezetekké váltak, amelyek jelentősége szinte az államokéval vetekszik és a társaságok menedzsereinek szerepe megváltozott. Mindehhez az is hozzátartozik, hogy a társaságok működtetésében való aktív részvétel a legtöbb részvényes számára hatalmas költségekkel járna. A piac mechanizmusaira épülő elmélet szerint fölösleges az állami beavatkozás, azt a piac korrigálja akként, ha a menedzsment eltér a részvényesi érdekek szolgálatától, a társaság részvényeinek ára csökkenni fog.<sup>642</sup>

## 1.2. A társaságok szerepváltozása

Vitás kérdés tehát, hogy a nagy társaságoknak van-e, lehet-e más funkciója, mint tagjainak vagyoni jólétét szolgálni. A hagyományos felfogás a társaságok egyetlen legitim céljaként a tagok érdekeinek szolgálatát ismerte el, s ennek megfelelően a társaságok irányítását ellátó menedzsment egyetlen kötelességként a társaság vagyonának a tagok érdekében történő

---

<sup>641</sup> PARKINSONS, John: *Corporate Power and Social Responsibility*. Clarendon Press, Oxford, 1996, 2. fejezet.

<sup>642</sup> MOLNÁR Gábor Lajos: *Bevezetés az angol társasági jogba* BIP., Bp., 2002. 27. old.

működtetését, a profit vagy a vagyon növekedését jelölte meg. Ezzel szemben kialakult egy olyan nézet-csoport is, amelyik a társaságok funkcióját ennél szélesebb körben határozná meg. Ezen felfogás szerint a nagy társaságok társadalmi intézményekké váltak, amelyeknek nemcsak a tagjaikkal, hanem az egész társadalommal szemben vannak kötelezettségeik, felelősséggel tartoznak ezért is, hogy a társadalom jólétét, érdekeit szolgálják, nem csak a tagokét<sup>643</sup>. Ebben a szegmensben a vezetők felelőssége is átértékelődhet.

Ezen túlmenően is a vezető álláspont az ellenséges felvásárlással szembeni védekezés miatt alakult ki, mert a menedzsment eszköztárát bővítették volna a vezetőkkel szembeni a semlegességi követelményekhez képest. A társaság ügyvezetésével szemben a semlegesség kritérium alap, a részvényeseket megillető egyéni döntési jogosultság elsődlegességét, a szabályozás, következetességét jelentősen csökkentette azáltal, hogy módot adott volna arra, hogy a céltársaság közgyűlése előzetesen is felhatalmazza az igazgatóságot a felvásárlással szembeni ellenlépések megtételére. Az a körülmény, hogy a német AktG. a közgyűlés hatáskörébe tartozó tulajdonosi jogköröket, ekként az ügyvezetés megválasztását és visszahívását is a dolgozók részvétele mellett működő felügyelő bizottság kompetenciájába utalja, azt mutatja, hogy a részvénytársaság „nem csupán a vagyoni hozzájárulást teljesítő részvényes-tulajdonos profitmaximálásának jogi eszköze, hanem olyan korporatív felfogást tükröző jogintézmény, amely a vélt vagy valós közérdek szempontjait a társaság belső döntéshozatali rendjének intézményesített részévé tette”<sup>644</sup>.

Az angol jog a társaságot a részvényesek tulajdonának tartja, ahol a társaság érdeke egyenlő a részvényesek érdekével, ebben a körben nem ismerik el a társaságnak a részvényesektől elkülönülő érdekét. Ennek jelentősége olyan vállalatfelvásárlási szituációban válna egyértelművé, ahol a felvásárló célja a társaság megszüntetése lenne, noha a felvásárlási ajánlat elfogadásával az

---

<sup>643</sup> KISFALUDI András: *A társasági jog helye a jogrendszerben*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/3. 9. old.

<sup>644</sup> GADÓ Gábor: *A vállalatfelvásárlás közösségi jogi szabályozásának jövője*. Európai Jog 2002/2. szám 18. old.



egyreszvényesek számára nyereségesnek lenne tekinthető az ügylet, így nem tekinthető jogszerűnek a felvásárlás megghiúsítása a menedzserek által a társaság érdekére hivatkozással, mert az egyenlő a részvényesek érdekének összességével. Ekként az igazgatóknak azt kell tenni, ami szerintük a társaság érdekét szolgálja. Az amerikai Dodge vs. Ford Motor Co ügyben egyértelművé vált, hogy az osztalékcsökkentés célja az alkalmazottaknak a társaság eredményéből való részeltetése volt, így az igazgatóság nem a társaság – így a részvényesek –, hanem az alkalmazottak érdekében cselekedett.<sup>645</sup>

A take over szabályozás célja, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében a gyakran nem kellően, hatékony tulajdonosi (befektetői) kontrollt mintegy a piac „láthatatlan keze” ellensúlyozza: a vállalatvezetést rászorítsa a befektetők érdekeinek tiszteletben tartására. A 2. számú társasági jogi irányelv is a tőkevédelemhez kapcsolódik<sup>646</sup>. Ehhez képest az ún. hostile take over csupán a menedzsment nézőpontjából minősíthető ellenséges kivásárlásnak, a befektetők érdeke adott esetben azt egyenesen kívánatossá teszi<sup>647</sup>.

A jogi felelősség hagyományos elvei elsősorban azért állnak szemben a modern gazdaság fejlődésével, mert a jogi felelősség dogmatikája az egyénre, a természetes személyek adottságaira lett modellezve. A jogi felelősségre vonást érdemlő cselekmények elsősorban szervezeteken belül nyilvánulnak meg, ezért a felelősségi szankciókat közvetlenül szervezeti jogalanyokra kell alkalmazni<sup>648</sup>.

---

<sup>645</sup> MOLNÁR Gábor Lajos: *Bevezetés az angol társasági jogba* 185. old.

<sup>646</sup> GADÓ Gábor: *A társasági vagyonszolgáltatására és védelmére irányuló vonatkozó közösségi jogi követelmények (Javaslatok a hazai részvényjog módosítására)*, *Gazdaság és Jog* 2003. április 3. old.

<sup>647</sup> GADÓ Gábor: *A társasági és a cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai*, *Gazdaság és Jog* 2000. július-augusztus 17. old.

<sup>648</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A jogi felelősség hagyományos elveinek alkalmazhatatlanságáról a gazdaságirányítás területén*, *Allam- és Jogtudomány* 1981/2. szám 164. old.

### 1.3. A vezető felelőssége az első Gt.-ben

Már az első Gt. alapvető rendelkezései között szerepelt – és ma sincs ez másképp –, hogy a tagsági jogokról – a részvénytársaság esetét kivéve – tilos értékpapírt kiállítani, a tilalom ellenére kiállított értékpapír semmis, és kiállítói egyetemlegesen felelnek a kiállításból eredő károkért. Ugyancsak az első Gt-től eredeztethető szabály a modern társasági jogban, hogy akiket a törvény a cégbírósághoz intézett bejelentés megtételére kötelez, korlátlanul és egyetemlegesen felelnek azokért a károkért, amelyek a bejelentett adat, jog vagy tény valótlanóságából, illetve a bejelentés elmulasztásából származnak. A bejelentésre való kötelezés pedig tipikusan a vezető tisztségviselők oldalán megjelenő feladat. Az első Gt. még nem ismerte az előtársaság fogalmát, azonban azt már rögzítette, hogy akik a cégbejegyzés megtörténte előtt a társaság nevében eljárak, korlátlanul és egyetemlegesen felelnek a közös név alatt vállalt kötelezettségeikért. A cégbejegyzés konjunktív feltétel, a be nem jegyzett társaságnak nem lehet jogutódja, tartozásaiért ügyvezetője felelős – fejt ki a Legfelsőbb Bíróság még az 1988-as Gt. alapján megalakulni szándékozó társaság kapcsán<sup>649</sup>.

Az első Gt. rendszere szerint a vezető tisztségviselők az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal kötelesek eljárni, kötelezettségeik megszegésével a gazdasági társaságnak okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felelősek akkor is, ha a gazdasági társasággal munkaviszonyban állnak, ami szigorúbb helytállási kötelezettséget jelent, mintha munkaviszony esetén a munkajogi felelősség szabályai lennének irányadók. A rendelkezés oka, hogy a vezető tisztségviselők gyakran valamilyen, munkavégzésre irányuló külön megállapodás alapján látják el a feladataikat, ami ebből a szempontból a munkajogi rendelkezések hatálya alá eső jogviszony. Mivel a munkaviszony keretében történő károkozás szabályai mind a felelősség megítélése, mind a helytállási kötelezettség terjedelme szempontjából mások – enyhébbek – mint a polgári jogi felelősség szabályai,

---

<sup>649</sup> BH. 2007. 359.

ezért az egységes megítélés érdekében kellett kizárni a különbséget a munkaviszony alapján, és a más illetve kizárólag a tagsági jogviszony alapján történő minősítés között. A Legfelsőbb Bíróság is kifejti, hogy a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének kártérítési felelőssége a polgári jog általános szabályai szerint áll fenn. Ennek megfelelően akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, azonban az általános elvárhatóság ebben a szegmensben nem a Ptk. szerinti alap, hanem a Gt. szerinti fokozottabb, a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott magasabb fokozatú gondosságot jelenti<sup>650</sup>. A vezető kártérítési felelőssége az egyes taggal szemben nem áll fenn. A bíróság is kiemeli elvi éllel, hogy a társaság tagja közvetlenül nem indíthat kártérítési pert a vezető tisztségviselő ellen<sup>651</sup>. Általánosságban az első Gt. értelmezése kapcsán a legfőbb bírói fórum azt is kifejtette a vezetők szempontjából relevánsan, hogy a vezető tisztségviselő által hozott rossz üzleti döntés – noha a cégnek vitathatatlanul kárt okozott – egyéb tényállási elem hiányában nem tekinthető jogellenes magatartásnak, utóbbi pedig evidensen a kárfelelősség feltétele<sup>652</sup>.

Az első Gt. a személyegyesítő társaságok vonatkozásában azon az elvi alapon állt, hogy a kkt.-nél és a bt.-nél nincsenek vezető tisztségviselők, mivel főszabály szerint ennél a két társasági formánál a tagok valamennyien ellátják az üzletvezetés és a képviselet feladatait. Arra azonban lehetőség volt, hogy ezekkel a feladatokkal egy vagy több tagot bízzanak meg a társaság tagjai. Ilyenkor ezekre a személyekre is a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezéseket kellett alkalmazni, ezért és ezzel a összhangban mondta ki a Gt. külön is, hogy a felelősségi szabályokra is a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezések a megfelelően irányadók.

A társasági jogi szabályozás a felelősség elvén nyugszik, hiszen az egyes társaságok fogalmi meghatározása is a felelősség vonalán nyer rögzítést. A

---

<sup>650</sup> BH.2001. 594.

<sup>651</sup> KGD.1997. 85.

<sup>652</sup> BH.2004. 372.

közkereseti társaság valamennyi, és a betéti társaság beltági korlátlan felelősségi pozíciója utóbbi társasági forma esetén a kültag korlátolt felelősségével egészül ki, melyet leronthatott az akkor – és még a második Gt-ben is élő szabály – ha a neve a cégjegyzékben szerepelt. Utóbbi okozott némi gyakorlati értelmezési problémát, ami miatt a Legfelsőbb Bíróság szükségesnek is tartotta rögzíteni, hogy ha a cégnévben a magánszemély kültag családi neve szerepel, utóneve azonban nem és a betéti társaságban több azonos családi nevű kültag is van, valamennyien a beltaggal azonos módon felelnek a társaság kötelezettségeiért<sup>653</sup>. Azt is megállapították, hogy a korlátlan kültagi felelősség beálltához nem elegendő az, ha a cégnévben szereplő megjelölésből csak asszociáció útján lehet következtetni a kültag nevére<sup>654</sup>. Ez a főszabálytól eltérő kültagi felelősség abban az esetben is fennállt, ha erre a kültag tudattartama ki sem terjedt<sup>655</sup>. Ilyenkor a kültag felelősségét érvényesen már ki sem lehetett zárni<sup>656</sup>, de ehhez a felelősséghez hangsúlyozottan legalább a teljes vezetéknevének a cégnévben történő megjelenítésre volt szükség<sup>657</sup>.

A tőkeegyesítő társaságoknál, így a korlátolt felelősségű társaságnál és részvénytársaságnál a vezető tisztségviselők felelőssége egyetemlegesnek volt tekinthető, nem terhelte a felelősség azt a vezető tisztségviselőt, aki a határozat vagy intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelő bizottságnak, ennek hiányában a taggyűlésnek bejelentette.

A részvénytársaságoknál volt fellelhető az első Gt-ben az a specifikum, hogy az alapszabály, a közgyűlés határozata vagy a felügyelő bizottság korlátozhatta az igazgatóság képviseleti jogát; a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalannak minősült, azonban a korlátozás megsértéséből eredő károkért az igazgatóság tagjai a részvénytársasággal szemben egyetemlegesen feleltek.

---

<sup>653</sup> BH.1994. 93.

<sup>654</sup> BH.1999. 13.

<sup>655</sup> BH.1992. 705.

<sup>656</sup> KGD.1997. 41.

<sup>657</sup> KGD.1998. 68.

Az egyesülést a határozott időtartamra megválasztott igazgató – a társasági szerződés, továbbá az igazgatótanács határozatainak keretei között – egyéni felelősséggel vezette. Ebben a vonatkozásban a bírói gyakorlat kiemelte, hogy nem eredményezi a társasági szerződés semmisségét, ha annak tartalmából az egyesülés igazgatójának feladatai és egyszemélyi felelőssége megállapítható, bár kifejezetten azt nem tartalmazza<sup>658</sup>.

#### 1.4. A vezető felelőssége a második Gt.-ben

A második Gt. már kifejezetten rendelkezett az előtársaságról, és mindezt akként realizálta a jogszabály, hogy amennyiben a létrehozni kívánt társaság formájából következően a tagok felelőssége a társaságot terhelő kötelezettségekért korlátozott és a tagok, illetve a részvényesek helytállása ellenére ki nem elégített követelések maradtak fenn, harmadik személyek irányában a létrehozni kívánt társaság vezető tisztségviselői korlátlanul és egyetemlegesen kötelesek helytállni. Rögzítést nyert, hogy ezen szabályok nem alkalmazhatóak az egyszemélyes társaság esetében. Az egyszemélyes gazdasági társaságnál a tag, illetve részvénytársaság esetében a részvényes a vezető tisztségviselő hatáskörét elvonhatja és részére írásban utasítást adhat. Ezekben az esetekben a tag, illetve a részvényes döntése mentesíti a vezető tisztségviselőt a felelősség alól.

A korábbi Gt-hez képest pontosították a bejelentési kötelezettség esetén fennálló vezetői felelősséget. A Ctv. alapján kötelező cégbejegyzés, valamint változásbejegyzés és a cégjegyzékben szereplő jogok, tények és adatok változásának ugyancsak kötelező cégbírói bejegyeztetése ill. bejelentése a vezető tisztségviselő feladata. Ennek a kötelezettségnek az elmulasztása vagy késedelmes teljesítése miatt a kiszabható bírságon kívül a cégnyilvántartásban jóhiszeműen bízva eljárókkal szemben a valótlan vagy a késedelmes bejelentés miatt nem aktualizált adatokkal okozott kárra tekintettel a kártérítési felelősség is megállhat, amit a cég helytállási kötelezettsége esetén a vezető

---

<sup>658</sup> BH.1993. 629.

tisztségviselővel szemben a Ptk. általános szabályai szerint jogosult a társaság érvényesíteni. A vezető tisztségviselő helytállási kötelezettsége az ilyen felróható magatartással ill. mulasztással okozott kárért korlátlan, azaz a teljes vagyonával felel. Több tisztségviselő esetén a felelősségük – nyilván a Ptk. 344.§ alapján – egyetemleges.

A fokozott gondossági mérce irányadó maradt, hiszen a második Gt. szerint is a vezető tisztségviselők a társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal – de ezen eddigi szabályt bővítve –, a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján voltak kötelesek ellátni. A második Gt. szerint, ha a vezető tisztségviselő intézkedését a társaság tagjai/résztvényesei taggyűlésükön/közgyűlésükön esetleg jóváhagyták, és így ennek következtében nem érvényesítettek kártérítési igényt a vezető tisztségviselővel szemben, akkor ebben az esetben pedig felehetően a vezető tisztségviselő intézkedését jóváhagyó tagok felelőssége lehetett esetlegesen megállapítható<sup>659</sup>. A jogszabályok, a társasági szerződés, illetve a társaságok legfőbb szervei által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségeik vétkes megszegésével a gazdasági társaságnak okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felelnek a társasággal szemben. Még a Kereskedelmi törvényből megmaradt szabály szerint, ha a kárt a részvénytársaság igazgatóságának határozata okozta, mentesül a felelősség alól az az igazgatósági tag, aki a döntésben nem vett részt, vagy a határozat ellen szavazott, és ezt a tényt a határozat meghozatalától számított tizenöt napon belül írásban a felügyelő bizottság tudomására hozta. Ezzel szemben azonban az az érv felhozható, hogy az ilyen tartalmú rendelkezés lebéníthatja az igazgatóság cselekvését. Nem változott a harmadik személynek okozott kár tekintetében a társaság helytállási kötelezettségére vonatkozó szabály.

A második Gt. szabályozási körébe vonta, hogy a társaság jogutód nélkül való megszűnése után a vezető tisztségviselőkkel szembeni kártérítési igényt – a

---

<sup>659</sup> SZABÓ Gábor Zoltán: *A gazdasági társaság tagjának felelősségéről*, Gazdaság és Jog 1998. november 11. old.

jogerős cégbírósági törléstől számított egy éven belül – a társaság cégbírósági törlésének időpontjában tagsági jogviszonyban álló tagok, illetve részvényesek érvényesíthetik. Ha a tag felelőssége a társaság kötelezettségeiért a társaság fennállása alatt korlátozott volt, a kártérítési igényt a tag a társaság megszűnésekor felosztott vagyomból őt megillető rész arányában érvényesítheti.

## 1.5. A vezető felelőssége a harmadik Gt.-ben

### 1.5.1. Az előtársaságra vonatkozó szabályozás

A harmadik Gt. szerint az előtársaság esetében tovább cizellálódott a szabályrendszer, hiszen ha a társaság cégbejegyzési kérelmét jogerősen elutasítják, az erről való tudomásszerzést követően az előtársaság további jogokat nem szerezhet, kötelezettségeket nem vállalhat, és köteles működését haladéktalanul megszüntetni. E kötelezettség elmulasztásából származó károkért az előtársaság vezető tisztségviselői korlátlanul és egyetemlegesen felelnek. Ezen személyek valójában nem vezető tisztségviselők, de a vezető tisztségviselőkéhez nagyon hasonló tevékenységet folytatnak azon személyek, akik a társaság megalakulása során a társaság nevében jognyilatkozatokat tettek, vagy elfogadtak<sup>660</sup>. A működés megszüntetéséig vállalt kötelezettségekből eredő tartozásokért a tagok, illetve a részvényesek a társaság megszűnése esetére irányadó szabályok szerint kötelesek helytállni. Ez a szabály vonatkozik a tagok és részvényesek egymás közötti elszámolására is. Azonban ha a létrehozni kívánt társaságnál a tagok felelőssége a vállalkozást terhelő kötelezettségeikért korlátozott volt, és a tagok helytállása ellenére ki nem elégített követelések maradtak fenn, e tartozásokért harmadik személyek irányában a létrehozni kívánt társaság vezető tisztségviselői korlátlanul és egyetemlegesen kötelesek helytállni. A törvény a

---

<sup>660</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága*, Gazdaság és Jog 1997. július-augusztus 7. old.

korábbiakhoz képest az előírásokat árnyaltabbá teszi, így beépíti a tudomásszerzést, mint a jogkövetkezmények beálltának kezdő időpontját, egyértelműsíti a vezető tisztségviselők, illetve a tagok felelősségét, rendezi a tagok egymásközi elszámolását. A tudomásszerzés jellemzően a cégbírósági végzés kézbesítésével történik meg, de annak – természetesen – más módja is lehet. Ha a vagyon nem elégséges a kötelezettségek kielégítésére, korlátlan felelősségű tagokkal rendelkező társaságok esetén a tagok korlátlanul és egyetemlegesen felelnek a fennmaradt tartozásokért, ha ellenben a tag felelőssége az előtársaságban korlátozott volt, úgy belép a vezető tisztségviselők korlátlan és egyetemleges felelőssége – ennyiben különbözik az előtársaság a végleges társaságtól. Vita esetén a bíróságnak kell mérlegelnie a perben feltárt tényállás és a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, hogy a vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége fennáll-e amiatt, hogy a bejegyzési kérelem elutasítását követően, az előtársaság működésének haladéktalan megszüntetése érdekében, a szükséges intézkedéseket nem tették meg, esetleg az előtársaság javára és nevében jogok szerzése, kötelezettségek vállalása végett további jognyilatkozatokat tettek. A német GmbHG. a kérdést akként rendezi, hogy a társaság már ebben a stádiumban is gazdasági tevékenységet fejthet ki, azonban köteles jogügyletei során az „in Gründung” (GmbH i.Gr./bejegyzés alatt) megjelölést használni. A bejegyzéssel az előtársaság teljes értékű GmbH-vá válik, és az előtársaság kötelezettségei átszállnak a GmbH-ra, de a bejegyzés elutasítása esetén a veszteséget a tagok viselik arányosan.<sup>661</sup>

#### 1.5.2. Az egyszemélyes társaság vezetőjének felelőssége

Egyszemélyes korlátolt felelősségű társaságnál és egyszemélyes részvénytársaságnál az egyedüli tag, illetve részvényes a vezető tisztségviselő részére írásban utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő végrehajtani

---

<sup>661</sup> HENDRYCH, Carsten: *A német társasági jog áttekintése*, Napi Jogász 2001. június 38. old.



köteles, de ez esetben mentesül a felelősség alól, így tehát ebben az esetben az utasítási és a hatáskörelvonási tilalom nem érvényesül. Az egyszemélyes korlátolt felelősségű társaság tagjának az alapító okiratot módosító azon határozata, amellyel feljogosítja magát a vezető tisztségviselő hatáskörének elvonására és részére írásbeli utasítás adására, érvénytelenség címén sikerrel nem támadható – fejti ki a Legfelsőbb Bíróság<sup>662</sup>. Akkor azonban, amikor az egyszemélyes társaság tulajdonosa látja el a vezető tisztségviselői feladatokat is, magát a társaságot gyakorlatilag a tulajdonos tag jelenti, így nyilvánvalóan nem fogja az okozott kárt saját magán számon kérni, nem indul kártérítési per. Az egyszemélyes társaság tagjának, aki egyben vezető tisztségviselő is, hátrányos üzletpolitikájára figyelemmel, a tagi korlátlan felelősségét is meg lehet állapítani a harmadik Gt. alapján. A vezető tisztségviselői minőségben harmadik személynek okozott károkért a tag fog korlátlanul felelni, ebben az esetben a társaság másodlagos kártérítési igénye a vezető tisztségviselővel szemben nem érvényesíthető. Ebből eredően az egyszemélyes társaságnál a vezető tisztségviselők felelőssége gyakorlatilag nem értelmezhető<sup>663</sup>.

### 1.5.3. Felelősség az adatbejelentés kapcsán

Az adatbejelentési kötelezettség változatlanul a vezető tisztségviselő kötelezettsége a cégbíróság felé, és így a vezető tisztségviselők korlátlanul és egyetemlegesen felelnek a társasággal szemben azokért a károkért, amelyek a bejelentett adat, jog vagy tény valótlanágából, illetve a bejelentés késedelméből vagy elmulasztásából származnak, ideértve azt is, ha a számviteli törvény szerinti beszámoló, valamint a kapcsolódó üzleti jelentés összeállítása és nyilvánosságra hozatala nem a számviteli törvény előírásainak

---

<sup>662</sup> BH.2007. 303.

<sup>663</sup> KÁROLYI Géza: *Az egyszemélyes társaság tagjának és vezető tisztségviselőjének felelősségéről*, Gazdaság és Jog 1999. március 11. old.

megfelelően történt. Az utóbbi rendelkezések már a harmadik Gt. módosított specialitásai a korábbi társasági joganyagokkal szemben<sup>664</sup>.

A törvény megtartotta a kft-k esetében a tagjegyzék intézményét, változatlanul akként, hogy – mivel az üzletrész átruházása a társasági szerződés módosítását nem igényli – a hitelezők, illetve más kívülálló személyek a társaság tagjairól kizárólag a tagjegyzék útján szerezhetnek információt. A német jogban a szövetkezetek igazgatósága is vezet tagjegyzéket<sup>665</sup>. A tagjegyzék a cégnyilvánosság elve alapján a cégbíróságnál bárki által megtekinthető, így annak mindig naprakésznek kell lennie, ezért a változások bejelentéséért való felelősség a társaság ügyvezetőjét terheli, mint sajátosan nevesített adatbejelentési kötelezettség. A bírói gyakorlat szerint<sup>666</sup>, ha a kft. ügyvezetője a cégbíróságnak nem jelenti be a tagok személyében az üzletrész átruházása folytán bekövetkezett tagváltást, nyilatkozatát a bíróság nem pótolhatja. A kártérítési felelősséget megalapozza a taggyűlési jegyzőkönyv és a határozatok könyve vezetésének elmulasztása. A törzstőke-leszállítás esetén fennálló ügyvezetői kötelezettség abban áll, hogy a törzstőke leszállítását kimondó határozatról az ügyvezető a hirdetményt köteles közzétenni. A hitelezőknek az igényeit, akik a társaságnál a határidő alatt jelentkeztek, és a törzstőke leszállításához nem járultak hozzá, ki kell elégíteni, vagy számukra biztosítékot kell nyújtani. A részvénytársaságok esetében a cégbírósághoz intézendő bejelentési kötelezettség az igazgatóságot mint testületet terheli, e kötelezettség teljesítéséért az igazgatóság tagjai egyetemlegesen felelnek. Az igazgatóság tagjai közötti munkamegosztás harmadik személyekkel, így bíróságokkal szemben is hatálytalan. Nincs jelentősége annak, hogy az igazgatóság tagjai valamely feladat ellátásával valamelyik igazgatósági tagot vagy más képviselőt bíznak meg. Az egyszemélyes társaságnál értelemszerűen kizárt a taggyűlés vagy közgyűlés. Taggyűlési hatáskörbe tartozó kérdésekben

---

<sup>664</sup> Beiktatta a 2007. évi CXXXVI. tv. rendelkezéseit 2008.01.01-től kell alkalmazni, első alkalommal a 2008. évben induló üzleti évről készített számviteli törvény szerinti beszámoló vonatkozásában.

<sup>665</sup> GenG. 30. § (1) Der Vorstand ist verpflichtet, die Mitgliederliste zu führen.

<sup>666</sup> EBH. 2004. 1135.

az alapító, illetve az egyetlen tag gyakorolhatja a döntési jogot és a döntésről írásban köteles értesíteni a vezető tisztségviselőket.

#### 1.5.4. A polgári jogi felelősségi rendszer alkalmazása

A vezető tisztségviselők az ügyvezetés körébe tartozó feladataikat az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Kivétel a wrongful trading esete. A hazai bírói gyakorlatban már az első társasági törvény hatályban léte időszakában is megjelentek a vezető tisztségviselők felelőségével kapcsolatos jogviták. E pereknek köszönhetően rögzült a joggyakorlatban mindenekelőtt, hogy a vezető tisztségviselő kártérítési felelősége a polgári jog általános szabályai szerint áll fenn akkor is, ha a társasággal munkaviszonyban áll. Csak akkor mentesülhet e felelőség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az általános elvárhatóság a gazdasági társaságokról szóló törvényben a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott fokozott gondosságot jelenti<sup>667</sup>. Miután a Ptk.-ban írt valamennyi kártérítési szabálynak érvényesülnie kell, így a bírói gyakorlat iránymutatása alapján példának okáért a kárelhárítási és kárenyhítési kötelezettséget is vizsgálni kell a károsult oldalán<sup>668</sup>. A cégbírószági beadványok benyújtásának elmulasztása, a társaság legfőbb szerve összehívásának elmulasztása, a tájékoztatás elmulasztása, a munkáltatói jogok gyakorlása során történő károkozás, versenytilalmi előírások megszegése, titoktartási kötelezettség megszegése, és a képviseleti jogosultság túllépése, valamint pénzügyi, adminisztrációs kötelezettségek elmulasztása a társaságnak okozott károk közé sorolható, csakúgy, mint az árverés kitézésének elmulasztása<sup>669</sup>. A felelőség biztosítása már egy

---

<sup>667</sup> BH.2001.594.

<sup>668</sup> BH.2003.124.

<sup>669</sup> SZABÓ Gábor: *A gazdasági társaság vezető tisztségviselője által harmadik személynek okozott károk megtérítésének egyes kérdései*, *Gazdaság és Jog* 2001. október, 12. old.

régebben felvetett megoldási javaslat<sup>670</sup>, mert a Ptk. 318. §-ának szabályán keresztül érvényesül a Ptk. 339. §-ának (1) bekezdése, ami azt is jelenti, hogy a 339. § (2) bekezdése nem alkalmazható, vagyis a kártérítés mérséklésének nincs helye (Ptk. 318.§ (1) bekezdés). A vezető tisztségviselő tehát bármilyen nagy kárért is teljes felelősséggel tartozik, ami indokoltá teheti a felelősségbiztosítást intézményének az alkalmazását<sup>671</sup>, azonban ennek a kivitelezése, a biztosítói oldalról való kockázata és a feltételek kidolgozatlansága, a kockázat mértéke miatt kissé háttérbe szorult. A biztosítónak a szerződésben kellene vállalnia, hogy díjfizetés ellenében mentesíti a biztosítottat a kártérítés kötelezettsége alól olyan kárigény esetén, amely az általa tanúsított magatartásból ered<sup>672</sup>.

A vezető tisztségviselő felelőssége kontraktuális felelősség-típus, mivel a gazdasági társaság és a vezetői tisztségviselő között szerződéses jogviszony áll fenn. Ezért a kártérítést méltányosság alapján a bíróság nem mérsékelheti. A Gt. tehát behozza a polgári kötelmi jogban érvényesülő diszpozitivitást, vagyis a felelősség korlátozhatósága, kizárhatósága tekintetében is a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő. A vezető tisztségviselő feladatait a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles ellátni. Az elismert vállalatcsoport esetében a főszabálytól eltérően alakul a vezető tisztségviselő jogi helyzete, kötelezettsége és felelőssége<sup>673</sup>.

Alapvetően a társasági tagok általános ismeretének a hiánya is oka lehet annak, hogy a tisztségviselők ellen kis számban indulnak kártérítési perek. A működő társaságoknál a tagok a legfőbb szerv útján kártérítés iránti igénnyel nemigen fordulnak a tisztségviselőik ellen, gyakran azért sem, mert a munkájuk természetét nem igazán látják át. Ezen túlmenően a kártérítési jog nem tekinti jogellenesnek azokat a károkozó magatartásokat, amelyek

---

<sup>670</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága* 5. old.

<sup>671</sup> WELLMANN György: *A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége* 10. old.

<sup>672</sup> SZIGETI Adrienn: *A társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége*. Cég és Jog, 1999. október, 6. old.

<sup>673</sup> TÖRÖK Tamás: *Felelősség a társasági jogban* 311. old.

jogellenességét jogszabály kizárja. Ilyen rendelkezést tartalmaz például a Ptk. 342. § (2) bekezdése, mely szerint nem jár kártérítés, ha a kárt a károsult beleegyezésével okozták, és a károkozás társadalmi érdeket nem sért vagy veszélyeztet. Az esetek többségében a tagot kizárólag – tőkeegyesítő társaságoknál – az esetleges nyereségrészesedés léte vagy hiánya érdeklí közvetlenül. Nagyon minimális azon perek száma, ahol a tagok, a társaság nevében fordulnak igényükkel a bírósághoz. A társaság tagja közvetlenül, saját javára akkor sem érvényesíthet kártérítési igényt a vezető tisztségviselővel szemben, ha a vezető tisztségviselő által a társaságnak okozott kár közvetve a társaság tagjának a vagyonában is csökkenést okoz. A bíróság szerint a közvetlen károsult a társaság, ezért főszabály szerint a társaság a saját javára érvényesíthet igényt a vezető tisztségviselővel szemben<sup>674</sup>. Ilyen jogcímen történő igényérvényesítéshez meg kell jelölni a keresetben, hogy a jogellenes magatartást mivel valósította meg az alperes vezető tisztségviselő, a társaságot ért kár összegét; bizonyítani kell az okozati összefüggés meglétét. A vezető tisztségviselők esetén a felróhatóságot, az átlagosat meghaladó elvárhatósági mértéknek megfelelő gondosság elmaradását kell megjelölni. Ez nem mindig tekinthető egyszerű feladatnak abban a szegmensben sem, hogy a tagok az esetek nagyobb százalékában laikus személyek. A társaság képviselét a perben a vezető tisztségviselő látja el. Azokban az esetekben, amikor az alperes a társaság vezető tisztségviselője vagy alperesként a kártérítési igény vele szemben is előterjesztésre került, a perben egyértelműen a társaságot nem képviselheti. Amennyiben a társaságnak több vezető tisztségviselője is van, akik önálló cégjegyzési joggal rendelkeznek, a perben nem álló vezető tisztségviselőn kívüli másik vezető tisztségviselő látja el a társaság képviselét. Ha minden vezető tisztségviselő alperesként perben áll, akkor a perben a társaságot a felügyelő bizottság által kijelölt felügyelő bizottsági tag képviselheti, ha nincs felügyelő bizottsága, vagy ha valamennyi tagja alperesként perben áll, a bíróságnak a társaság képviselétére ügygondnokot kell kirendelnie. Az alperesek egyetemleges

---

<sup>674</sup> BH. 1997.329.

marasztalására irányuló kereset nem vonja maga után önmagában az elbírálás szükségképpen egységességét. A pertársak ugyanis eltérő védekezést, önálló, a másik pertárs felelősségét nem érintő kifogásokat is előterjeszhetnek. Az alperesként perelt vezető tisztségviselők tehát nem alkotnak egységes (kényszerű) pertársaságot<sup>675</sup>. Nincs akadálya a tagok által történő ügyvédi megbízásnak sem<sup>676</sup>.

A kárfelelősséget tipikusan az alapozza meg, ha a vezető az elvárható fokozott gondosságot elmulasztotta, a társaság érdekei elsődlegességének – adott esetben a hitelezők érdekeinek – figyelmen kívül hagyta, a jogszabályok be nem tartásából a társaságnak okozott kárt és az ügyvezetési kötelezettségeket vétkesen megszegte. Osztotta a Legfelsőbb Bíróság az elsőfokú bíróság álláspontját, hogy önmagában egy helytelen gazdasági döntés, ami utóbb tévesnek bizonyul, nem alapozza meg a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét<sup>677</sup>. Az azonban mindenképp problematikusnak mutatkozik, hogy a vezető tisztségviselők által okozott kár tekintetében a vezető tisztségviselők tagokkal szembeni felelősségi alapú helytállási kötelezettsége „túléli” a társaságot, mert a jogalkotó az igényérvényesítésére törvényi engedménnyel olyan felelősségi jogviszonyt konstruált, mert a társaság utolsó tagjait jogosítja fel a kárigények érvényesítésére. Annak az elismerése is valahol hiányzik, hogy a társaságnak okozott kár lényegében a tulajdonos tagoknak okozott kár a tagi vagyoni státuszából következően<sup>678</sup>.

A polgári jog általános szabályaihoz igazodva az együttes képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselők, illetve testületi ügyvezetés esetén a vezető tisztségviselők felelőssége egyetemleges. Ettől eltérő szabály irányadó a testületi ügyvezetés tagjára, abban az esetben, ha a kárt a testület határozata okozta. Ebben az esetben mentesül a felelősség alól az a tag, aki a döntésben nem vett részt (nem volt jelen a döntéskor, illetve az ülésen), illetve a

---

<sup>675</sup> BH 2001. 285

<sup>676</sup> BH. 2006.31.

<sup>677</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *Im.* 42. old.

<sup>678</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata* 184. old.

döntésben részt vett, de a határozat ellen szavazott. Álláspontom szerint a tartózkodás is nemleges szavazatnak minősül, de e tekintetben értékelhető joggyakorlat eddig nem alakult ki<sup>679</sup>. A jogalkotó azonban megelőzhetné volna ezen bizonytalanságot, és nem lenne kénytelen ezt a jogalkalmazása hagyni, ha beépíti a törvény szövegébe, hogy a tartózkodó tag is mentesül a felelősség alól. A korábbi szabályokkal azonos az együttes képviseleti joggal rendelkező vezető tisztségviselők és a testületi ügyvezetés tagjainak felelőssége, a Ptk. közös károkozásra vonatkozó szabályok szerint egyetemlegesen felelnek a saját társaságnak okozott kárért. Ha a kárt a testületi ügyvezetés határozata okozta, az a vezető tisztségviselő vagy a testületi ügyvezetésnek az a tagja mentesül a felelősség alól, aki a határozathozatalban nem vett részt vagy a határozat ellen szavazott, amit az új Gt. hatályba lépéséig be is kellett jelenteni a felügyelőbizottsághoz, amely kötelezettség megszűnt. Nem egyértelmű azonban, hogy milyen okból rögzíti a törvény a Ptk. közös károkozások szabályaira való utalást. Az a vezető tisztségviselő, aki nem vett részt a károkozó cselekményben, vagy az ellen szavazott nem is tehető felelőssé. A közös károkozás esetén csak a külső jogviszonyokban, így a cég és a vezető tisztségviselők közötti viszonyban áll fenn egyetemlegesség, a közös károkozók egymás közötti, belső viszonyában pedig felróhatóságuk arányában kell megosztani a kárt, ha pedig a felróhatóság aránya nem állapítható meg, akkor a kár egyenlő arányban oszlik meg, ahol alkalmazni kell a Ptk. 344. (2) és (3) bekezdését. A kárt tehát több személynek közösen kell okoznia és valamennyiüknek felróhatóan kell eljárniuk, vagyis a polgári jogi kárfelelősség négy alapfeltételének mindenkinél személyében megállapíthatónak kell lennie. Ha tehát a kárt csak az egyik önálló eljárásra (cégjegyzésre) jogosult vezető tisztségviselő okozza, akkor a másik vezető tisztségviselő ezért egyáltalán nem tehető felelőssé. Elképzelhető viszont olyan tényállás, amikor az adott jogcselekményt mindegyiküknek kötelessége lett volna megtenni és bár az bármelyikük önállóan is megtehetné volna, egyikük sem tette meg azt. Ilyen esetben a cégjegyzési joggal rendelkező

---

<sup>679</sup> SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *Társasági törvény, cégtörvény* 99. old.

vezető tisztségviselők – mint közös károkozók – felelőssége is egyetemleges lesz. A lényeg tehát az, hogy ha több vezető tisztségviselő részéről is személyükben megállapítható a vétkes kötelességszegés, akkor a polgári jog szabálya (Ptk. 344. §-ának (1) bekezdése) alapján felelősségük anélkül is egyetemleges lesz, hogy a Gt. ezt külön kimondaná<sup>680</sup>.

Változatlan a szabály, hogy a társaság felelős azért a kárért, amelyet vezető tisztségviselője e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott. Kívülállónak minősül a társaság tagja is<sup>681</sup>. Ha a vezető tisztségviselő e minőségében eljárva harmadik személynek kárt okoz, akkor ezért a kárért a társaság felel.

A Legfelsőbb Bíróság egy némileg problémás ügyben azt állapította meg<sup>682</sup>, hogy az ügyvezető bűncselekmény elkövetésével kárt okoz, akkor nem hivatkozhat arra, hogy a harmadik személlyel szemben a társaság felel, mert az ügkörébe tartozó tevékenységet látott el, így a felelőssége fennáll. Ebben az esetben azonban a társaság megszabadulhatna a felelősség alól arra történő hivatkozással, hogy a vezető tisztségviselő bűncselekményt követett el, ami az általános elvet áttörné. Ebből eredően álláspontom szerint a vezető tisztségviselő bűncselekménnyel okozott magatartásának következtében is a társaság felel kifelé, harmadik személyek felé, azonban a társaság regressz igénye fennmarad a vezetővel szemben.

A Gt. nem tiltja – a korábbi Gt. sem tiltotta –, hogy az igazgatóság, a feladatainak gyakorlása során – amennyiben azt szükségesnek látja – közreműködő segítségét vegye igénybe. Különösen indokolt ez abban az esetben, ha az igazgatósági határozat tartalma speciális szakismeretet igénylő előzetes eljárás eredményének függvénye<sup>683</sup>. A Gt. a gazdasági társaságok vezetési rendszerének jogi alapstruktúráját szabályozza, így nincs akadálya

---

<sup>680</sup> WELLMANN György: *A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt.-ben*, Gazdaság és Jog 1998. szeptember 5. old.

<sup>681</sup> Ezzel ellentétes állásponton: MIHALIK Péter: *Jogesetek a vezető tisztségviselők körében*, Ügyvédek Lapja, 2005/4. szám 31. old.

<sup>682</sup> BH. 2004.408.

<sup>683</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *Im.* 43. old.



annak, hogy a tagok, illetve a taggyűlés, rt.-nél az igazgatóság, a Gt.-ben nem szabályozott más szerveket is létrehozzanak, akár a társaság működésén kívül, de a társaság működésével kapcsolatban (pl. szindikátusi ülés), akár a társaságon belül (pl. tanácsadó testület, bizottságok). Ezek fakultatív szervek, és a Gt. alapján intézményesített szervek jogállását, hatáskörét és felelősségét nem érinthetik<sup>684</sup>.

A második Gt.-hez hasonlóan a társasági joganyag akként rendelkezik, hogy a társaság jogutód nélkül történő megszűnése után a vezető tisztségviselőkkel szembeni kártérítési igényt – a jogerős cégbírósági törléstől számított egy éves jogvesztő határidőn belül – a társaság cégbírósági törlésének időpontjában tagsági jogviszonyban álló tagok, illetve részvényese érvényesíthetik. Ha a tag felelőssége a cég kötelezettségeiért a társaság fennállása alatt korlátozott volt, a kártérítési igényt a tag a társaság megszűnésekor felosztott vagyomból az őt megillető rész arányában érvényesítheti.

A vezető tisztségviselők feladatukat a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Bár a társaság érdekei általában megegyeznek a tagok érdekeivel, esetenként előfordulhat olyan érdekösszeütközés, amely során nagy jelentősége lehet a törvényben megfogalmazott előírásnak. A törvényi kivételt az elismert vállalatcsoport képezi.

#### 1.5.5. A wrongful trading

A harmadik Gt. lényeges új előírást is tartalmaz, mikor kimondja, hogy a társaság fizetőképtelenségével fenyegető helyzet bekövetkezése esetén a vezető tisztségviselők a hitelezők érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ügyvezetési feladataikat ellátni és felhatalmazza a csődtörvényt, hogy e kötelezettség felróható megszegése esetén előírja a vezető tisztségviselők

---

<sup>684</sup> GÁL Judit – PÁLINKÁSZNÉ MIKA Ágnes: *Im.* 376. old.

hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét. A vezető tisztségviselők felelősségére nézve, bár a második társasági törvény elvi megközelítését megőrzi, szabályait több tekintetben is módosítja és továbbfejleszti a hatályos jogszabály. Ekként beilleszti a jogrendszerbe a wrongful trading intézményét annak érdekében, hogy a társaság ügyvezetését csődközeli helyzetben visszatartsa a hitelezői érdekeket sértő, indokolatlan mértékű kockázatvállalástól. A törvény a társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet bekövetkeztét követően, a vezető tisztségviselők ügyvezetési feladataikat a társaság hitelezői érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Hangsúlyozni kell, hogy itt még csak veszélyhelyzetről beszélnek a jogszabályok, mert ha túl korán tért át a hitelezői érdekek szolgálatára a vezető, akkor a tagok kifogásolhatják eljárását, ha már későn, akkor pedig a hitelezők érvényesíthetnek vele szemben igényt, azonban a veszélyhelyzet érzékelésekor a tőkeegyesítő társaságok legfőbb szervét összehívni köteles. A fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet beálltának, s ebből eredően a vezető tisztségviselőt terhelő új típusú kötelezettségnek két következménye van. Egyrészt a Gt. szerinti felelősségi rendszer megváltozása, másrészt pedig Cstv. szerinti felelősségi szabály belépése. Kimentheti magát a felelősség alól akkor, ha bizonyítani tudja, hogy a hitelezők érdekeinek elsődlegessége alapján úgy járt el, ahogy az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható, azonban az mindenképpen rögzíthető, hogy ebből a szabályból kimaradt a felelősség kimondása, mert tartalma szerint ténymegállapításra való igényt fogalmaz meg, de nincs olyan mondata, amelyiknek a megállapításhoz felelősségi következményt telepítene. A Gt. annak a sanszáról beszél, hogy külön törvény helytállási kötelezettséget állapítson meg, de maga nem rögzíti a felelősséget. A Cstv. rendelkezése ugyancsak nem írja elő azt, hogy az adott feltételek mellett a vezető tisztségviselőt felelősség terhelné, mert csupán azt rögzíti, hogy a hitelező vagy a felszámoló a felszámolási eljárás ideje alatt keresettel kérheti a bíróságtól annak megállapítását, hogy azok, akik a gazdálkodó szervezet vezetői voltak a felszámolás kezdő időpontját megelőző három évben, a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét

követően ügyvezetési feladataikat nem a hitelezők érdekeinek elsődlegessége alapján látták el (beleértve a környezeti terhek rendezését is), és ezáltal a társasági vagyon a keresetben meghatározott mértékben csökkent. Ez tehát megállapítási és nem marasztalási kereset<sup>685</sup>. Ebben a kérdésben az ítélkezési gyakorlatnak kell utat törni, azaz a vezető tisztségviselőtől elvárható-e a perindítás, ha az a hitelezői érdekek védelmét szolgálná, vagy sem<sup>686</sup>. A fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezte az az időpont, amelytől kezdve a gazdálkodó szervezet vezetői előre látták vagy ésszerűen előre láthatták, hogy a gazdálkodó szervezet nem lesz képes esedékességkor kielégíteni a vele szemben fennálló követeléseket. Ha többen közösen okoztak kárt, felelőségük egyetemleges. A vezető mentesülését az adja, ha bizonyítja, hogy a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkeztét követően az adott helyzetben elvárható valamennyi intézkedést megtette a hitelezői veszteségek csökkentése érdekében. Amennyiben a vezető a felszámolás kezdő időpontját megelőzően nem tett eleget az adós éves beszámolója – összevont ergo konszolidált éves beszámolója – letétbe helyezési és közzétételi kötelezettségének, a hitelezői érdekek sérelmét vélelmezni kell. Ez a mentesülési ok hasonlatos ugyan az általános kártérítési szabályok között található mentesülési okra, azonban hiányzik belőle az adott helyzetben általában elvárható magatartásra való utalás. Az angol Insolvency Act szerint a szándékosan megvalósított csalárd gazdálkodásnak (fraudulent trading) illetőleg gondatlanul megvalósított jogszerűtlen gazdálkodásnak (wrongful trading) minősül minden eljárás, amely a társaság hitelezőjének megkárosítását eredményezi. A Csődtörvény bevezeti az árnyékigazgató vagy árnyékvezető<sup>687</sup> fogalmát is, – az angolszász shadow director<sup>688</sup> – mert a

---

<sup>685</sup> A Pp.123. § szerint.

<sup>686</sup> BALÁSHÁZY Mária: *A kisebbségi jogok a társasági törvényben*, Gazdaság és Jog, 2007. május 11. old.

<sup>687</sup> Árnyékigazgatónak nevezi pl. TÖRÖK Tamás is *Felelősség a társasági jogban* c. művének 335. oldalán, míg árnyékvezetőnek KISFALUDI András a *Társasági jog* c. könyvének 164. oldalán. A Cstv. indokolása is utóbbi fogalmat használja. Bevezetését a magyar jogba már 2000-ben javasolja GADÓ Gábor: *A társasági és a cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai*, Gazdaság és Jog 2000. július-augusztus számának 11. oldalán.

<sup>688</sup> Az Insolvency Act 251 § szerint: “director” includes any person occupying the position of director, by whatever name called; „shadow director”, in relation to a company, means a person in accordance

gazdálkodó szervezet vezetőjének minősül az a személy is, aki a gazdálkodó szervezet döntéseinek meghozatalára ténylegesen meghatározó befolyást gyakorolt.

Ekként a vezető tisztségviselőkön kívül tehát meg lehet indítani a pert olyan személyek ellen is, akik formálisan nem hozhattak üzleti döntéseket a társaságnál, de tényleges helyzetüknél fogva hatást gyakoroltak a társasági döntésekre. Az alperes nemcsak a perindítás idején vezető tisztségviselői pozícióban lévő személy lehet, hanem az is, aki a felszámolás kezdő időpontja előtti három évben vezető tisztségviselő volt<sup>689</sup>. A három éves időintervallum azt a jogalkotói elképzelést fejezi ki, hogy a crach oka nem lehet olyan magatartás, ami a fizetéképtelenség megállapítása előtt több, mint három évvel történt. Pedig előfordulhat, hogy a fizetéképtelenséggel fenyegető helyzetben felvett hosszú távú hitel csak hosszabb idő után vezet a társaság fizetéképtelenségéhez, ám az nem alapozza meg a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a fizetéképtelenség bekövetkeztéig három év eltelt. Ezzel a rendelkezés nem feltétlenül éri el a célját, így célszerű lenne a rendelkezést úgy megfogalmazni, hogy magatartáshoz, ne pedig időmúláshoz legyen köthető, nem érintve természetesen az általános elévülésre vonatkozó rendelkezéseket.

---

with whose directions or instructions the directors of the company are accustomed to act (but so that a person is not deemed a shadow director by reason only that the directors act on advice given by him in a professional capacity). Ezzel egyezően a Company s Act szerint: 250. § In the Companies Acts “director” includes any person occupying the position of director, by whatever name called. 251.§ (1) In the Companies Acts “shadow director”, in relation to a company, means a person in accordance with whose directions or instructions the directors of the company are accustomed to act. (2) A person is not to be regarded as a shadow director by reason only that the directors act on advice given by him in a professional capacity. (3) A body corporate is not to be regarded as a shadow director of any of its subsidiary companies for the purposes of general duties of directors, transactions requiring members’ approval, or contract with sole member who is also a director, by reason only that the directors of the subsidiary are accustomed to act in accordance with its directions or instructions.

<sup>689</sup> Az angol jog nem korlátozza a vezetők személyét, oly módon, hogy csak azok felelnek, akik az eljárás megindítása előtti három évben ilyen tisztséget töltöttek be, hanem úgy rendelkezik, hogy a felszámolás előtti időszakban („at some time before the commencement of the winding up at the company”) minden vezető felel, aki tudta, vagy tudnia kellett volna, hogy nincs ésszerű kilátás arra nézve, hogy a társaság elkerülje a fizetéképtelenséget. In.: BREHÓSZKI Márta: *A társaság „leplének lerántása” felszámolási eljárásban, megállapítási per v. csődbűncselekmény*, Magyar Jog, 2008. április 228. old.

A Cstv. 63. § (3) bekezdése valamennyi a perben érvényesített hitelezői igény arányos kielégítését írja elő, s nem utal a felszámolási eljárásban követendő kielégítési sorrendre, a sokszor vitatott és az Alkotmánybíróság előtt is gyakran támadott<sup>690</sup> Cstv. 57. § (1) bekezdésre, ami azért meglepő, mert ez a felelősség annak a társasági vagyonnak a pótlására szolgál, ami a társasági vagyonként a hitelezők rendelkezésére állhatott volna a felszámolási eljárásban – ahol viszont a kielégítési sorrendnek alapvető jelentősége van. A lefolytatott végrehajtás eredménytelen volta, vagy a csődeljárásban kötött egyezség nem teljesítése, az elismert tartozás esedékességet követő ki nem egyenlítése egyértelműen jelzi adós gazdálkodásban fennálló problémákat<sup>691</sup>. További problémát okoz, hogy a hitelezők korántsem egységesen ítélik meg a különböző lehetőségeket. Az a hitelező, aki maga is a fizetéseképtelenség küszöbén áll, nem várhat hosszú ideig, míg a kishitelezők is többnyire követelésük minél gyorsabb kiegyenlítését kívánják. A nagy összegű követeléssel rendelkező hitelezők hajlamosabbak a későbbi, de nagyobb hányadú kielégítés mellett dönteni, azonban azok a hitelezők, akiket a követelések rangsorának hátsó részébe tartoznak, és így tudják, hogy az adós likvidációja során az ő követelésükre nem jut fedezet, a reorganizáció pártján állnak<sup>692</sup>. A vezetőkkel szembeni marasztalási perben a kielégítési sorrendben hátrébb álló hitelező a felszámolási eljárásban öt megelőző hitelezővel együtt kaphat kielégítést, s kettőjük között csak a követeléseik aránya dönti el részesedésüket. Ha a sorrendben hátrébb álló hitelezőnek nagyobb követelése van, akkor a vezető tisztségviselőtől nagyobb összeget fog tudni behajtani, mint a hozzá képest a felszámolási eljárásban privilegizált hitelező<sup>693</sup>. „Megállapítható, hogy a hitelezőknek nemcsak hogy nincs közös érdeke,

---

<sup>690</sup> ROMÁN Róbert: *A csődtörvényt érintő alkotmánybírósági határozatok*. Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2005. 231. old.

<sup>691</sup> KÁROLYI Géza – PRUGBERGER Tamás: *A magyar fizetéseképtelenségi jog hatályos szabályozásának kritikai értékelése a nyugat-európai rendszerek tükrében*. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – PRUGBERGER Tamás (szerk.): *Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja*, Novotni Kiadó Miskolc, 2005. 141. old.

<sup>692</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A reorganizáció- igények és lehetőségek a magyar fizetéseképtelenségi jogban*. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – PRUGBERGER Tamás (szerk.): *Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja*, Novotni Kiadó Miskolc, 2005. 209. old.

<sup>693</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 163-165. old.

hanem érdekeik egymással ellentétben állnak, ugyanis az egyik hitelező követelésének kielégítése ahhoz vezethet, hogy a másik (többi) hitelező követelése kielégítetlenül marad. Nem létezik fizetéseképtelenségével fenyegető helyzetben jutott gazdasági társaság hitelezőinek közös érdeke, a vezető tisztségviselő nem képes ahhoz igazodni.”<sup>694</sup> Mindez tehát irreális, teljesíthetetlen követelményt támaszt a vezető tisztségviselővel szemben.

A Csódtörvény e követelmény felróható megszegése esetére, ha a cég fizetéseképtelenné válik, előírja a vezetőknek a hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét. Ezzel átlép egy olyan faktorba, ami elvi szinten ugyan megmagyarázható, azonban gyakorlatilag valamivel nehezebben. Ez talán a felelősségi rendszer legvitatottabb rendelkezéseinek egyike az új társasági joganyagban, hiszen a vezető tisztségviselők a tulajdonosoktól, a tagoktól nyerik legitimációjukat, ezen személyek érdekeinek az elsődlegessége kell, hogy vezérelje a vezető tisztségviselőket eljárásuk során. A törvény talán szerencsésebb módon is nyúlhatott volna a kérdéshez, és egy korrekt eljárásra, és érdekvédelemre kellett volna, hogy kötelezze a csődközeli helyzetben lévő cégek vezetőit, szemben az egyoldalú hitelezői érdekorientáltsággal.

#### 1.5.6. A mentesülés törvényi esete

A törvény a társasági szerződés rendelkezése alapján módot ad – csakúgy, mint a régi Kereskedelmi törvény – az ún. felmentvény jogintézményének alkalmazására is. A gazdasági társaság éves taggyűlésén vagy közgyűlésén a tagok, illetve részvényesek dönthetnek úgy, hogy a vezető tisztségviselők előző évi munkáját a törvényi, alapszabályi elvárásokhoz képest megfelelőnek tartják-e. Amennyiben igen akkor a társaság utóbb nem vonhatja felelősségre az ügyvezetést arra hivatkozással, hogy a társaság érdekeivel össze nem egyeztethető módon járt el. Szövegrészből egyértelműen az következik, hogy a legfőbb szerv határozat formájában adhatja meg a felmentvényt. Minden egyes felmentvényt tehát szabályszerű határozatba kell foglalni, minden egyes

---

<sup>694</sup> TÖRÖK Tamás: *Felelősség a társasági jogban* 335. old.

határozatról külön-külön kell szavaznia a legfőbb szerv ülésén jelenlévő tagoknak (részvényeseknek). A vezető tisztségviselő rosszhiszemű, a tagokat vagy részvényeseket megtevesztő eljárása esetére természetesen a bírósághoz fordulás joga biztosított. A vezető tisztségviselők és tagok közötti bizalmi viszonyt erősíti, korlátozva egyben a későbbiekben előterjesztendő kártérítési igények érvényesíthetőségének a megalapozottságát a Gt. új rendelkezése, amely lehetőséget ad évről, évre a társaság tagjainak, hogy az eltelt üzleti év kapcsán értékeljék a vezető tisztségviselők munkáját, és felmentvényt adjanak részére, amely – addig, amíg bíróság jogerős ítélettel meg nem állapítja, hogy a felmentvény megadásának alapjául szolgáló információk illetve adatok valótlanok, hiányosak voltak – tanúsítja, hogy a jogszabályoknak megfelelően tevékenykedtek. Ennek lehetőségét a társasági szerződésben kell biztosítani<sup>695</sup>.

#### 1.5.7. A cégvezető felelőssége

A törvénynek az ügyvezetésről szóló címébe került bele a cégvezető jogi státuszának szabályozása. A szabályozás elve nem módosult, de az precizírozottabbá vált. A cégvezető nem vezető tisztségviselő, hanem munkavállaló, azonban a vezetői tisztségviselőkre vonatkozó egyes szabályokat a cégvezetőre is alkalmazni kell. Lényeges rendelkezés, hogy a cégvezető is köteles feladatkörében a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján eljárni, azonban tevékenysége nem érinti a vezető tisztségviselők társasággal szembeni felelősségét. A cégvezető így a társasággal munkaviszonyban álló munkavállaló, aki általános képviseleti joggal rendelkezik. A legfőbb szerv határozattal dönt a társasági szerződés felhatalmazása alapján arról, hogy a gazdasági társasággal munkaviszonyban állók közül ki legyen a cégvezető. A betéti társaság kültagja is jogosult munkaviszonyt létesíteni a betéti társasággal, következésképpen a munkaviszonyban álló kültag is kinevezhető cégvezetővé. A Gt. 60. §-a (2) bekezdés szerint elismert vállalatcsoport esetében az uralkodó tag

---

<sup>695</sup> GÁL Judit – PÁLINKÁS NÉ MIKA Ágnes: *Im.* 390. old.

munkavállalója is kinevezhető. A fióktelepeken és telephelyeken is választhat cégvezetőt. A gazdasági társaság, mint munkáltató és cégvezető, mint munkavállaló között munkaviszony áll fenn. A cégvezető a gazdasági társasággal szembeni polgári jogi felelőssége vagyoni felelősség – típus, saját magatartásáért való, teljes, elsődleges, felróhatóságon alapuló és kontraktuális felelősség típus. Kizárólag a gazdasági társaság jogosult kártérítési igényt érvényesíteni a cégvezetővel szemben, sem a gazdasági társaság tagja, sem a Gt. 49.§ szerinti kisebbség nem jogosult az igény érvényesítésre. Összehasonlítva a két felelősségi szabályrendszert a cégvezető polgári jogi felelőssége szigorúbb, mint a munkajogi felelőssége, ugyanis a polgári jogi felelősség minden esetben teljes felelősség- típus, míg a munkajogi felelősség gondatlan okozás esetében korlátozott (pro viribus) felelősség – típus továbbá a polgári jog felelősség esetében az elévülés öt év, míg a munkajogi felelősség esetében az elévülés csak három év. A gazdasági társaságot ugyanolyan megtérítési igény illeti meg a cégvezetővel szemben, mint a vezető tisztségviselővel szemben<sup>696</sup>.

#### 1.5.8. A vezetők felelőssége az egyes társaságok tekintetében

A közkereseti és betéti társaságoknál az üzletvezetést ellátó tagokat lehet a törvény alapján vezető tisztségviselőknek tekinteni, mert a személyegyesítő típusú társaságoknál azon tagok számára, akiknek felelősség a társaság vagyonát meghaladó tartozásokért korlátlan, kell hogy a jogrend biztosítsa, illetőleg felkínálja a társaság üzletvezetésének lehetőségét. A harmadik Gt. áttöri ezt az elvet annyiban, hogy a kültag a társasági szerződés eltérő rendelkezése alapján elláthatja az üzletvezetést. Egyben a hatályos társasági joganyag megszünteti azt a rendelkezést, hogy a kültag nevének cégnévben történő szereplése korlátlan felelősséget generál. Az üzletvezetői tisztség ellátása, miután a tagsági viszonyon alapul, a tagsági viszony megszűnésével

---

<sup>696</sup> TÖRÖK Tamás: *Felelősség a társasági jogban* 326. old.



automatikusan megszűnik. Az üzletvezetési jogosultság tehát tagi státushoz tapad. Tiltó rendelkezés hiányában azonban lehetséges olyan társasági szerződési rendelkezés is, amely szerint az üzletvezetést az arra jogosult tagok együttesen gyakorolják, cégjegyzési joguk viszont önálló<sup>697</sup>. Miután a közkereseti társaság tagja jogi személy is lehet, az ilyen tag törvényes képviselőjét kell vezető tisztségviselőnek tekinteni, azonban a felelősségi szabályokat a jogi személyre kell vonatkoztatni. Egy közkereseti, ill. betéti társasággal megbízási vagy munkajogviszonyban álló üzletvezetésre jogosult tag csak felelősségi szempontból – lényegében eltérő kötelezettségei folytán – különbözik egy kft. tagok által kijelölt ügyvezetőtől. A közkereseti társaság tagja és a betéti társaság jogi személy beltagja és kültagja tehát egyaránt lehet vezető tisztségviselő. A kivételes szabályt az indokolja, hogy a közkereseti vagy betéti társaság esetében csak a tag lehet üzletvezetésre jogosult, márpedig a közkereseti társaság és a betéti társaság állhat kizárólag jogi személyekből is, ahol a működést effektíve természetes személy útján látja el. Ilyenkor a vezető tisztségviselőre vonatkozó személyi előírásokat a jogi személy tag képviselőjére kell alkalmazni, a felelősség azonban magát a jogi személyt terheli. Ha a betéti társaság üzletvezetését a társaság jogi személy tagja a saját szervezeti képviseletére jogosult természetes személy útján látja el, akkor az üzletvezető a jogi személy beltag, és az őt képviselő természetes személy tekintetében érvényesülnek az üzletvezetővel szemben fennálló kizáró okok és tilalmak. Ezért az ezzel ellentétesen létrehozott munkaszerződés semmis<sup>698</sup>.

A részvénytársaságok<sup>699</sup> irányítási rendszerében jelentős változás a hagyományos dualista szerkezet mellett bevezetett monista rendszer, a board system. A sui generis<sup>700</sup> társasági formaként bevezetni szándékolt európai

---

<sup>697</sup> WELLMANN György: *Jogalkalmazási problémák jogi személyiség nélküli gazdasági társaságoknál*, Gazdaság és Jog 2000. április 4. old.

<sup>698</sup> EBH 2005. 1335.

<sup>699</sup> A Kodifikációs Bizottság elvetette azt a javaslatot, hogy a kft.-k esetében is működhessen kollektív vezető testület (board ügyvezetőség). In: KOMÁROMI Gábor: *A tőkevédelem új szabályai*, Gazdaság és Jog, 2005. július-augusztus 14. old

<sup>700</sup> SZLÁVNITS László: *Az európai magántársaság*, Ügyvédek Lapja, 2008. március 11. old.

magántársasággal<sup>701</sup> kapcsolatos elképzelések is azon a módon körvonalazódnak, hogy az ügyvezetőnek egyéni és korlátlan felelősséggel kell tartoznia minden olyan cselekményért, amely a társaságra irányadó polgári vagy büntetőjogi szabályokba ütközik, melyet a nemzeti jog nem is korlátozhat.

Az egységes vállalatirányítási rendszer működésében bírnak jelentős szereppel azon bizottságok, amelyek az igazgatótanács tagjaiból állnak, és az igazgatótanács működését biztosítják, valamint bizonyos szempontokból ellenőrzik azt. Három bizottság-típust kell kiemelni, amelyek már a független igazgatósági tagokról szóló európai bizottsági ajánlásban is hangsúlyos szerepet kapnak. A jelölési bizottság feladata az igazgatóság tagjainak jelölése<sup>702</sup>, a javadalmazási bizottság tesz javaslatot az igazgatósági tagok díjazására<sup>703</sup>, az audit bizottság pedig az rt. belső számviteli rendjének ellenőrzéséért felelős. Az audit bizottság esetében kiemelten fontos, hogy a tagok rendelkezzenek a feladatok ellátásához szükséges szakértelemmel, hogy aktuális és a tárgyhoz kapcsolódó pénzügyi és számviteli háttérrel és tapasztalattal bírjanak<sup>704</sup>. Az audit-bizottság tagjait a közgyűlés választja az igazgatótanács független tagjai közül. Az audit-bizottság hatáskörébe tartozik gyakorlatilag mindannak az ellenőrzése és véleményezése, amely az éves rendes közgyűlés napirendjére felkerül, az alapszabály azonban további feladatokat is utalhat az audit-bizottság hatáskörébe<sup>705</sup>.

A konszernjogi szabályozás az uralkodó tag belső és külső felelősségét különbözteti meg. A belső felelősség a tagvállalatokkal szembeni, míg külső felelősség a függő társaságok hitelezői vonatkozásában fennálló helytállást jelenti. Az uralkodó tag függő társaságokkal szembeni felelőssége egyértelmű megfogalmazást nyert, ugyanis az irányítási és utasítási jog gyakorlása során

---

<sup>701</sup> Az Európai Parlament állásfoglalása a Bizottságnak szóló ajánlásokkal az európai magántársaságok státútumáról (2006/2013(INI)) In: Az Európai Unió Hivatalos Lapja 2007.10.25. C.250 E/111-112. p. <http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ>.

<sup>702</sup> 2005/162/EK ajánlás a jegyzett társaságok nem ügyvezető igazgatói, illetve felügyelő bizottsági tagjai szerepéről és az igazgatóság által létrehozott bizottságokról

<sup>703</sup> 2004/913/EK ajánlás a jegyzett társaságok igazgatóinak díjazásáról

<sup>704</sup> 2005/162/EK ajánlás 11.2. pontja szerint

<sup>705</sup> SÁNDOR Tamás: *Változások a részvénytársaság szabályozásában*, Gazdaság és Jog, 2005. július-augusztus 19. old.

keletkezett minden olyan kárért felel, amelyet a gondos és lelkiismeretes igazgatás és a konszern érdekeinek figyelembevétele megszegésével okozott. Ebből az is következik, hogy az uralkodó tag felelőssége nem állapítható meg minden utasítással kapcsolatban felmerülő kárért, hanem – mint ahogyan a vezető tisztségviselő is – csak felróhatósága esetén tartozik felelősséggel<sup>706</sup>.

#### 1.5.9. Corporate governance

Más bizottság létrehozását a törvény nem teszi kötelezővé, azt a Budapesti Értéktőzsde Felelős Vállaltirányítási Ajánlásaira, illetve a részvényesek döntésére hagyja. Ha a részvénytársaság részvényei a Budapesti Értéktőzsdén bevezetésre kerültek, az igazgatóság az éves rendes közgyűlésen a számviteli törvény szerinti beszámolóval együtt terjeszti a közgyűlés elé a felelős társaságirányítási jelentést. A jelentésben az igazgatóság összefoglalja a részvénytársaság által az előző üzleti évben követett felelős vállaltirányítási gyakorlatot és nyilatkozik arról, hogy milyen eltérésekkel alkalmazta a Budapesti Értéktőzsde Felelős Társaságirányítási Ajánlásait. A jelentést a részvénytársaság honlapján közzé kell tenni, melynek elfogadásáról a közgyűlés külön határoz.

A felelős vállaltirányítás (corporate governance) elvei a szabályozott piacon működő társaságokra terjednek ki. E társaságok működésének átláthatóságát biztosítják a felelős vállaltirányítási jelentések, amelyekben az igazgatóság összefoglalja a részvénytársaság által a megelőző üzleti évben követett vállaltirányítási gyakorlatot. Ezen körbe sorolható az igazgatóság és a bizottságok összetétele és működése, a kockázatkezelési rendszer léte, illetve jellege. A jelentés részét képezi az igazgatóság nyilatkozata arról, hogy milyen eltérésekkel alkalmazta a BÉT Felelős Vállaltirányítási Ajánlásait. Ezen szabályozás azonban gyakran nem jogszabályként, hanem a piac

---

<sup>706</sup> TÖRŐ Emese: *Társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok, valamint vezető tisztségviselőik jogállásának kritikai elemzése*, Competitio 2004/3.

önszabályozásaként<sup>707</sup> jelenik meg, és olyan kérdésekkel foglalkozik, mint az igazgatóság és a könyvvizsgálók szerepe, a munkavállalói részvétel, a részvényesi jogok és azok érvényesítése, vagy a pénzügyi jelentések tartalma és nyilvánossága. Az előírásokat tartalmazó kódexek<sup>708</sup> közös jellemzője, hogy a bennük foglalt szabályok alkalmazása önkéntes, vagy a vállalatirányítással kapcsolatos döntések önkéntes közzétételét javasolják, vagy azt az elvet rögzítik, mely szerint a társaság nem köteles betartani az ajánlásban szereplő szabályokat, azonban az eltérésekre magyarázatot kell adnia<sup>709</sup>. Fontos eszközük a nyilvánosság, a jelentések közzététele nem mellőzhető. Az ajánlások betartása alapvetően meghatározza a társasággal kapcsolatos befektetői magatartást, a kódexek hatálya pedig többnyire azon társaságokra terjed ki, amelyek részvényei a tőzsdei forgalomban részt vesznek. Ugyanakkor számos kódex rámutat, hogy szabályainak alkalmazása haszonnal járhat más nyilvánosan vagy zártkörűen működő részvénytársaságokra, illetve az állami tulajdonú vállalatokra is. Az Ajánlások fontosabbnak ítélt pontjaira nézve a BÉT azt írja elő a társaságoknak, hogy az előírásoktól való esetleges eltérésre adjanak magyarázatot<sup>710</sup>.

A felelős vállalatirányítási jelentést, amely a Felelős Vállalatirányítási Ajánlásokkal kapcsolatos nyilatkozatot is tartalmazza, a – a számviteli törvény szerinti beszámolóval egyszerre – a közgyűlés elé kell terjeszteni, amely arról külön határozatot hoz. Ha a részvénytársaságnál felügyelőbizottság működik, a jelentés a felügyelőbizottság jóváhagyása nélkül nem terjeszthető a közgyűlés elé. A felelős vállalatirányítás kérdéskörét a korábbi társasági törvények egyáltalán nem érintették. Ennek az elvnek az érvényre juttatása – a Budapesti Értéktőzsde felelős vállalatirányítási ajánlásával harmonizálva – az nyrt.-re vonatkozóan először az új Gt.-ben nyert megfogalmazást. Célja a nemzetközi trendekkel összhangban az, hogy hozzájáruljon az nyrt. működése

---

<sup>758</sup> MITCHENER, Kris James: *Are Prudential Supervision and Regulation Pillars of Financial Stability? Evidence from the Great Depression*. The Journal Law&Economics, Chichago, 2007. május 273-303. old.

<sup>708</sup> corporate governance codes

<sup>709</sup> comply or explain

<sup>710</sup> <http://www.bet.hu/topmenu/kibocsatok/tarsasagiranyitas>

átláthatóbbá tételének a biztosításához. A BÉT ajánlásai nem kötelezőek a társaságokra nézve, az eltérésekre azonban magyarázatot kell adniuk. A jelentés elfogadásáról a közgyűlésnek külön (tehát nem a számviteli törvény szerinti beszámolóval együtt) kell határoznia.

## **2. A szövetkezeti vezetők felelőssége**

Az 1992-es szövetkezeti törvény megalkotásakor hatályos Ctvr. változatlanul<sup>711</sup> cégbírósi bejegyzéshez kötötte a szövetkezet érvényes létrejöttét, és előírta, hogy a szövetkezetnek a cégbejegyzés megtörténte előtti működésére a gazdasági társaságokról szóló törvénynek az előtársaságra vonatkozó rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell. Akik a cégbejegyzés megtörténte előtt a szövetkezet nevében eljárak, korlátlanul és egyetemlegesen feleltek a közös név alatt vállalt kötelezettségekért, mely körben a felelősség kizárása vagy korlátozása harmadik személlyel szemben hatálytalan volt. A társasági jogból átvett szabály szerint a cégbejegyzést megelőzően a szövetkezet nevében vállalt kötelezettségekért a fennálló felelősség megszűnt, ha a szövetkezet közgyűlése a szerződést utólag jóváhagyta.

A bejegyzési és változásbejegyzési kérelmek benyújtására, a benyújtásának elmulasztásának jogkövetkezményeire, vagy késedelmes benyújtására az akkori Ctvr. előírásai voltak az irányadóak. A Legfelsőbb Bíróság határozata értelmében azonban<sup>712</sup> a szövetkezetek jegyzett tőke változásának bejegyzésére nem a változás bejegyzésére vonatkozó általános szabályt, hanem a szövetkezetekre vonatkozó speciális rendelkezést kellett alkalmazni. A bejelentési és később, a szövetkezet működése során felmerülő adatszolgáltatási kötelezettség a vezető tisztségviselők feladatát képezte. A cégbírósi felügyelet törvényességi felügyeletet gyakorolt, azonban a

---

<sup>711</sup> Az 1989. évi 23. tvr. által hatályon kívül helyezett bírósági cégnyilvántartásról szóló 1985. évi 16. tvr. is előírta a szövetkezetek cégbejegyzését.

<sup>712</sup> BH. 2002. 408.

cégbíróság törvényességi felügyeleti joga a szövetkezet működésére és nem az általa hozott határozatok tartalmára terjedt ki<sup>713</sup>.

A cégbírósági kontroll erősítése érdekében több kezdeményezés született, különös tekintettel a kisbefektetők érdekében. A befektetési szövetkezetekkel kapcsolatban a Kormány részére készült tájékoztató alapján – többek között – olyan döntés született, hogy a cégbíróságok törvényességi felügyeleti jogkörét, eszköztárát mielőbb meg kell erősíteni annak érdekében, hogy ha a cégbíróság észleli vagy a tudomására jut, hogy valamely cég vezető tisztségviselői a céget jogszabályba ütköző módon működtetik, hatékonyabban lehessen fellépni a cég törvényes működésének helyreállítása érdekében, illetve a cégbíróság ne legyen kénytelen az egyes intézkedések elrendelése során a fokozatosságot betartani akkor is, amikor nyilvánvaló, hogy a következő lehetséges intézkedés elrendelése sem fog valószínűleg eredményre vezetni. A kiszabható pénzbírság jelentős emelése – félmillió forintról tízmillió forintra –, eléggé erős késztetést jelentett a cégek számára arra, hogy a bírság kifizetésével egyidejűleg a szükséges lépéseket megtegyék a törvényes működés helyreállítása érdekében, különös tekintettel arra, hogy a pénzbírság több alkalommal, emelkedő összegben is kiszabható, illetve ezáltal az esetek többségében az is elérhető, hogy súlyosabb szankció alkalmazására ne kerüljön sor. A cégtörvény módosítása lehetőséget adott arra is, hogy a cégbíróság a pénzbírságot a cég vezető tisztségviselőjével szemben szabja ki, ha a törvényességi felügyeleti eljárásra az ő magatartása adott okot.

A feladat megosztásának rendszerében az igazgatóság döntött minden olyan ügyben, amelynek elbírálása és meghatározása nem tartozott a szövetkezet más szervének hatáskörébe, ebbe a körbe volt sorolható és ide tartozott a munkavégzéssel kapcsolatos azon döntési kompetencia is, hogy a közgyűlés a tagsági viszony feltételül szabhatta a tagok személyes munkavégzését a szövetkezetben<sup>714</sup>. Az igazgatóság a tevékenységéért a közgyűlésnek volt felelős. Az ítélkezési gyakorlat szerint az új közgyűlési határozat meghozatala

---

<sup>713</sup> KGD.1995. 147.

<sup>714</sup> BH.1997. 195.

céljából – a cégbíróság által elrendelt – közgyűlés összehívásának késedelme vagy elmaradása esetén nem a törvényes képviselő, hanem a szövetkezet volt sújtható pénzbírsággal<sup>715</sup>.

A tisztségviselők az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal voltak kötelesek eljárni, kötelességeik megszegésével a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog szabályai szerint egyetemlegesen feleltek akkor is, ha a szövetkezettel munkaviszonyban álltak. Nem terhelte a felelősség azt a tisztségviselőt, aki a határozat ellen szavazott vagy az intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelőbizottságnak, ennek hiányában a felügyelőbizottság feladatait ellátó személynek bejelentette. A tisztségviselő kártérítésre kötelezése a bíróság hatáskörébe tartozott az 1992-ben kelt szövetkezeti törvény előírásai szerint.

A szövetkezet alkalmazottainak fegyelmi és kártérítési felelősségére, valamint a szövetkezet által alkalmazottainak okozott kárért fennálló felelősségre a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit kellett alkalmazni.

Az új szövetkezetekről szóló 2000. évi CXLI. törvény már nem utal a gazdasági társaságokról szóló törvény előtársasági létszakára, hanem csupán ismétli azon korlátlan és egyetemleges felelősségi faktort. A cégbejegyzési eljárás előtt bevállalt kötelezettségek alanyait úgy terheli ez a felelősségi tényállás, hogy annak kizárása vagy korlátozása harmadik személyek irányában jogi relevanciával nem bír. A felelősség alóli mentesülést az utólagos közgyűlési jóváhagyás itt is megadhatja. Az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés vagy a felügyelőbizottság határozata korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát; a korlátozás jóhiszemű harmadik személyekkel szemben hatálytalan. Sajátos ebben a szegmensben a jóhiszemű kiemelés, hiszen a társasági jog általában minden harmadik személlyel szemben tiltja a korlátozást, különös tekintettel arra, hogy a jóhiszeműség meglehetősen szubjektív dolog, az ezzel kapcsolatos bizonyítás

---

<sup>715</sup> BH.1995. 422.

gyakran körülményes. A korlátozás megsértéséből eredő károkért az igazgatóság tagjai a szövetkezettel szemben egyetemlegesen felelnek.

A vezető tisztségviselők felelősségét a 2000. évi szövetkezeti törvény szó szerint másolja be az 1992. évi I. törvényből. Annyi az eltérés, hogy a határozat ellen szavazó vagy tiltakozó vezető tisztségviselő felügyelő bizottság hiányában már nem jelenthette be a felügyelőbizottság helyett annak a személynek, aki e helyett eljár. Hasonlóan kimaradt a 2000. évi új szövetkezeti törvényből az a bekezdés, mely a kártérítési eljárásokra a bíróság hatáskörét jelölte ki.

A szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény is rögzíti az „előtársaság” esetén fennálló felelősségi faktort, mert azok, akik a cégbejegyzés megtörténte előtt saját nevükben, de a szövetkezet javára eljárak, korlátlanul és egyetemlegesen felelnek a vállalt kötelezettségekért. A felelősség kizárása vagy korlátozása harmadik személlyel szemben hatálytalan. A felelősség megszűnik, ha a közgyűlés a kötelezettségvállalást utólag jóváhagyja. Amennyiben összevetjük a szabályozást a harmadik Gt. anyagával megállapítható, hogy a társasági jogi előírások szerint, ha a cégbíróság elutasítja a bejegyzési kérelmet, akkor a tudomásszerzéstől számítottan a vezető tisztségviselők nem vállalhatnak újabb kötelezettségeket az előtársaság javára, és működésbeszüntetési kötelezettségük áll fenn, melynek elmulasztása generálja a korlátlan és egyetemleges felelősséget. A szövetkezetek esetében azonban ha a bíróság a szövetkezet bejegyzési kérelmét jogerősen elutasítja, a szövetkezet köteles a gazdasági tevékenységét megszüntetni és a tagok a szövetkezet jogutód nélküli megszűnésére irányadó szabályok szerint kötelesek helytállni. A szövetkezeti törvény azonban nem szól arról, hogy a cégbejegyzési kérelem elutasítása után vállalt kötelezettségek esetén a felelősség miként alakul és arról az esetről sem tesz említést, ha a vezetők a működésüket nem szüntetik be. Ebben a körben is célszerűbbnek mutatkozna a társasági törvény részletesebb előírásait a szövetkezeti törvényben is követni.



A szövetkezeti vezető tisztségviselők az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondossággal, a szövetkezet érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni feladataikat. A jogszabályok, az alapszabály, a közgyűlés által hozott határozatok, illetőleg kötelességeik vétkes megszegésével a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint egyetemlegesen felelnek a szövetkezettel szemben, akkor is, ha a szövetkezettel munkaviszonyban állnak, azonban nem terheli a felelősség azt a vezetőt, aki a határozat ellen szavazott, vagy az intézkedés ellen tiltakozott, és tiltakozását a felügyelő bizottságnak bejelentette.

Megfigyelhető, hogy a korábbi jogi szabályozáshoz képest részben bővült a felelősségi előírások köre, hiszen eddig nem szerepelt nevesítve az a kitétel, hogy az alapszabály illetve a közgyűlés által hozott határozatok megszegése esetén a felelősség pontosan hogyan alakul.

Eltér a szabályozás a társasági joganyagtól annyiban, hogy a munkaviszony esetén is nomináltan ezen felelősségi tényállás az irányadó. A társasági jogban már megszűnt a tiltakozás vagy ellenszavazás esetén a felügyelőbizottság felé a mentesülés érdekében történő bejelentési kötelezettség, ennek fenntartása a szövetkezeti jogban sem tűnik indokoltnak. A szövetkezeti törvény vétkes, míg a társasági törvény felróható kitételt használ, amikor a szövetkezetnek, valamint a társaságnak okozott kárfelelősségről beszél, azonban egyöntetűen utal mindkét joganyag a polgári jogi szabályokra. Csupán dogmatikailag kifogásolható a kötelezettségek vétkes megszegésével okozott kárért fennálló felelősség megfogalmazása tekintetében a „vétkes” kitétel a szövetkezeti törvényben, hiszen a polgári jog alapvetően a felróhatóság/elvárhatóság megszűnésénél, és nem a vétkes/nem vétkes duálban exponálja a felelősségi faktort. A felróhatóság új eleme a jogintézménynek, a második Gt. a vétkes megszegés meghatározását rögzítette. A Ptk. 339. §-ának (1) bekezdése általános szabályaira figyelemmel, a gyakorlatban a bíróság általi vizsgálat terjedelme ténylegesen a felróhatóságra vonatkozott<sup>716</sup>. Ez is indokolhatja az új rendelkezést. A wrongul trading esetén ugyanez a helyzet, hiszen a

---

<sup>716</sup> GÁL Judit – PÁLINKÁS NÉ MIKA Ágnes: *Im.* 387. old.

társasági törvény 30. § (3) bekezdését ismétli szó szerint a szövetkezeti törvény 33. § (3) bekezdése azzal az eltéréssel, hogy felróhatóság helyett vétkességről beszél. Ezen túlmenően a szövetkezeti törvény meg sem említi a felmentvény intézményét, noha ennek a társasági jog által történő bevezetése okán különösebb akadálya nem lenne.

A képviseleti szabályok kapcsán az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés határozata korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát, a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan, ennek csak a belső jogviszony kapcsán áll fenn relevanciája. A korlátozás megsértéséből eredő károkért azonban az igazgatóság tagjai a szövetkezettel szemben egyetemlegesen felelnek.

Ebben a körben kell említést tenni a szövetkezet által a tagjának jogellenesen okozott kárért való felelősség kérdéséről is, hiszen azoknak vélhetően a vezetők a tipikus okozói. Ebben az esetben a szövetkezet a polgári jog általános szabályai szerint felel, tehát a Ptk. 339. § alapján kimentésre van lehetőség, az exculpációs elv alapján. A szövetkezet – vétkességére tekintet nélkül – köteles a tagjának megtéríteni azt a kárt, amely a tagot a tagsági jogviszony keretében történő munkavégzés során érte vagy a munkahelyre szokásosan bevitt dolgokban keletkezett. Nem terheli a szövetkezetet a felelősség, és mentesül, ha bizonyítja, hogy a kárt működési körén kívül eső elháríthatatlan ok vagy kizárólag a tag elháríthatatlan magatartása okozta. Ennek hiányában is mentesül azonban a szövetkezet a kár azon részének megtérítése alól, amelyet a tag vétkes magatartása idézett elő.

A tag kártérítési felelőssége kapcsán annyit meg kell említeni, hogy a szövetkezetnek okozott kárért a polgári jog általános szabályai szerint felel, kivéve, ha a tag a szövetkezettel fennálló munkajogviszony keretében okoz kárt. Ez lehet tehát vezető állású munkavállalója is a szövetkezetnek, ebben az esetben azonban a Munka Törvénykönyvének szabályait kell alkalmazni a munkajogviszony jellegű munkavégzéssel összefüggésben a tag által a szövetkezetnek okozott károk esetében.

A választott képviselők tehát a tagságnak felelősek, az elsődleges szövetkezetekben a tagok egyenlő szavazati jogokat élveznek (egy tag egy szavazat) és más szinten működő szövetkezetek is demokratikusan szerveződnek. Ez az alapelv is sokat vitatott, különösen szövetkezetek menedzserei igyekeznek amellett érvelni, hogy a velük versenyben álló társaságok gyorsabban képesek meghozni gazdasági döntéseiket, és így előnyösebb helyzetbe kerülhetnek, mert nincsenek alávetve részvényeseik olyan ellenőrzésnek, mint amit a tagi ellenőrzés jelent<sup>717</sup>. A német szövetkezeti szabályozás szerint a szövetkezeti vezetők általános gondos eljárási kötelezettsége nevesítésre kerül, ha az alapszabály vagy a törvényi rendelkezések ellenében cselekednek, melynek súlyosabb eseteit a normaszöveg ki is emeli.<sup>718</sup> A német szabályozás a vezető helyettesére is kiterjeszti a felelősséget, a vezetővel egyező mértékben.<sup>719</sup>

### **3. A vezető állású munkavállalók felelőssége**

A Munka Törvénykönyve a vezető állású munkavállalók aspektusában akként rendelkezik, hogy a vezető a vezetői tevékenységének keretében, illetve az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felel, tehát a vezető kártérítési felelőssége eltérő, attól függően alakul, hogy a kár vezetői tevékenységének keretében, vagy azon kívüli ok miatt történt. A törvény kiterjeszti a felelősségi kört a vezető helyetteseit is, továbbá a Mt. 188/A. § (1) bekezdése alapján lehetőség van arra, hogy a tulajdonos, vagy a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv

---

<sup>717</sup> SÁRKÖZY Tamás: *A kisvállalkozások jogi szabályozása az új társasági törvény alapján* 164. old.

<sup>718</sup> GenG 34.§ (3) Die Mitglieder des Vorstands sind namentlich zum Ersatz verpflichtet, wenn entgegen diesem Gesetz oder der Satzung 1. Geschäftsguthaben ausgezahlt werden, 2. den Mitgliedern Zinsen oder Gewinnanteile gewährt werden, 3. Genossenschaftsvermögen verteilt wird, 4. Zahlungen geleistet werden, nachdem die Zahlungsunfähigkeit der Genossenschaft eingetreten ist oder sich eine Überschuldung ergeben hat, die für die Genossenschaft nach § 98 Grund für die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist, 5. Kredit gewährt wird.

<sup>719</sup> GenG. 35.§ Die für Mitglieder des Vorstands gegebenen Vorschriften gelten auch für Stellvertreter von Mitgliedern.

meghatározhatja, hogy bizonyos munkakört betöltő személy vezetőnek minősül, azonban a vezetőnek minősülő személyre nem általánosságban terjednek ki a vezetőre vonatkozó eltérő szabályok, de – többek között – a kártérítési felelősség tekintetében igen. Arról, hogy az adott munkakört betöltő személy vezetőnek minősül-e, vagy sem már a munkaviszony létesítésekor tájékoztatni kell a munkavállalót, így a munkaszerződésben lehet rájuk nézve – összhangban az Mt. 167. §-ában foglaltakkal – eltérő szabályokat meghatározni. A jogalkotónak e vonatkozásban is tekintettel kell lennie arra, hogy a munkajogviszony alanyai egymással ellentétes érdekek hordozói és mozgásterük, érdekeltségi rendszerük is eltérő környezetben létezik<sup>720</sup>.

A multinacionális cégeknél a vezetőknek két csoportja van. Az egyik a munkavezetők csoportja, akiknek feladata nem más, mint egy műhelyrészleg technológiai felügyelete és az ott folyó munka ellenőrzése. Ezt a kört a fejlett gazdasági struktúrák nem tekintik vezetőnek. A magyar Mt-ben még mindig megtalálható az a korlátozott, de mégis az általánoshoz képest szigorúbb felelősségi előírás, aminek értelmében legfeljebb egy évi átlagbére erejéig felelős a vezető az általa gondatlanul előidézett kárért. Itt csak az a baj, hogy a magyar Mt. összemossa ezt a nem vezetői, hanem csak tulajdonképpen a végrehajtó – ellenőri – felügyelői poszton jelentkező személyek gondatlan felelősséget a valódi vezetői felelősséggel<sup>721</sup>.

A polgári jog általános szabályai akkor mentesül a vezető a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, a Ptk. 339. § alapján. Az általában elvárhatóság a gazdasági társaságokról szóló törvényben meghatározott, a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott fokozott gondosságot jelenti. Ha a kár okozása nem a vezetői funkció, illetve az összeférhetlenségi tilalom megszegésével

---

<sup>720</sup> KISS György: *A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei a munkajogviszony jellege és a szociális jogállam követelményeinek tükrében*, Jogtudományi Közlöny 1998. október 363. old.

<sup>721</sup> PRUGBERGER Tamás: *Vezető alkalmazotti jogállás fogalmának a kérdéseihöz* 45. old.

kapcsolatban keletkezett, akkor az Mt.-nek a munkavállaló kártérítésére irányadó általános szabályai szerint kell eljárni, a kártérítés mértéke azonban gondatlan károkozás esetén a vezető 12 havi átlagkeresetéig terjedhet. A kármegelőzés tekintetében mindig az eset összes körülményeitől függően kell elbírálni: elvárható-e a munkavállalótól, hogy a munkáltató érdekében a költségek előlegezése mellett intézkedjék<sup>722</sup>. A munkavállaló vétkességét, a kár bekövetkeztét, illetve mértékét, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania. Értelmezési kérdést oldott fel a bíróság, mikor kimondta, a kártérítési igényről való lemondást tartalmazó jognyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni; eltérő megállapodás hiányában az csak a jognyilatkozat időpontjában ismert kárra vonatkozik<sup>723</sup>.

Ha valaki vezető állású munkavállalónak minősül egy társaságnál, annak tevékenységét a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kell ellátnia. Ez a követelmény ugyanazt az ellentmondást hordozza magában, mint a cégvezető esetén. Ebből következően vitán felüli kétségtelen tény, hogy a vezető állású munkavállalónak is követnie kell a vezető tisztségviselő utasításait, és a Gt.-re hivatkozással nem tagadhatja meg hitelezői érdekeket szolgáló intézkedések végrehajtását. A vezető állású munkavállalók helyzetét a társasági jogviszonyban is alapvetően meghatározó szabály az, ami szerint az ilyen munkavállaló a vezetői tevékenysége keretében illetve a rá vonatkozó összeférhetlenségi szabályok megszegésével okozott károkért nem munkajogi felelősséggel tartozik, hanem a polgári jogi kártérítési felelősség szabályait kell alkalmazni.

Amennyiben a vezető állású munkavállaló egyben a társaság vezető tisztségviselője is, akkor a – a Ptk. mellet – a Gt. speciális szabályaira is figyelemmel kell lenni. A vezető tisztségviselő károkozását a szerződésszegésért való felelősség szabályai alapján kell megítélni a Ptk. 318. § (1) bekezdés alapján. A Gt. azonban a vezető tisztségviselővel szemben támasztott elvárhatósági limitet följebb helyezi, mert fokozott gondosságot vár

---

<sup>722</sup> MK. 26. sz. állásfoglalás

<sup>723</sup> EBH.2003. 889.

el. A Gt. egyértelműen meghatározza azt is, hogy mikor valósul meg a jogellenes magatartás, valamint a vezető tisztségviselőként történő eljárás során harmadik személynek okozott károkért nem a tisztségviselő, hanem a társaság felel, ami persze nem érinti a társaság megtérítési igényét. Az Mt. a módosítást követően újraszámozott<sup>724</sup> 192/B. §-a kizárja annak lehetőségét, hogy a munkaviszony keretében a felek a polgári jogban előírtól eltérő kárfelelősségi szabályban állapodjanak meg,<sup>725</sup> de a Ptk. 314. § (1) bekezdés alapján sem lehet a felelősséget érvényesen kizárni, azonban a bírói gyakorlat ezen túllépett és a felelősség korlátozását sem tartja elfogadhatónak<sup>726</sup>. A külhoni szabályozás nem mutat látszólag egységet, mert a német jog szerint a szerződésszegéssel okozott kár megtérítésének alapja a szerződésszegő fél vétkessége, azaz vétkesség hiányában nem felel a szerződésszegő fél a szerződésszegéssel okozott károkért, míg a common law ezzel szemben nem követeli meg a vétkesség bizonyítását, a felelősség ilyen szempontból jótállási jellegű<sup>727</sup>.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy a gazdasági társaságoknál egyéb, nevesített jogviszonyt sem jelölnek meg a felek a vezető tisztségviselői teendők ellátására, s csupán a Gt. szabályai határozzák meg az érintett vezető jogállását<sup>728</sup>. A tisztségviselő felelőssége szempontjából nincs különbség aszerint, hogy a vezető tisztségviselő társasági jogi jogviszony vagy munkaviszony keretében látja el a tisztséget, ugyanis mindkét esetben a Gt. 30. §-a szerinti felelősség terheli a vezető tisztségviselőt. Az érintett felek szabadon választhatják meg azt a jogviszonyt, amelynek keretében a vezető tisztségviselő tevékenységét ellátja, melynek egyik lehetséges formája a munkaviszony. Annak hogy a vezető tisztségviselő társasági jogi jogviszony keretében vagy munkaviszony alapján tölti be a tisztséget csak abból a szempontból van jelentősége, hogy a gazdasági társaságnak a kártérítési pert a

---

<sup>724</sup> 2007. évi CLXXIX. tv.

<sup>725</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* 69. old.

<sup>726</sup> WELLMANN György: *A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt-ben.* 34. old.

<sup>727</sup> MENYHÁRD Attila: *A BGB reformjáról,* Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám 26. old.

<sup>728</sup> LŐRINCZ György: *A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői munkajog státuszáról,* Gazdaság és Jog 1995. január. 7. old.

polgári bíróság vagy a munkaügyi bíróság előtt kell-e megindítania. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselővel szemben ugyanis a gazdasági társaság munkáltatóként a kártérítési igényt a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti függetlenül attól, hogy a vezető tisztségviselő felelősségére a polgári jog általános szabályai az irányadóak<sup>729</sup>. Ha egyértelműen megállapítható, hogy a társaság a vezető tisztségviselővel kötött munkaszerződés alapján, munkaviszony keretében látja el a vezető tisztségviselői feladatokat, az egységes bírói gyakorlat alapján az ügyvezetővel szemben a munkaviszonyból származó követelést a Munkaügyi Bíróság előtt kell érvényesíteni. Ha a keresetlevelet nem a Munkaügyi Bíróságon terjesztik elő, akkor jár el helyesen az elsőfokú bíróság, ha nem bocsátkzik a per érdemi tárgyalásába, hanem a keresetlevelet átteszi<sup>730</sup> az ügy elbírálására illetékes Munkaügyi Bírósághoz<sup>731</sup>. A tisztségviselők hivatkozhatnak a keresetben érvényesített igény elévülésére, kifogást terjeszthetnek elő akár abban a vonatkozásban is, hogy a keresetindításra jogvesztő határidőn túl került sor, hivatkozhatnak arra is, hogy a keresetlevél elkésztésén került benyújtásra a bírósághoz, ebben a vonatkozásban kérhetik a per megszüntetését. Elméleti síkon a polgári jogi szabályoknak a munkajogi vitákban történő alkalmazhatósága tekintetében elmondható, hogy az egyik határozat<sup>732</sup> e kérdésre igenlő választ adott azzal, hogy a Ptk. meghatározott rendelkezése a joghasonlatosság alapján akkor alkalmazható, ha az adott kérdésben az Mt. nem rendelkezik és a polgári jogi szabály alkalmazása nem vezet a munkaviszonyra vonatkozó elvekkkel ellentétes eredményre.

A vezető tisztségviselői jogviszony, ha a vezető tisztség ellátása munkaviszony keretében történik, az érintett felek között egy szerződést mindig feltételez. Amennyiben a tisztség ellátása munkaviszony keretében történik, úgy természetszerű, hogy a Ptk.-n nyugvó, a vezető tisztségviselői

---

<sup>729</sup> TÖRÖK Tamás: *Felelősség a társasági jogban* 307. old.

<sup>730</sup> A Pp. 129. § alapján

<sup>731</sup> LB Pf.VI.22.363/1995/2. In.: GÁL Judit – PÁLINKÁSNÉ MIKA Ágnes: *Im.* 399. old.

<sup>732</sup> LB Mfv. II. 10. 762/1997. In.: RADNAY József: *A munkajogi ítélkezés gyakorlatából*, *Gazdaság és Jog* 1998. december 22. old.

(szervezeti) megbízás mellé lép egy, a Munka Törvénykönyvén alapuló munkajogi jogviszony is, hiszen a taggyűlés, közgyűlés visszahívásával csupán a vezető tisztségviselői státusz szűni meg az érintett személynek a munkaviszonyát azonban még az Mt. szerinti felmondással külön meg kell szüntetni<sup>733</sup>. Ezen felfogásnak ellentmondani látszik az a joggyakorlati álláspont, amely szerint a gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőjének a munkaviszonya is megszüntethető visszahívással<sup>734</sup>.

Munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelőssége, a vezető tevékenységének keretében okozott károkért ergo független a munkajogi felelősségtől, azaz az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható gondossággal a társaság gazdasági érdekeinek elsődlegessége alapján köteles ellátni a társaság ügyvezetését, és a cégnek okozott károkért a jogszabályok a társasági szerződés, illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, az ügyvezetési kötelezettsége vétkes megszegése akkor is a polgári jog szabályai szerint felel, ha tisztségét munkaviszony keretében látja el. Mindez azért fontos, mert az Mt. a Gt. fokozott gondosságot feltételező szintjétől különböző, alacsonyabb gondossági szintet követel meg, amikor a vezető állású munkavállalókra vonatkozóan megállapítja, hogy a munkáltatóval szemben vezetői tevékenységének keretében okozott kárért a polgári jog szabályai szerint felel. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő azonban felelős a vezetői tevékenységén kívül okozott károkért is. Amennyiben tehát a társaság tagjai a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő indoklási kötelezettség nélküli rendes felmondásától eltérnek, és indoklási kötelezettséget is előírnak maguknak, akkor azt is tudomásul kell venniük, hogy visszahívási joguk korlátozottá, kvázi rendes felmondási joggá szűkül. A visszahívási joggal ebben az esetben csak akkor tudnak a tagok élni, ha a visszahívás oka a rendes felmondás valamelyik eleme, azaz vagy a vezető tisztségviselő képességével vagy a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, vagy a munkáltató működésével áll okozati

---

<sup>733</sup> NOCHTA Tibor: *A magánjogi felelősség útjai a társasági jogban* 158. old.

<sup>734</sup> BH. 1995.253.



összefüggésben<sup>735</sup>. Természetesen, ha a vezető tevékenysége mellett egyúttal munkaszerződés alapján a társaságnál más (nem vezetői) munkakört is betölt, az ezzel összefüggésben okozott károkért a munkajog általános szabályai szerint tartozik felelősséggel<sup>736</sup>.

Az Mt. 192./A §-ának (4) bekezdése szerint a vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg, az Mt. 101. § (1) bekezdésétől eltérően nem a felmondási időre járó átlagkeresetének mértékig, hanem tizenkét havi átlagkeresetével felel. E rendelkezés nem csupán a vezető állásúakra terjed ki, hanem a vezetői munkakört betöltőkre is. A vezető a határozott időtartamú munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén is tizenkét havi átlagkeresetével felel, mégpedig függetlenül attól, hogy a határozott időből mennyi volt még hátra. Az Mt. 101.§ (2) bekezdéséből ugyanis egyértelműen megállapítható, hogy a jogalkotó a határozott idejű munkaviszony a kártérítés megállapításához általános szabályként a felmondási idő kiszámítását írta elő, azzal, hogy ez nem haladhatja meg a még hátralevő időtartamot.

A vezető tevékenysége keretében okozott kárért a munkáltatója irányában a Ptk.-ban foglalt szabályok szerint felel, azonban gondtalan károkozás esetén felelőssége csak a 12 havi átlagkeresetére korlátozódik. Ebben az esetben kérdéses, hogy a gondatlanságot, vagyis a vétkesség enyhébb fokát kinek kell bizonyítania, az Mt. 166. § (2) bekezdésének alkalmazásával a munkáltatónak, vagy pedig a polgári jogi exculpatios elv alapján a kárt okozó vezetőnek. Az alapvetően a megbízási jogviszonyhoz is legalább annyira, mint a munkaviszonyhoz közel lévő vezetői jogállás szabályozásában egyértelműen a munkajogi elemek az erősebbek, mint a vállalkozási/megbízási jellegűek.

A szabályozás kritikájaként megfogalmazható, hogy valójában semmi nem indokolja, hogy a polgári jogtól eltérő, attól enyhébb, lényegébenösszecszerúségében maximált munkajogi felelősség a munkavállalói gondtalan károkozás esetén fennálljon. Ez még abban a szegmensben sem

---

<sup>735</sup> KÁROLYI Géza: *Im. Uo.*

<sup>736</sup> RÚZS MOLNÁR Krisztina: *Im. 79. old.*

tartható, hogy a vezető állású munkavállalók esetén az általánostól munkajogi értelemben vett szigorúbb felelősségi szabálytól érvényesen nem lehet eltérni. Ezzel szemben a Ptk. 339. §-ban foglaltak alapján a munkavállaló az általa okozott kárért elvileg teljes kártérítéssel is felelhetne, ami viszont enyhébb fokú vétkesség esetében bírói mérlegelés mellett csökkenthető, a felróhatóság hiányban pedig mentesítendő.<sup>737</sup> Ugyanígy általánosságban is el kellene törölni a gondatlan károkozás esetére fennálló, ex lege előre történő felelősségkorlátozásnak az Mt. 167. §-ába elhelyezett szabályát, amelyhez hasonló megoldás egyetlen polgári állam jogában nem található<sup>738</sup>. A munkajog azonban nem a teljes körű reparációra törekszik, hanem a károkozó munkavállaló anyagi teherbírására van tekintettel<sup>739</sup>. Egyértelmű, hogy a munkajogi kárfelelősség dogmatikailag nem önálló, az lényegét tekintve a magánjogi kárfelelősség része. Ehhez képest „tarthatatlan a cum és pro viribus korlátozás a munkavállalói kárfelelősség tekintetében”<sup>740</sup>. Munkavállalói kártérítési felelősség büntetőjogias alapon álló (szándékosság és gondatlanság) felelősségi rendszere, továbbá a bizonyítási tehernek az exculpatio mint a kártérítési összegnek a gondatlan károkozás esetében „ex lege” előre történő mérséklése már indokolatlan és túlzott kedvezményt jelent a munkavállalók számára<sup>741</sup>.

A megbízási, vállalkozási jogviszony keretében okozott kár esetén a Polgári Törvénykönyv általános szabályai érvényesülnek. Akkor, ha a megbízási, vállalkozási szerződés valójában munkaszerződést takar, annak tartalmi elemei a dominánsak, az Mt. az irányadó. Ha ugyanis a vezető tisztségviselő munkaviszonyban van, akkor a Ptk. 348. §-ának (1) bekezdése alapján a munkáltató társaság felel, ha pedig tartós polgári jogi megbízási alapján tölti be

---

<sup>737</sup> A kérdést részletesen tárgyalja magyar jogtörténeti előzményekkel, az ítélezési gyakorlat ismertetésével és külföldi kitekintéssel: RADNAY József: *A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései*. Gazdaság és Jog 2000. december 20-22. old.

<sup>738</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között* 89. old.

<sup>739</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága* 7. old.

<sup>740</sup> KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám 14. old.

<sup>741</sup> PRUGBERGER Tamás: *A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv koncepciójának kötetmi jogi részében*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/3. 40. old.

tisztségét, akkor a Ptk. 350. §-ának (2) bekezdése alapján szintén alkalmazotti felelősség szabályai alkalmazhatók<sup>742</sup>.

Szándékos károkozás esetén a munkavállaló – így a vezető is – a teljes kárt köteles megtéríteni. A munkavállaló szándékosan okoz kárt a munkáltatónak, ha előre látja cselekményének, akár mulasztásának károsító következményeit, és azokat kívánja (közvetlen szándék), vagy azokba belenyugszik (esetleges szándék)<sup>743</sup>.

A munkavállaló vétkességére tekintet nélkül a teljes kárt köteles megtéríteni a visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dolgokban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel. Ezen szabály természetesen alkalmazásra kerülhet a vezető állásúak tekintetében is, hiszen nem kizárt, hogy a vezetőket a munkáltató ellátja olyan eszközökkel, melyek e kategóriába sorolható. A felelősség mentesülése akkor állhat be, ha a munkavállaló bizonyítja, hogy a hiányt elháríthatatlan külső ok idézte elő, vagy a munkáltató a biztonság őrzés feltételeit nem biztosította, azonban további konjunktív feltétel az, hogy a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján vegye – mely szabály részleteit és azok értelmezését a Legfelsőbb Bíróság alaposan kifejtette<sup>744</sup>.

A kárigény elévülésére a Ptk. szabályai az irányadóak. Rövidebb igényérvényesítési határidőket kell alkalmazni a versenytilalmi szabályok megszegésekor, amely határidők nem elévülési, hanem jogvesztő jellegűek. Az Mt. 191. § (4) bekezdés az általánostól rövidebb határidőt határoz meg, a munkaviszony keretében okozott kárigények megtérítésére az általános munkajogi eljárás szabályokat kell alkalmazni. Tekintettel arra azonban, hogy anyagi jogként mind a Gt., mind az Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazását írja elő, a kárigény elévülésére a Ptk. szabályai az irányadóak<sup>745</sup>.

---

<sup>742</sup> WELLMANN György: *A vezető tisztségviselők és a tulajdonosok felelőssége*. Jogi tájékoztató füzetek, IM. Bp., 1997. 7. old.

<sup>743</sup> MK. 25. sz. állásfoglalás

<sup>744</sup> MK. 113. sz. állásfoglalás

<sup>745</sup> PÁL Lajos: *Összeférhetetlenség és felelősség* 22. old.

Abból eredően, hogy a szövetkezet nemcsak profitorientált tőke- vagy tőke- és személyegyesülés, hanem az önségély elvén működő olyan gazdasági szervezet, amely tagjai egzisztenciáját vagy vállalkozását hivatott elősegíteni, a vállalati működés mellett egy társadalmi-szolidáris tevékenységet is kifejt. A szövetkezeti vezető állású munkavállalóit is ezen célok szerint kell, hogy reputálja. A sajátosság a szövetkezeti vezetésben az, hogy a megválasztott szövetkezeti igazgatósági elnök, hasonlóan a tagsági viszonyban álló ügyvezető elnök, vagy pedig a szövetkezettel munkaszerződést kötött vezető, akár pedig egy nem tisztségre megválasztott és csupán alkalmazásban álló szövetkezeti menedzser viszi a szövetkezet ügyeit, nem teheti meg, hogy csak a szövetkezet gazdasági célkitűzéseire fókuszáljon, de azt sem, hogy csak a szövetkezet társadalmi tevékenységére figyeljen. Fő szabály ugyanis, hogy a szövetkezeten belül egyik tevékenység sem mehet a másik rovására. Ezért elvileg, ha ez a szövetkezeti vezetők egyikének vagy másikának, vagy valamennyiüknek a tevékenysége miatt kár keletkezik, az emiatti felelősségre vonás megalapozott. Legtöbbször az fordul elő, hogy vagy az igazgatóság, illetve a felügyelő bizottság vagy maga a közgyűlés vezető leváltását szorgalmazza akkor, ha a vezető a tagok irányában jelentkező szolidaritási feladatait nem teljesíti. Ha viszont ez nem áll fenn, hanem a szövetkezetet a tagok rovására a szövetkezeti célokkal ellentétesen csak profitorientáltan óhajtja a vezető működtetni, a tagság részéről a felelősségre vonás megalapozott, már csak azért is, mivel legtöbbször ilyen esetben arról van szó, hogy a szövetkezeti vezetés nem a tagság részére, és a tagság ellenében történik meg a károkozás. A szövetkezeteknek a gazdasági szerepe általában növekszik, bár az új szövetkezeti törvény nem ezt preferálja. Ezért, ha a szövetkezet fennmaradásának az a feltétele, hogy a vezetés a gazdasági kényszerhatásokra ilyen irányban mozdítsa el a szövetkezet működését, tehát a

szociális, társadalmi funkciót háttérbe szorítsa a profittal szemben, önmagában ezért a vezetők felelőssé nem tehetők<sup>746</sup>.

## VII. A VEZETŐK KÉPVISELETI JOGOSULTSÁGA

### 1. A társaságok képviseletének szabályozása

A gazdasági társaságok képviselete a társaság külső jogviszonyai között helyezkedik el. Az 1. sz. társasági jogi irányelv a cégjegyzék kötelező tartalmi elemként írja elő mindazon személyek kinevezésére, megbízatásának megszűnésére vonatkozó adatok feltüntetését akik a társaságot bíróság előtt vagy azon kívül képviselik, illetve részt vesznek a társaság igazgatásában<sup>747</sup>. Ez az irányelv különbséget tesz a társaság jogi elismerését megelőzően, valamint az azt követően a társaság nevében vállalt kötelezettségekhez fűződő joghatások között. A társaságnak harmadik személyek irányában, illetve a bíróság előtti eljárásban történő képviselete olyan, a vállalatvezetés körébe tartozó feladatnak számít amelyet jellemzően a társaság választott tisztségviselői teljesítenek. Az 5. számú társasági jogi irányelv tervezete kizárja, hogy a testület egyes, a társaság működése szempontjából jelentős jogkörök delegálásáról határozzon. Így tilos átengedni a más vállalkozásokkal történő hosszú távra szóló együttműködés megkötésére, vagy megszüntetésére irányuló képviseleti jogkört.<sup>748</sup>

A magyar szabályozásban a harmadik Gt. tette helyre a külső és belső jogviszonyokból származó képviselet kérdését azzal, amikor rögzítette, hogy a vezető tisztségviselő a társaság belső működése körében a társasággal, illetve annak testületeivel, valamint más tisztségviselőivel kapcsolatos feladatait csak

---

<sup>746</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között* 94. old.

<sup>747</sup> NÉMETH János – KISS Daisy (szerk.) *A cégekkel kapcsolatos nemperes eljárások magyarázata* KJK.Bp., 2004. 288. old.

<sup>748</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *Európai társasági jog*. 215. old.

személyesen láthatja el, képviseletnek nincs helye. Létezik a külső jogviszonyok körében az ügyleti képviselet is, de a jogviszony természetéből következik az is, hogy a társaság képviselője, vagy képviselői a belső jogviszonyok keretei között is szerephez jutnak, mert a társaság tagjaival szemben is képviselik a társaságot, a tagsági jogok gyakorlásához szükséges intézkedéseket tesznek, lebonyolítják a tagokkal szemben fennálló elszámolásokat<sup>749</sup>. A társaság legfőbb szerve csak abban az esetben és körben vonhatja el a vezető tisztségviselőknek, illetve az ügyvezető testületnek a társaság ügyvezetése körébe tartozó hatáskörét, amennyiben ezt a társasági törvény vagy a társasági szerződés lehetővé teszi. Módosul a kültag szerepe a képviselet terén, az eddigi kizárást feloldja a törvény, és a társasági szerződésre bízta, hogy a kültagot a társaság feljogosítja-e képviseletre. A Gt. szerint a társaság képviseletének ellátására meghatalmazást a szervezeti képviselő, illetve a tagok gyűlése a kültag részére is adhat, azonban ez így nem helytálló, mert a tagok gyűlése nem jogalany, az tehát sem saját nevében, sem a társaság nevében nem tud nyilatkozatot tenni. Már a harmadik Gt. tervezetében is szerepelt, hogy arra az átmeneti időre, amely alatt a társaságnak esetleg nem marad üzletvezetésre és képviseletre eredetileg is jogosult tagja törvényi szabály fog ilyen jogkört biztosítani a kültagok számára<sup>750</sup>. Arról azonban nem rendelkezik a Gt., amennyiben több kültagja maradt a társaságnak akkor, amikor az utolsó beltág tagsági viszonya is megszűnt, s közülük egyik sincs kijelölve a társasági szerződésben üzletvezetésre és képviseletre, akkor mely kültag rendelkezik ezekkel a jogokkal<sup>751</sup>. Azt látszik követhető álláspontnak, ha valamennyi kültag ekkor képviseleti és üzletvezetési jogosítványt szerez.

---

<sup>749</sup> NOVOTNI Zoltán: *A gazdasági társaságokról szóló törvény és a magyar polgári jog megújulása.* Jogtudományi közlöny 1989. május 243. old.

<sup>750</sup> WELLMANN György: *A közkereseti és a betéti társaság szabályozása a Gt. tervezetében,* Gazdaság és Jog, 2005. július-augusztus 11. old.

<sup>751</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 330. old.

A képviselő saját magával szemben nem járhat el képviselőként, így a bíróság semmisnek nyilvánította azt a szerződést, amelyet két olyan társaság kötött egymással, amelyeknek ugyanaz a személy volt a törvényes képviselője<sup>752</sup>.

A 2006-os cégtörvény egyértelműsíti a szervezeti és az ügyleti képviselet közötti különbséget. A képviselet eredhet az adott társaságra vonatkozó anyagi jogszabályi rendelkezésekből, melyet szervezeti képviseletnek tekinthetünk. Ilyen képviselő a törvényes képviselő és az úgynevezett származékos képviselő is, vagyis az, akit – a jogszabály rendelkezése alapján – a törvényes képviselő a cég nevében eljárásra felhatalmazhat, szervezeti képviseletre feljogosíthat. A képviseletet indukálhatja a Ptk. szabályai szerinti meghatalmazás vagy kétoldalú jogügylet is, melyet ügyleti képviseletnek tekinthetünk. A különbség a képviseleti formák között, hogy a szervezeti képviselet a cég működése alatt folyamatosan jogosít jognyilatkozat-tételre a társaság nevében, addig a meghatalmazáson vagy megbízáson alapuló képviselet, szervezeti képviseletre nem, csakis a képviselettel rendelkező személy helyetti eljárásra, jognyilatkozat-tételre jogosíthat. A bírói gyakorlat szerint<sup>753</sup> a cégeljárásban a jogszabály szerint kötelező jogi képviselet – a felek erre vonatkozó, akár közjegyzői okiratba foglalt meghatalmazásával – a közjegyző képviselőként való eljárásával is megvalósulhat.

## **2. A képviseleti jogosultág megjelenítése**

Az első Gt. szerint a cégjegyzés úgy történik, hogy a gazdasági társaság képviseletére jogosultak a társaság cégnevéhez saját névaláírásukat csatolják. A cégjegyzés alatt olyan írásbeli jognyilatkozat aláírását értjük, amelyet a társaság képviseletére jogosult személy a társaság nevében meghatározott formában tesz. A cégjegyzés ezért a legegyszerűbb megfogalmazásban a cég képviseletében tett aláírást jelenti. Minden esetben megilleti a cégjegyzési jog vezető tisztségviselőket. Eltérő rendelkezés hiányában a vezető

---

<sup>752</sup> BH.1998.138.; EBH.1999.35.

<sup>753</sup> BH.1998. 43.

tisztségviselőinek cégjegyzési joga önálló, az egyéb képviselők cégjegyzésének érvényességéhez pedig két képviseleti jogkörrel rendelkező személy együttes aláírására van szükség. Ugyanez vonatkozik a bankszámla feletti rendelkezésre is. Önálló cégjegyzés esetében a szükséges bejelentéseket a képviselők bármelyike egyedül is megteheti. Az önálló cégjegyzési mód a gyorsabb ügyintézés egyik lehetséges eszköze, míg az együttes cégjegyzési mód a több személy kontrollja miatt nagyobb biztonságot jelenthet a túl kockázatos vagy elhamarkodott egyszemélyi döntésekkel szemben. Az akkor hatályos Ptk. 29. § (3) bekezdésre tekintettel a Gt. külön is kiemelte, hogy a bankszámla feletti rendelkezési jognál a gazdasági társaságokra speciális rendelkezések irányadók. A gyakorlat szerint<sup>754</sup> az azonnali beszédési megbízás teljesítését a banknak akkor is meg kellett tagadnia, ha arra a következtetésre jutott, hogy az említett fizetési módra vonatkozó megállapodást is tartalmazó szerződést aláíró és a bankszámla felett rendelkezésre jogosultként hozzá bejelentett személy azonos, de eltérő az említett személy aláírásának módja<sup>755</sup>.

A társasági szerződés eltérő rendelkezése hiányában lehetővé tették az önálló cégjegyzési joggal rendelkezők számára is a bankszámlával kapcsolatos rendelkezést. Még az első Gt. alapján rögzítette a Legfelsőbb Bíróság<sup>756</sup>, hogy anyagi jogi és lényeges eljárásjogi szabályt sért a cégbíróság ha a társasági szerződésnek megfelelő együttes cégjegyzés esetén a cégbejegyzési (változásbejegyzési) eljárásban hozott határozatait a cég valamennyi képviselőjének nem kézbesíteti. A gyakorlat által kialakítottan<sup>757</sup> jogsegélyegyezmény esetén a külföldi bíróság által hitelesített aláírási címpéldányt a magyar cégbírósági eljárás keretében szabályosan elkészített aláírási címpéldányként kell elfogadni. A második Gt. lehetőséget adott arra is, hogy a társasági szerződés úgy rendelkezzen, hogy az együttes cégjegyzési joggal rendelkező vezető tisztségviselő egy képviseletre feljogosított

---

<sup>754</sup> BH.1994. 382.

<sup>755</sup> 412/1987. (PK 17.) MNB közlemény

<sup>756</sup> BH.1994. 276.

<sup>757</sup> KGD.1995. 148.



munkavállalóval együttesen jegyezheti a céget. A bírói jogértelmezés szerint<sup>758</sup> ha az adós írásbeli képviselőre, cégjegyzésére az ügyvezetők együttesen jogosultak, az egy ügyvezető által aláírt ügyvédi meghatalmazás érvénytelen, ezért a felhívás ellenére hiányosan benyújtott meghatalmazáson alapuló jogi képviselő által előterjesztett fellebbezés nem joghatályos.

A képviselőre jogosult személyek kötelesek voltak már az első Gt. alapján is névaláírásukat – közjegyző által hitelesítve – a cégbíróságnak benyújtani vagy a céget a cégbíróság előtt személyesen jegyezni. Utóbbi forma a gyakorlatban nem terjedt el. A közjegyző által hitelesített aláírási címpéldánynak viszont azt a hibáját, hogy az a társaság képviselőjét tévesen üzletvezetőként tünteti fel, a cégbíróság – hiánypótlási eljárás lefolytatása nélkül – maga kijavíthatja<sup>759</sup>. A társaság cégjegyzésre jogosultnak a cég nevében olyan formában kellett aláírnia, ahogyan azt a hiteles cégeláírási nyilatkozata, az aláírási címpéldány tartalmazta. A címpéldány elemeit a Ctvr, majd a cégtörvények tartalmazták, illetve tartalmazza. A hiteles cégeláírási nyilatkozat a cégeljárásban elsősorban a közjegyző által hitelesített aláírást jelenti<sup>760</sup>. A külföldi érdekeltségű hazai cégeknél előfordul, hogy a cégjegyzésre jogosultak között külföldiek vannak, akik külföldi közjegyző által hitelesített címpéldányt csatolnak. Az ilyen címpéldányok bírósági felhasználásánál figyelembe kell venni, hogy ezeket a közjegyzői tanúsítványokat a kiállítás helye szerint illetékes magyar külképviseleti hatóságnál felülhitelesítéssel kell ellátni<sup>761</sup>, ha jogszabály kivételt nem tesz<sup>762</sup>. A cégjegyzésre jogosultak a cégbírósághoz beadott címpéldányon lévő aláírásukkal egyezően kötelesek a cég képviselőjében aláírni mindaddig, amíg új címpéldányon más formájú aláírást nem csatolnak. Ha ugyanis az aláírás formája eltér a cégbírósághoz beadott címpéldányon lévőétől, akkor azt senki nem köteles sem az aláírásra jogosulttól származónak

---

<sup>758</sup> BDT.2005. 1234.

<sup>759</sup> BH.1998. 604.

<sup>760</sup> A hitelesítés a közjegyzőkről szóló 1991. évi XLI. törvény 136. § (1) bekezdés c) pontja és a 139. § alapján azt a tanúsítványt jelenti, amit a közjegyző az okiratra vezetett záradék formájában kiállít.

<sup>761</sup> Pp. 195. § (5) bekezdése alapján

<sup>762</sup> A kivétel a külföldön felhasználásra kerülő közokiratok diplomáciai vagy konzuli hitelesítésének (felülhitelesítésének) mellőzéséről Hágában 1961. október 5. napján kelt egyezmény kihirdetéséről szóló 1973. évi 11. tvr.-re vonatkozóan értelmezhető.

sem érvényesnek elfogadni még akkor sem, ha egyébként az aláíró személye és a cégjegyzési jogosultsága nem vitás. A cégjegyzésre jogosultak aláírására vonatkozó általános érvényű rendelkezések szerint az aláírási mód objektív azonosságát kell irányadónak tekinteni nem pedig az aláíró személyének azonosságát köteles az aláírás címzettje vizsgálni. A konkrét esetben az eltérő aláírási mód egyik oka az egyik okiraton a teljes névvel a másikon pedig csak a családnévvel történő aláírások különbözőségéből adódott.

A címpéldánynak nem elsősorban az aláírási jogosultság igazolásában van szerepe – ezt az adott tisztségre szóló megválasztást, kinevezést vagy aláírási joggal felruházást tartalmazó társasági szerződés, alapító okirat, alapszabály, jegyzőkönyv stb. igazolhatja – hanem az aláírás formájának az érvényességénél. Ezért a hiteles cégáírási nyilatkozatokat a bejegyzési kérelemhez mellékelni kell. Vitás esetben ugyanis a cégbíróságnál a cégiratok között őrzött, illetve bejegyzési záradékkal ellátott címpéldány szolgál bizonyítékul arra, hogy milyen formában köteles a cégjegyzésre jogosult aláírni, milyen aláírás az érvényes. A címpéldányból nem kötelező több példányt becsatolni, de az aláírási jogosultsággal és annak formájával kapcsolatos igazolások miatt általánossá vált, hogy több példányban nyújtják be. A cégbíróság ilyenkor a további példányokat záradékkal ellátva a kérelmezőnek visszaküldi.

A bejegyzési ügyben az aláírási címpéldánynak a cégjegyzés módját tartalmaznia kell<sup>763</sup>. A gyakorlat szerint az aláírási címpéldányon a létesítő okiratban foglaltakkal egyezően kell feltüntetni – egyebek mellett – a cég nevét. Az esetleges elírást a cégbíróság nem javíthatja ki<sup>764</sup>, azonban ha aláírási címpéldány bármely adatában változás áll be, a megváltozott adatokat tartalmazó új aláírási címpéldányt is csatolni kell a kérelemhez<sup>765</sup>.

Módosult a Ptk. általános képviselőre vonatkozó 29.§ (3) bekezdése is<sup>766</sup>, ekként a jogi személy nevében aláírásra a jogi személy képviselője jogosult.

---

<sup>763</sup> KGD.2003. 48.

<sup>764</sup> BH.2001. 383.

<sup>765</sup> KGD.2001. 330.

<sup>766</sup> 2007. évi LXI. törvény 30.§ (2) bek. i.) pontjával

Ha nem ő az aláíró, és jogszabály a nyilatkozat érvényességéhez írásbeli alakot kíván, két képviseleti joggal felruházott személy aláírása szükséges. Jogszabály ezektől a rendelkezésektől eltérhet.

Személyegyesítő társaságoknál annak képviselői a társaság jogi személy tagjai is lehetnek, ilyenkor azonban azt a természetes személyt is be kell jegyezni, aki személyében látja el a tevékenységet<sup>767</sup>. A jogi személy tag nem csak a szervezeti képviselője útján, hanem bármely általa kijelölt természetes személy útján is elláthatja az üzletvezetést. A „kijelölt” természetes személy tehát lehet a jogi személy törvényes szervezeti képviselője, de lehet meghatalmazott is. A német jogi szabályozás szerint képviseletre elsősorban a tagok jogosultak, mégpedig egyedül, külön-külön. A szerződés ebben a vonatkozásban is rendelkezhet eltérően, de forgalombiztonsági érdekből a felek szerződéses szabadsága itt korlátozott. Egyes tagok kizárhatók a képviseletből, de valamennyi kizárását a német bírói gyakorlat<sup>768</sup> nem fogadja el, azaz nem lehetséges, hogy kizárólag nem tag, külső személy járjon el képviselőként.

A német HGB. lehetőséget ad arra is, hogy a társaságot csak az összes vagy meghatározott több tag képviselhesse (Gesamtvertretung), amelynek több formája képzelhető el, így valamennyi tagnak együttesen kell fellépnie, de elegendő lehet kettő együtműködése, elfogadott az is, hogy bizonyos tagok egyedüli képviselőként járnak el, mások csak együttesen. Kiköthető a szerződésben az is, hogy a tagok, csak a társaság képviseletére feljogosított cégvezetővel (Prokurist) együtt léphetnek fel.<sup>769</sup>

A kft. esetében lehetséges, hogy az ügyvezetést a tagok közül választott személy, vagy kívülálló személy lássa le. Ugyancsak lehetőség van arra, hogy a társaság egy vagy több ügyvezetőt válasszon, illetve közöttük a munkamegosztást taggyűlési határozattal elrendelje. A cégjegyzés és a képviselet különbségéből is adódó sajátosság, hogy e két jogosultság módját a

---

<sup>767</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *Im.* 35. old.

<sup>768</sup> BGHZ 26, 333; 33, 108.

<sup>769</sup> SÁNDOR Tamás: *A társasági jog alapjai az NSZK-ban*, Állam- és Jogtudomány 1989/3-4. szám 710. old.

szerződő felek eltérően határozhatják meg. Elképzelhető, hogy a társasági szerződés – több ügyvezető esetén – akként rendelkezik, hogy az ügyvezetőik együttes cégjegyzésre jogosultak, míg a képviseleti jogkörbe tartozó minden más jognyilatkozat megtételére az egyes ügyvezetők önállóan is jogosultak<sup>770</sup>. Az üzletvezetés és a képviselet, amelynek része a cégjegyzés, mint a megkötendő ügylet érvényességi kelléke általában egybeesik, de nem feltétlenül jelent azonosságot, mert bár minden üzletvezető egyben képviseleti joggal is rendelkezik, de nem minden képviselő jogosult a cég ügyeinek belső intézésére. A Legfelsőbb Bíróság eseti döntése értelmében<sup>771</sup> a cégjegyzés módjának megválasztása (akár önálló, akár együttes) nem azonos a képviseleti jog korlátozásával, a cégjegyzési jog módjának megválasztása a cég szempontjából joghatállyal bíró képviseleti jog gyakorlásának alaki feltétele. A társaság ügyvezetését és képviseletét egyszemélyes társaságok esetén is az általános szabályoknak megfelelően a vezető tisztségviselők látják el<sup>772</sup>.

A Közösség előtt a Friedrich Haaga GmbH ügyben<sup>773</sup> merült fel, ha a tagállami jog szerint egy társaság képviseletét egyetlen fő is elláthatja, elégséges-e csupán az egyetlen képviselő tényét és kilétét közzétenni, vagy pedig arra is ki kell térni, hogy az egyetlen képviselő képviseleti joga önálló és teljes körű, mert a német jogban az egyetlen képviselő esetén ezt a jogot önállóan gyakorolhatja, míg az irányelv szerint "a közzétételből ki kell tűnnie, hogy a képviseletre jogosult személyek ezt a jogukat önállóan vagy közösen eljárva gyakorolhatják. A bíróság szerint a képviseleti jog tartalmát, gyakorlásának módját pontosan kell közzétenni egy képviselő esetén is, mert a cél az egyértelműség és a jogbiztonság.

A részvénytársaság igazgatósága az ügyvezető szerv, amely abban különbözik a többi társaság ügyvezetésre hivatott vezető tisztségviselőinek státuszától, hogy az igazgatóság több vezető tisztségviselőből álló testület. Az rt-k

---

<sup>770</sup> JASZTRABSZKI Tamás: *A gazdasági társaságok képviselete, 2. rész: Képviselet a kft.-ben és az rt.-ben*, Cég és Jog, 2001. december 3. old.

<sup>771</sup> BH. 1997. 297.

<sup>772</sup> KÁROLYI Géza: *Az egyszemélyes társaságokról*. Jogtudományi Közlöny 1999. szeptember 400. old.

<sup>773</sup> 32/74. ECR 1205.

főszabálykénti testületi vezetése esetén az igazgatóság egyes tagjainak törvényben biztosított jogosítványait nem lehet elvonni, például nincs mód arra, hogy egyes igazgatósági tagok képviseleti, cégjegyzési joggal rendelkezzenek mások nem. A német részvényjogi szabályozásba az alapszabály kimondhatja, hogy – több képviselő esetén – egyes igazgatósági tagok külön-külön is jogosultak a képviseletre, előírhatja, hogy bizonyos esetekben csak többen – legtöbbször ketten együtt – járhatnak el, ilyen szabály hiányában képviseletre valamennyi igazgatósági tag és csak együttesen jogosult.<sup>774</sup>

A képviseleti jog igazolása tekintetében új alternatív rendelkezés az aláírás-minta bevezetése, mely annyiban különbözik a címpéldánytól, hogy ezt nem közjegyző hitelesíti, hanem ügyvéd ellenjegyzését tartalmazza. Tartalmilag a kettő egyezik. Bár e rendelkezések 2007 szeptemberétől hatályosak, voltak pénzintézetek, melyek az aláírás-mintát a jogszabályi rendelkezés hatályba lépése után jóval sem voltak hajlandóak elfogadni, ragaszkodtak a címpéldányhoz<sup>775</sup>. Az ügyvéd az aláírás-mintát kizárólag cégbejegyzési (változásbejegyzési) eljárás során jegyezheti ellen abban az esetben, amennyiben a cég létesítő okiratát vagy a létesítő okirata módosítását is ő készíti (szerkeszti) és jegyzi ellen, és az aláírás-minta a cégbejegyzési (változásbejegyzési) kérelem mellékletét képezi.

Az információs technika fejlődésére tekintettel indokoltá vált, hogy a törvény lehetőséget biztosítson arra, hogy a cég kérelmére a cégjegyzék tartalmazza a cégjegyzésre jogosult elektronikus címpéldányát, ezáltal az elektronikus úton történő aláírás tanúsítványának adatai is bekerülnek a cégjegyzékbe. A cégjegyzék erre irányuló kérelemre a képviselet módja és a képviseletre jogosultak adatai mellett feltünteti a cégjegyzésre jogosult elektronikus címpéldányáról készített tanúsítványát is, amelyet a bejegyzési vagy

---

<sup>774</sup> SÁNDOR Tamás: *A társasági jog alapjai az NSZK-ban* 723. old. AktG. 78.§ (2) szerint Besteht der Vorstand aus mehreren Personen, so sind, wenn die Satzung nichts anderes bestimmt, sämtliche Vorstandsmitglieder nur gemeinschaftlich zur Vertretung der Gesellschaft befugt. 2Ist eine Willenserklärung gegenüber der Gesellschaft abzugeben, so genügt die Abgabe gegenüber einem Vorstandsmitglied.

<sup>775</sup> Sajat tapasztalat a Cg. 05-09-014855. sz. ügyben

változásbejegyzési kérelemhez csatolnia kell. A tanúsítvánnyal rendelkező elektronikus aláírás, valamint a csatolt címpéldánnyal, aláírás-mintával azonos aláírás cégszerű aláírásnak minősül. Más kérdés, hogy 2008. július 1-től kötelezővé válik az elektronikus cégeljárás, ezzel gyakorlatilag véget ér a cégbíróság által záradékolt és a jogi képviselőn keresztül a társaság vezető tisztségviselője részére megküldött aláírási címpéldányok, és minták korszaka<sup>776</sup>.

### **3. A képviseleti jog korlátozása**

A Ctvr. rendelkezései szerint a cégjegyzési mód meghatározásakor a cégjegyzési jog esetleges korlátozását az egyes cégjegyzésre jogosultaknál pontosan meg kellett jelölni. A bírói jogértelmezés szerint<sup>777</sup> a korlátolt felelősségű társaság ügyvezetője képviseleti jogának korlátozása harmadik személlyel szemben hatálytalan, ha azonban a társasági szerződés értelmében a cégjegyzéshez mindkét ügyvezető – együttes – aláírása szükséges, az olyan szerződés, amelyet csak az egyik ügyvezető írt alá, érvénytelen. Törvénytörtő azonban az a társasági szerződésbe foglalt rendelkezés, amely szerint az ügyvezető önálló cégjegyzéséhez – meghatározott értékhatár felett – egy harmadik személy ellenjegyzését írja elő<sup>778</sup>. Ugyancsak elvi korlát<sup>779</sup>, hogy az ügyvezető nem jegyezheti önállóan és az igazgatóság tagjaival együttesen is a céget. A korábbi – még a Ctvr. alapján történő – szabályozás szerint a cégjegyzési jog korlátozását – ami egyfajta szorosabb értelmezésben gyakorlatilag az együttes cégjegyzési módot és annak szabályozását jelenti – ugyancsak fel kellett tüntetni a bejegyzési kérelmen pontosan megjelölve, hogy kik azok – adott esetben dolgozók –, akik csak együttesen jogosultak a cég jegyzésére vagy van-e olyan személy, akinek az aláírására minden

---

<sup>776</sup> ROMÁN Róbert: *Új irányok a magyar cégjogi szabályozásban*. STIPTA István (szerk.): *Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa*, Miskolc, 2007. 173-177. old.

<sup>777</sup> BH.1997. 297.

<sup>778</sup> KGD..1997. 138.

<sup>779</sup> KGD.1995. 110.

együttes cégjegyzésnél szükség van. Ezeket a rendelkezéseket az egyes cégjegyzésre jogosultaknál kellett megjelölni. A cégjegyzési jog korlátozásával nem teljesen azonos fogalom a cégjegyzésre jogosult képviseleti jogának a korlátozása. Bár a cégjegyzési jog és a képviseleti jog nagyrészt egymást átfedő jelentéssel bír és a cégjegyzési jog értelemszerűen a képviseleti jogot is jelenti, azonban nem minden képviseleti jog, illetve felhatalmazás terjed ki arra is, hogy az eljáró személy a cég képviseletében aláírásra is legyen jogosult vagy minden olyan írásbeli jognyilatkozatot megtegyen amit a cégjegyzésre jogosultak egyébként megtehetnek. Az 1989. évi 23. tvr. szerint a cégjegyzésre jogosultak képviseleti jogára vonatkozó korlátozást – ha az harmadik személlyel szemben hatályos – be kellett jegyezni a cégjegyzékbe. Ha a képviseleti jog esetleges korlátozásának a megsértésére – túllépésére – a cég a külső kapcsolataiban jogszabály rendelkezése miatt nem hivatkozhat, akkor a cégjegyzésre jogosult jognyilatkozataiért a cég ugyanúgy köteles helytállni, mintha a képviseleti jog teljeskörű lett volna. Arra nézve, hogy ilyen korlátozásra van-e lehetőség és mikor hatályos egy ilyen korlátozás kifelé a cég külső kapcsolataiban is, mindig az adott cégformára vonatkozó külön jogszabályok az irányadók. Ekként az első Gt. a közkereseti társaságokra és a korlátolt felelősségű társaságokra<sup>780</sup> a korlátozást lehetővé tette, de a korlátozás a törvény kógens rendelkezése folytán harmadik személlyel szemben hatálytalan volt. A második Gt. szerint a vezető tisztségviselők képviseleti jogát a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály) korlátozhatja, illetve több vezető tisztségviselő között megoszthatja. A képviseleti jog korlátozása harmadik személyekkel szemben nem hatályos. Az egyszemélyes gazdasági társaság tagja (részvényese) a vezető tisztségviselő hatáskörét elvonhatja, részére írásban utasítást adhat; arra is joga van, hogy ügyvezető hiányában az ügyek intézésére más személy részére meghatalmazást adjon<sup>781</sup>.

---

<sup>780</sup> 1988. évi VI. tv. 72. § (4) és 199. § (2) bekezdések

<sup>781</sup> BH.2005. 62.

Az 1997-es cégtörvény szerint ha a cég a képviseletére jogosult személyre vonatkozó adatokat a cégbíróságnak bejelentette, és azokat a cégbíróság nyilvánosságra hozta, a képviselő megválasztásával vagy kinevezésével kapcsolatos jogszabálysértésre harmadik személlyel szemben a cég csak akkor hivatkozhat, ha bizonyítja, hogy a harmadik személynek a jogszabálysértésről tudomása volt. Ellenkező esetben a harmadik személlyel szemben a cég felel a jogellenes megválasztással vagy kinevezéssel esetlegesen okozott kárért. A közzététel megtörténtét követően a cég nem hivatkozhat harmadik személlyel szemben arra, hogy a bejegyzett képviselő a hatáskörét túllépve járt el.

A harmadik Gt. szerint a vezető tisztségviselők törvényen alapuló szervezeti képviseleti jogát a társasági szerződés korlátozhatja, illetve több vezető tisztségviselő között megoszthatja. A képviseleti jog korlátozása, illetve megosztása harmadik személyekkel szemben nem hatályos. Az új Ctv. is biztosítja a képviseleti cégjegyzési jogosultság korlátozását, mert korlátozó rendelkezéseket tartalmazhatnak az adott cégre vonatkozó anyagi jogszabályok. Ha pedig a cégjegyzési képviseleti jog korlátozásra kerül, e korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan, amiből pedig az is következik, a korlátozás a cégjegyzékbe nem jegyezhető be.

A bírói gyakorlat ismeri harmadik jóhiszemű személyek irányában az ún. látszaton alapuló képviseletet is, amely a gazdasági társaság olyan dolgozói tekintetében állhat fenn, akik beosztásuknál fogva rendszeres tárgyalásokat folytatnak és a harmadik, jóhiszemű személyek a munkáltató, illetve szervezeti képviselője eljárásból alapos okkal következtethet arra, hogy az illető személynek képviseleti jogosultsága van<sup>782</sup>. A kézbesítési meghatalmazott nem tekinthető a képviselőnek, mivel jognyilatkozatok megtételére – ideértve a magyarországi lakóhellyel nem rendelkező külföldi nevében történő nyilatkozattételt – nem jogosult<sup>783</sup>.

---

<sup>782</sup> BH.1994.96.

<sup>783</sup> JASZTRABSZKI Tamás: *A gazdasági társaságok képviselete, I. rész*, Cég és Jog 2001. november 4. old.



Valójában azonban megállapítható, hogy nem a képviseleti jog korlátozásáról van szó, hanem egyszerűen a társaságon belüli döntéshozatali hatáskörök megosztásáról, így a belső működés szerinti hatáskör-telepítésről.

Coöperatieve Rabobank "Vecht en Plassengebied" BA kontra Erik Aarnoud Minderhoud ügyben<sup>784</sup> a társaságok képviseletére vonatkozó irányelvi szakasz értelmezése vált szükségessé, abban a vonatkozásban, hogy vajon a társaságot általánosan képviselni hivatott tisztségviselő képviseleti jogosultságának hiányára harmadik személlyel szemben a társaság hivatkozhat-e, ha a képviseleti fogyatékoság az eljáró igazgató és a társaság közötti érdekkonfliktus miatt áll fenn. Az érdemi határozat szerint a képviselet korlátozása nem terjed ki a kötelmi ügylet tartalma vagy körülményei miatti lehetséges korlátozásokra.<sup>785</sup>

A német törvény rendelkezései szerint a részvénytársaság célját az alapító okiratban meg kell határozni, az ipari vagy kereskedelmi tevékenységet végző társaságnak az előállított, vagy forgalmazott terméket meg kell határoznia. Ez egyfelől korlátozza a menedzsment vállalatvezetési hatáskörét, jogosítványait, másfelől azonban nem érinti a képviseleti jog terjedelmét. Az ultra vires doktrínát a német törvény sem ismeri el, a hatáskörtúllépés eredményeként létrejött szerződés a részvénytársaságot kötelezi, az azonban külön kérdés, hogy az ügyvezetőt adott esetben felelősségre lehet vonni amiatt, hogy a vállalkozás forrásait olyan célra fordította, amely nem szerepel a társaság alapító okiratában megjelölt célok között.<sup>786</sup> Az ultra vires doktrína egy másik vonatkozásban a társaság képviseletére jogosult személyek képviseleti jogának terjedelmét a társaság által meghatározhatónak tartja, s az e körön kívül eső aktusokat érvénytelennek tekinti. Az ultra vires elv alkalmazása láthatóan jól szolgálja a társaság védelmét saját ügyintéző szerveivel szemben, hiszen nem fordulhat elő, hogy a vezető tisztségviselők a társaság rendelkezésére álló forrásokat olyan célok érdekében használják fel, amely célokat a társaság tagjai nem hagytak jóvá, nem tettek a társaság céljaivá. Ugyanakkor az ultra

---

<sup>784</sup> C-104/96.

<sup>785</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *Európai társasági jog* 87. old.

<sup>786</sup> MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): *Európai társasági jog* 220. old.

vires elv alkalmazása a forgalom biztonságának követelménye ellen hat, hiszen a társasággal kapcsolatba kerülő harmadik személyeknek számolniuk kell azzal a lehetőséggel, hogy a társasággal kötött ügylet érvénytelen lesz, ha a társaság céljainak körén kívül esik, vagy a képviselő túllépte a képviseleti jogkörét.<sup>787</sup>

#### **4. A cégvezető és a munkavállalók képviseleti joga**

A második Gt. már önálló fejezetben szabályozta mind a cégjegyzés, mind pedig a cégvezetők képviseleti jogának kérdését. A képviseleti joguk származékos volt, mert a vezető tisztségviselők az ügyek meghatározott csoportjaira nézve a gazdasági társaság munkavállalóit képviseleti joggal ruházhatták fel, de a cégvezető és a képviseletre feljogosított munkavállaló képviseleti jogát másra nem ruházhatta át. A bírói gyakorlat szerint<sup>788</sup> a cégvezető nem minősül vezető tisztségviselőnek, a cégvezető cégjegyzési, képviseleti joga nem korlátozható. A korábbi szabályozás bírói értelmezése szerint<sup>789</sup> a betéti társaság képviseletét cégvezetői tisztségére alapítottan sem láthatja el olyan kültag, akinek neve a társaság cégnevében nem szerepel, azonban a betéti társaság üzletvezetői, képviselői a társaság jogi személy tagjai is lehetnek<sup>790</sup>. A korlátolt felelősségű társaság ügyvezetője kizárólag az ügyek meghatározott csoportjára nézve jogosíthatja fel képviseleti joggal a gazdasági társaság munkavállalóját, de a képviselők cégjegyzésének módja csak együttes lehet; arra nincs lehetőség, hogy a cégjegyzési jogot általánosságban az ügyvezető-helyettes gyakorolja<sup>791</sup>. A társasági szerződés eltérhet attól az általános rendelkezéstől, hogy a vezető tisztségviselő és a cégvezető önálló, a dolgozó pedig együttes cégjegyzési joggal

---

<sup>787</sup> VÉKÁS Lajos (szerk.): *Európai közösségi jogi elemek a magyar magán- és kereskedelmi jogban*. KJK. Bp., 2001. 178. old.

<sup>788</sup> BH.2003. 331

<sup>789</sup> BH.2001. 434.

<sup>790</sup> KGD.2001. 6.

<sup>791</sup> BH.2004. 71.

rendelkezzen<sup>792</sup>. Ha vitás, hogy kit (kiket) kell egy cég képviseletére (cégjegyzésre) jogosultnak tekinteni, elsősorban a cégjegyzék ad eligazítást<sup>793</sup>. A harmadik Gt. szerint a vezető tisztségviselők az ügyek meghatározott csoportjaira nézve a társaság munkavállalóit képviseleti joggal ruházhatják fel, tehát általánosan nem<sup>794</sup>. A társaságot a vezető tisztségviselője, valamint cégvezetője írásban cégjegyzés útján képviseli. Ha törvény vagy a társasági szerződés másként nem rendelkezik, a vezető tisztségviselők és a cégvezető cégjegyzési joga – a bankszámla feletti rendelkezés tekintetében is – önálló, az egyéb képviselők cégjegyzésének érvényességéhez pedig két képviseleti joggal rendelkező személy együttes aláírására van szükség. A társasági szerződés úgy is rendelkezhet, hogy meghatározott munkakört betöltő munkavállaló cégjegyzési joga önálló, valamint hogy a vezető tisztségviselő, illetve a cégvezető valamelyik képviseletre feljogosított munkavállalóval együttesen jogosult a gazdasági társaság cégjegyzésére. A cégvezető részére a társaság legfőbb szerve általános képviseleti és önálló cégjegyzési jogot biztosíthat. A cégvezető és a képviseletre jogosult más munkavállalók képviseleti jogukat másra nem ruházhatják át. A 2006-os cégtörvény világossá teszi, hogy a származékos képviselők képviseleti joga a törvényes képviselőktől származik, vagyis a törvényes képviselők felhatalmazó okiratán alapul (amennyiben ezt a cégre vonatkozó anyagi jogszabályok lehetővé teszik.) Ilyennek minősülnek a cégképviseletre, cégjegyzésre feljogosított alkalmazottak. Utóbbiak tehát szintén szervezeti képviselők, vagyis felhatalmazásuk alapján a cég nevében jogosultak eljárni, nyilatkozatot tenni, s e képviseleti joguk szintén folyamatos.

A legfőbb szerv határozatával is megengedi a törvény a munkáltatói jogok egyetlen vezető tisztségviselőre telepítését, vagy munkavállalóra való átruházását. Ebben a mozzanatban viszont rendelkezés némileg ellentmondásban van azzal a szabállyal, amely kifejezetten a létesítő okirat eltérő rendelkezését teszi lehetővé. Ha ettől az ellentmondástól eltekintünk,

---

<sup>792</sup> KGD.2000. 182.

<sup>793</sup> BH.2001. 134.

<sup>794</sup> SÁRKÖZY Tamás (szerk.): *Társasági törvény, cégtörvény* 97. old.

akkor már csak az az eltérés marad, hogy egyetlen vezető tisztségviselő mellett a törvény nem engedi meg, hogy a legfőbb szerv munkavállalóra ruházza át a munkáltatói jogok gyakorlását, de ha legalább két vezető tisztségviselő van a társaságnál, akkor fennáll ez a lehetőség is. Ez a különbségtétel nem értelmezhető.

A munkavállalók cégjegyzési joga a Gt. rendelkezése szerint együttes: két képviseleti joggal rendelkező személy aláírására van szükség. Ám ez a szabály is diszpozitív, azaz a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet. Az eltérés általános lehetőségének kimondása mellett létezik az a szabály, amely felhatalmazza a létesítő okiratot arra, hogy meghatározott munkakört betöltő munkavállalók cégjegyzési jogának önállóságáról szóljon. Ha a munkavállalók esetében az együttes cégjegyzési jog csak törvény vagy a létesítő okirat ellenkező kikötésének hiányában érvényesül, akkor erre a kiegészítő szabályra nincs szükség<sup>795</sup>.

## **5. A szövetkezet képvisellete**

Az 1992-es szövetkezeti törvény szerint a szövetkezetet az igazgatóság elnöke, az ügyvezető elnök, az ügyvezető igazgató vagy az alapszabályban meghatározott igazgatósági tag képviseli és e jogkörük harmadik személyekkel szemben érvényesen nem korlátozható. Ki is mondja a bírói gyakorlat<sup>796</sup>, hogy a termelőszövetkezet elnöke törvényes képviselőként a szövetkezet mint jogi személy nevében egy személyben is aláírhatja egy cég alapító okiratát vagy alapszabályát. Ezen tisztségviselők cégjegyzési joga önálló. Más tag vagy alkalmazott a felsorolt tisztségviselők írásbeli felhatalmazása alapján képviselheti a szövetkezetet, ezen személyek cégjegyzésének érvényességéhez két – képviseleti jogkörrel felruházott – ilyen személy együttes aláírása szükséges. A bírói gyakorlat szerint<sup>797</sup> a szövetkezet

---

<sup>795</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 185. old.

<sup>796</sup> BH.1991. 113.

<sup>797</sup> BDT.2007. 1621.

igazgatóságának elnöke a szövetkezet törvényes képviselője, az általa kötött jogügylet érvényességének nem feltétele, hogy a belső szerv felhatalmazásával rendelkezzen. Megállapítható azonban, hogy az 1992-es szövetkezetekről szóló törvény az igazgatóságot – mint testületet – nem minősíti képviselőre jogosult szervnek<sup>798</sup>.

A szövetkezet, mint cég képviselete során realizálódott a bírói gyakorlat<sup>799</sup> jogfejlesztő tevékenysége révén, hogy a szövetkezetek jegyzett tőke változásának bejegyzésére nem a változás bejegyzésére vonatkozó általános szabályt, hanem a szövetkezetekre vonatkozó speciális rendelkezést kell alkalmazni, melyre a képviselőnek figyelemmel kell lennie.

Már az 1970-es években kialakította a bírói gyakorlat<sup>800</sup>, hogy az a körülmény, hogy a bevásárló (beszerző) rendelkezik a szövetkezet bélyegzőjével, egymagában nem pótolja a szerződéskötésre feljogosító írásbeli meghatalmazást és nem ment fel a képviseleti jogosultság vizsgálata alól. Nil novum sub sole, mert már a Kúria is hozott ilyen tartalmú eseti döntést.

A törvényes képviselők a szövetkezet tagjai, illetve alkalmazottai részére is adhatnak írásos meghatalmazást a szövetkezet képviseletére, de az ilyen meghatalmazottak csak ketten együttesen jegyezhetik a céget<sup>801</sup>.

A 2000-ben kelt új szövetkezeti törvény szerint a szövetkezetet – törvény eltérő rendelkezése hiányában – az igazgatóság elnöke vagy az alapszabályban meghatározott igazgatósági tag önálló cégjegyzési joggal képviseli. Más tag vagy munkavállaló az alapszabály felhatalmazása alapján képviselheti a szövetkezetet, a cégjegyzésének érvényességéhez két képviseleti jogkörrel rendelkező személy együttes aláírása szükséges. Egyértelműsíti az új szövetkezeti szabályozás, hogy az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés vagy a felügyelőbizottság határozata korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát; a korlátozás jóhiszemű harmadik személyekkel szemben hatálytalan. A korlátozás megsértéséből eredő károkért az igazgatóság tagjai a

---

<sup>798</sup> KGD.1994. 280.

<sup>799</sup> BH.2002. 408.

<sup>800</sup> BH.1975. 475.

<sup>801</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog* 24. old.

szövetkezettel szemben egyetemlegesen felelnek. A forgalom biztonságát szolgálja ez az intézkedés, mert általánosan elfogadott, hogy a szövetkezet elnöke teljes joggal jegyzi a szövetkezetet. A cégjegyzési joggal rendelkező személyek nevét, adatait és az aláírási jog korlátozását be kell jelenteni a cégbíróságnak.

A hatályos szabályozás szerint a szövetkezetet az igazgatóság elnöke, igazgatóság hiányában az ügyvezető elnök, valamint az igazgatóság tagjai képviselik harmadik személyekkel szemben, továbbá bíróságok és más hatóságok előtt, szintén önálló cégjegyzési joggal. Az igazgatóság által erre felhatalmazott munkavállalók cégjegyzésének érvényességéhez két képviseleti joggal rendelkező személy együttes aláírása szükséges. Az alapszabályban meghatározott esetekben a közgyűlés határozata korlátozhatja az igazgatóság képviseleti jogát, a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan. Nem nyilvánvaló ebben az esetben, hogy ez milyen képviseleti korlátozást jelent. A korlátozást a Sztv. és a Ctv. is lehetővé teszi, rögzítve azonban, hogy a korlátozás harmadik személyekkel szemben hatálytalan, amiből pedig az is következik, hogy a korlátozás a cégjegyzékbe nem jegyezhető be. Kiegészült a szabályozás azzal, hogy a korlátozás megsértéséből eredő károkért az igazgatóság tagjai a szövetkezettel szemben egyetemlegesen felelnek. A német jogi szabályozás szerint a képviselet és a cégjegyzés joga az igazgatósági tagokat illeti, de ettől az alapszabály eltérhet.<sup>802</sup>

Ha figyelembe vesszük a Gt.-nek azokat a rendelkezéseit, hogy „a cégjegyzési jog a cég írásbeli képviseletére, a cég nevében történő aláírásra való jogosultság” és „a szervezeti képviselet, valamint a cégjegyzés módja csak azonos lehet”, belátható, hogy az igazgatóság, mint testület képviseleti jogosultsága nem értelmezhető. A testületi képviseletre akkor lenne mód, ha a Sztv. az igazgatóság elnökének (ügyvezető elnökének) és az igazgatóság tagjának együttes cégjegyzési jogot biztosítana. A jogi norma nem ekként szabályoz, és az alapszabályban sincs lehetőség a törvény ellenében eltérő

---

<sup>802</sup> Geng. 25. § (1) 1Die Mitglieder des Vorstands sind nur gemeinschaftlich zur Vertretung der Genossenschaft befugt. 2Die Satzung kann Abweichendes bestimmen. 3Ist eine Willenserklärung gegenüber der Genossenschaft abzugeben, so genügt die Abgabe gegenüber einem Vorstandsmitglied.

képviselési szabályt meghatározni, felmerülhet, hogy hogyan lehet exponálni az önálló képviselési joggal rendelkező vezető tisztségviselők egyetemleges felelősségét. A vezető tisztségviselők a képviselési jogosultságukat a hatáskörükbe tartozó ügyek ellátása során gyakorolhatják. A törvény szerint az alapszabályban kell elkülönülten meghatározni és rögzíteni mind a közgyűlés, mind az igazgatóság hatáskörét, azonban az igazgatóság hatáskörébe tartozó ügyeket felsorolni nem lehet, mert „az igazgatóság hatáskörébe tartozik a döntés mindazokban az ügyekben, amelyeket törvény vagy az alapszabály nem utal a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság hatáskörébe” a szövetkezet alapszabálya sem tud az igazgatóság részére feladat és hatáskört meghatározni<sup>803</sup>.

Sajátos jogvita eredményeképpen rögzítette a Legfelsőbb Bíróság<sup>804</sup>, hogy amennyiben a szövetkezet által alapított kereskedelmi egységet a szövetkezettel munkaviszonyban álló személy üzemelteti, az ennek során történt beszerzések nem a kereskedelmi egység üzemeltetőjét, hanem a szövetkezetet terhelik. A munkaviszonyon belül bizományi konstrukció nem létezik.

## **VIII. A VEZETŐI JOGVISZONY MEGSZÚNÉSE ÉS MEGSZÜNTETÉSE**

### **1. A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése**

A munkaviszony megszüntetése a munkajog egészének egyik legérzékenyebb területe.<sup>805</sup> Az első Gt. hatályba lépése óta gyakorlatilag nem sokat változott a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésére vonatkozó szabályozás,

---

<sup>803</sup> BOBVOS Pál: *A szövetkezet tisztségviselőinek jogállásáról és felelősségéről*, Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára, Acta Juridica et Politica Tomus LXIX. Szeged, 2007.119. old.

<sup>804</sup> BDT.2003. 792.

<sup>805</sup> KISS György: *A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei a munkajogviszony jellege és a szociális jogállam követelményeinek tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 1998. október 360. old.

azonban az mindenesetre a normaszöveg vizsgálatánál rögtön szembetűnik, hogy a harmadik Gt. vezető tisztségviselői jogviszony megszűnéséről, míg az előző kettő Gt. a vezetői megbízatás megszűnéséről beszél. Ez abból is következhet, hogy a harmadik Gt. megalkotásakor az a koncepció látott a jogszabályban napvilágot, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás egy sajátos társasági jogi jogviszony, melyre a Gt. specialitásain túlmenően a Ptk. megbízásra vonatkozó szabályai az irányadóak. A már vázolt okok miatt 2007. szeptember 1-i hatállyal nem kizárt a munkaviszony létesítése a vezetői státuszban, azonban a megszűnés aspektusában a korábbi szabályhoz való visszatérés ezen rendelkezések revideálását nem vonta maga után, így nem vezető tisztségviselői megbízatásról, hanem vezető tisztségviselői jogviszony megszűnéséről rendelkezik a jogszabály. Az utóbbi, hatályos elnevezés tágabb. A jogviszony megszüntetése kapcsán – ha az társasági jogviszonyon alapult és nem munkaviszonyon – a Ptk. megbízási szabályai is irányadóak<sup>806</sup>. Külön helyzetet eredményez, ha az irányított vállalkozás vezető tisztségviselői többségének kijelölésére, megválasztására vagy visszahívására az uralkodó társaság jogot szerez. Ilyen esetben a vezető tisztségviselő ugyan önállóan hozza meg döntéseit, de számítani kell arra, hogyha a visszahívásra jogosult személy akaratával, érdekével ellentétes tartalmú döntést hoz, könnyen felmenthetik tisztségéből. A befolyás ebben az esetben csak közvetett módon érvényesül, hiszen a vezető tisztségviselő kezében van a döntés lehetősége, de az irányítónak „nem tetsző” döntése személyére nézve komoly szankciókkal járhat<sup>807</sup>. A Gt. szerint ugyanis, ha az elismert vállalatcsoport uralmi szerződése előírja, a társaság legfőbb szervét megillető hatáskörök közül – többek között – az ellenőrzött társaság vezető tisztségviselőinek visszahívására is az elismert vállalatcsoport uralkodó tagja jogosult. Az uralmi szerződés azt is előírhatja, hogy az ellenőrzött társaság cégvezetőjévé az uralkodó tag

---

<sup>806</sup> HARSÁNYI Gyöngyi: *Im.* 113. old.

<sup>807</sup> PESZLEN Zoltán: *A vállalkozások szervezeti összefonódása és koncentrációja*, Cég és Jog 1999. október. 29. old.



munkavállalója is kinevezhető, ebben az esetben a kinevezésről az uralkodó tag legfőbb szerve határoz<sup>808</sup>.

Az első megszűnési ok a megbízás időtartamának lejáta. A korábbi szabályozás szerint a jogviszony kizárólag határozott időre jöhetett létre, azonban az új társasági joganyag szerint a létesítő okirat ettől eltérhet. A határozott időre történő megválasztás lejáta esetében is lehetőség van természetesen az újabb megválasztásra. Újraavasztás esetén a lezárult időszakot követő új periódus veszi kezdetét és nem a korábbi meghosszabbítása, ezért a Cégtörvény rendelkezéseire ebben az esetben is figyelemmel kell lenni, így új elfogadó nyilatkozat szükséges, kitérve a kizáró és összeférhetetlenségi nyilatkozatra is. Az adatváltozás cégbejegyzése kötelező, ha a tisztségviselőnek a tisztsége megszűnik, illetve újraavasztásra kerül sor<sup>809</sup>. A bírói gyakorlat szerint<sup>810</sup> törvényességi felügyeleti eljárást kell lefolytatni kérelemre, vagy ha a cégbíróság észleli, hogy a határozott időre megválasztott tisztségviselő esetén a határozott idő eltelt és új tisztségviselőként ugyanazt a személyt választották meg, de a cég annak bejegyzésére kérelmet nem terjesztett elő.

A tagok akaratából történő döntés eredménye a visszahívás, melyet ugyancsak mindhárom Gt-ben szabályozást nyert. A visszahívás egy olyan egyoldalú jognyilatkozat, amelynek a hatályosulásához a Ptk. 199. § és 214. § (1) bek. megfelelő alkalmazásával a tudomásszerzés, ill. a címzetthez való megérkezés szükséges. A visszahívás bármikor történhet, ezt erősíti meg a bírói gyakorlat is<sup>811</sup>, azonban annak indokolására nincsen szükség<sup>812</sup>. A visszahívás jogát a felügyelő bizottság gyakorolja, ha a korlátolt felelősségű társaság vagy a zártkörűen működő részvénytársaság létesítő okirata így rendelkezik. A vezető tisztségviselő kijelölésére vonatkozó részvény kibocsátása esetén a vezető

---

<sup>808</sup> A szabályozás kritikájáról NIKOLICZA Péter: *Törvényalkotói baklövés-e az új társasági törvény vállalatcsoport-fejezet koncepciója?* Jogtudományi Közlöny, 2005. október 403-419. old.

<sup>809</sup> KGD.2001. 299.

<sup>810</sup> BH.2004. 202.

<sup>811</sup> KGD.1999. 14

<sup>812</sup> KGD.1999. 170.

tisztségviselő visszahívása is az elsőbbségi részvényesek joga. A nyilatkozatot nem kell indokolni, ha a vezető tisztségviselőbe vetett bizalom megrendül, akkor pusztán ezen az alapon lehetővé kell tenni a vezető tisztségviselő elmozdítását. A visszahívással szemben csak formai kifogásokat lehet felhozni. A társasági törvény hiányossága, hogy nem tesz említést arról, hogy a visszahívást kell-e közölni a vezető tisztségviselővel ahhoz, hogy az érvényes, vagy hatályos legyen. Külön kérdés, hogy a vezető tisztségviselő szempontjából hatályosnak vélhető-e a visszahívás akkor, ha ezt nem tudatták vele, és máshonnan sem juthatott tudomására. Mindaddig, amíg a vezető tisztségviselő nem szerzett tudomást jogviszonyának megszűnéséről, s az adott helyzetben általában elvárható gondosság mellett erről nem is kellett tudomást szereznie, nem lehet felróni neki azt, ha továbbra is vezető tisztségviselőként jár el. Ekkor lényegében a vezető tisztségviselő kvázi jóhiszemű álképviselő. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszony keretében látta le feladatát, akkor a munkaviszony megszűnésére a munkajogi szabályokat kellene alkalmazni, ami adott esetben feloldhatatlan ellentétet eredményezhet a társasági jogi szabályokkal, hiszen a munkavállalók érdekeinek védelme miatt a munkáltató a munkaviszonyt nem szüntetheti meg bármikor indoklás nélkül<sup>813</sup>.

A lemondás ugyancsak egyoldalú címzett jognyilatkozat<sup>814</sup> a vezető tisztségviselőtől eredően a társaság felé, így hatályossá csak akkor vállalhat, ha a társaság képviseletére jogosult személy vagy a társaság tagjai arról tudomást szereznek<sup>815</sup>. Ugyancsak bármikor eszközölhető, indokolási kötelezettség nélkül, hozzájárulásra nincs szükség<sup>816</sup>, az a közléssel hatályosság válik<sup>817</sup>. Lényeges körülmény, hogy a lemondást a jogosultakkal – ergo a társasággal – kell közölni<sup>818</sup>. A lemondási nyilatkozat megtételével tehát a vezető tisztségviselői megbízatás megszűnik<sup>819</sup>. A cégjegyzési

---

<sup>813</sup> KISFALUDI András: *Társasági jog* 169. old.

<sup>814</sup> BH.2001. 539.

<sup>815</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *Im.* 42. old.

<sup>816</sup> BH.1994. 686.; KGD1994. 252.

<sup>817</sup> KGD.2002. 138.

<sup>818</sup> KGD.2001. 33.

<sup>819</sup> KGD.1994. 228.

jogosultság is a cég vezető tisztségviselői megbízásáról való – vissza nem vonható – lemondással megszűnik a Legfelsőbb Bíróság álláspontja<sup>820</sup> szerint. A korlátolt felelősségű társaságokkal kapcsolatban ugyan, de általános érvénnyel fejt ki a bíróság, hogy a Gt. nem ad lehetőséget, hogy az ügyvezető lemondó nyilatkozatában a személyében bekövetkezett változás hatályát a közlést megelőző korábbi időpontban állapítsa meg<sup>821</sup>. A lemondó nyilatkozat elfogadására nincs szükség<sup>822</sup>, azonban akkor is hatályosnak fogadja el azt a bírói gyakorlat, ha a legfőbb szerv ülésén a vezető tisztségviselő azt bejelenti<sup>823</sup>. A kft-k tekintetben az osztrák jog úgy szabályozza az ügyvezető lemondását, hogy indokolással bármikor, indokolás nélkül 14 napos határidővel mondhat le tisztségéről<sup>824</sup>.

A vezető tisztségviselő tisztségéről ugyan bármikor lemondhat, azonban ha a társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás csak annak bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a társaság legfőbb szerve az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már ezt megelőzően intézkedett. Ha a lemondást követően a társaság új vezető tisztségviselőt választott, a tisztség hatvan napig történő ellátása fel sem merülhet<sup>825</sup>. A harmadik Gt. ezt azzal egészíti ki, ha gondoskodhatott volna a társaság a lemondott vezető pótlásáról, és ezt nem tette, ennek következményei a társaságra hárulnak, kivédve ezzel a második Gt. hiányosságát, mely szerint előfordulhatott, hogy a társaság hatvan napon belül nem intézkedett, a vezető tisztségviselő lemondását a működésre hivatkozva elodázta, azonban a vezető részére nem biztosított semmilyen lehetőséget – az általános szabályokon kívül – a patthelyzet feloldására. Általános szabály lehetett ebben az esetben a joggal való visszaélés tilalmára vonatkozóan történő fellépés, vagy jognyilatkozat pótlása iránti kereset a társasággal szemben. A lemondás hatályossá válásáig a vezető tisztségviselő a

---

<sup>820</sup> BH.1996. 550.

<sup>821</sup> BDT.2006. 1476.

<sup>822</sup> GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: *Im.* 345. old.

<sup>823</sup> EBH. 2002.666.

<sup>824</sup> BÁRDOS Péter – LANSKY, Gabriel: *Cégalapítás, befektetés az Európai Unióban.* HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Bp, 2005. 26. old.

<sup>825</sup> EBH.2002. 660.

halaszthatatlan döntések meghozatalában, illetve az ilyen intézkedések megtételében köteles részt venni.

A legtöbb értelmezési probléma abból eredt a gyakorlatban, ha a vezető tisztségviselő ezen tevékenységét munkaviszony keretében látta el. A Legfelsőbb Bíróság döntése szerint<sup>826</sup> ha a gazdasági társaság ügyvezetője a tisztségét és ebből eredő munkáját munkaszerződés alapján látja el, a tisztség megszűntetése a tisztségviselő munkaviszonyát is megszünteti. A munkaügyi perre nem tartozik a társasági határozat felülvizsgálata és esetleges hatályon kívül helyezése. A perben abban a kérdésben kell dönten, hogy a jogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban történt-e, és nemleges esetben – a megszüntetés érintése nélkül – az anyagi következmények szempontjából e törvény mely rendelkezéseit kell alkalmazni. Ugyancsak e körben releváns, hogy az ügyvezetői tisztségét munkaviszonyban ellátó munkavállaló a rendkívüli felmondását indokolni köteles<sup>827</sup>.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő lemondása esetén, amit a Gt. lemondásnak, addig az Mt. felmondásnak nevezi, nagy problémát nem eredményez. Az Mt. nem engedi meg a határozott idejű munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését, erre csak rendkívüli felmondással van mód (Mt. 88. § (1) bekezdés). A rendkívüli felmondást pedig indokolni kell, és a törvényi szabálynak nem megfelelő rendkívüli felmondás jogellenes, ami a munkavállaló kártérítési kötelezettségével jár (Mt. 101. §, illetve 193. § (4) bekezdés). Az Mt. szerint a rendkívüli felmondás azonnali hatályú.. Amennyiben tehát a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, esetében a jogviszony megszüntetésére nem a Gt., hanem az Mt. 88. §-ának (1) bekezdése az irányadó. Ezzel összhangban pedig – a rendkívüli felmondást kivéve – nincs mód a határozott idejű munkaviszony lejárat előtti egyoldalú jogszerű megszüntetésére.

---

<sup>826</sup> BH.2002. 329.

<sup>827</sup> EBH.2001. 464.

A halál beálltának ténye ugyancsak megszünteti a vezető tisztségviselői státuszt, egyértelműen az általános polgári jogi szabályokra figyelemmel. Ez egyértelműen lehet a halál bekövetkezésének ténye, vagy a holtak nyilvánítási eljárás eredménye. Egyetlen társasági törvény sem rendelkezett azonban arról, hogy a jogi személy megszűnése esetén, ha jogi személy a vezető tisztségviselő – személyegyesítő társaságoknál – akkor ez is megszünteti a vezetői pozíciót. Ebben az esetben a törvény kiegészítésére lenne szükség. Abban a kérdésben a gyakorlat nem egyértelmű, hogy mindennemű megszűnés a vezető tisztségviselői megbízatás megszűnését jelenti vagy csak a jogutód nélküli megszűnés. Ha viszont a jogi személy képviselője halálozik el, az új képviselő fogja tovább ellátni a jogi személy nevében annak a feladatait, mert nem a vezető tisztségviselő a képviselő, hanem az általa képviselt.

A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnik a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezésével. Ez lehet egyfelől összeférhetlenség bekövetkezése, vagy a taxatíve felsorolt kizáró okok rendszeréből valamely körülmény beállta. A társaság szerepe ilyen esetekben csak a tisztség megszűnésének utólagos tudomásul vételére, regisztrálására szorítkozhat. Bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélt személynek gazdasági társaságban betöltött ügyvezetői megbízatása az ítélet jogerőre emelkedésével, minden külön eljárás nélkül, automatikusan megszűnik. Tagsági viszonya folytán fennálló jogi érdekeltsége miatt azonban a személyére is kiható rendelkezéseket tartalmazó cégbírói határozatokkal szemben fellebbezési jogosultsága fennmarad<sup>828</sup>.

Új rendelkezéssel bővült ki a harmadik Gt., mely tartalmazza, hogy külön törvényben meghatározott esetben is megszűnik a vezetői megbízatás. Ilyen egyértelműen, ha felszámolási eljárásra kerül sor, mert akkor a vezető tisztségviselő helyét a felszámoló biztos veszi át, de ugyanez a helyzet a végelszámolás esetén is, melyet a Cégtörvény rögzít, hiszen ebben az esetben

---

<sup>828</sup> BH.1997. 352.

a végelszámoló lesz a társaság vezető tisztségviselője, igaz azonban, hogy ennek személye a korábbi vezető tisztségviselő személyével lehet azonos is. A hitelezővédelmi szabályok, illetve a cégnyilvántartás közhitelességének elve miatt a vezető tisztségviselő személyében bekövetkezett változás befelé a társaság vonatkozásában és a tagok viszonyában azonnal, harmadik személyek irányában azonban csak a bejegyzés közzétételét követően, de a változás napjára visszamenőlegesen hatályos<sup>829</sup>.

## 2. A szövetkezeti vezető jogviszonyának megszűnése

Az 1992-es szövetkezeti törvény a jogviszony megszűnésének eseteit a megbízás megszűnése kategóriában rögzíti, noha ellátható volt a tevékenység munkaviszony keretében is, így a jogviszony megszűnése pontosabb megfogalmazást takarna. A megbízatás idejének lejártá és a tisztségviselő halála mindhárom szövetkezeti törvényben azonos módon nyert szabályozást, utalva és felidézve gyakorlatilag a társasági jogi szabályozást.

Ugyancsak egyező a jogi szabályozásban a lemondás lehetőségének a biztosítása, mely kapcsán az emelhető ki, hogy a hatályos törvény sem rögzíti, hogy kinek kell ezt bejelenteni. További probléma a lemondással kapcsolatosan, hogy a közgyűlés kitől értesül a lemondásról, ha nem szabályozzák, hogy azt ezen szervnek kell bejelenteni, vagy az elnöknek, vagy az elnök lemondása esetén a felügyelő bizottság elnökének, aki összehívja a rendkívüli közgyűlést, mely új tisztségviselőt választ<sup>830</sup>. Ebben a szegmensben is irányadó, hogy a lemondás egyoldalú nyilatkozat, annak elfogadása szerintem nem szükséges.

---

<sup>829</sup> BALOGH Judit: *A vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése*, Cégvezetés 2005. szeptember 31. old.

<sup>830</sup> DOMÉ Györgyné: *Néhány gondolat a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényhez*. In: Ünnepi tanulmányok PRUGBERGER Tamás professzor 70. születésnapjára. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007. 105. old.

A vezető tisztségviselő tehát a tisztségéről bármikor lemondhat, azonban ha a szervezet működőképessége szükségessé teszi, a lemondás legkésőbb a bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a közgyűlés az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már e határidő elteltét megelőzően döntött. Amennyiben a társasági törvényből gyakorlatilag kimásolt rendelkezések szerepelnek ebben a vonatkozásban is, nem lett volna akadálya annak, hogy az a kitétel is szerepeljen vagylagosan, hogy „dönthetett volna”. Nyilvánvaló a fentiekben kifejtett probléma, mellyel a második Gt. is megküzdött, mely szerint, ha a működés érdekében a hatvanadik napon válik hatályossá a lemondás, azonban a közgyűlés már új vezető tisztségviselő megválasztásáról dönthetett volna, abban az esetben a vezető tisztségviselőt akarata ellenére helyezi a közgyűlés abba a helyzetbe, hogy a tevékenységét ellássa. Ez pedig ellentétes a lemondás elveivel. A lemondás hatályának időpontját – az előbbi időkereten belül – a felügyelő bizottság állapítja meg. A társasági jogból bemásolt rendelkezések között az is szerepel, hogy a lemondás hatályossá válásáig a vezető tisztségviselő köteles a halaszthatatlan döntéseket meghozni, illetve döntések meghozatalában részt venni. A kérdéskörben szűk bírói gyakorlat<sup>831</sup> is csupán arra mutatott rá, hogy a vezető tisztségviselő lemondásának elfogadása nem azonos a tisztségviselő felmentésével vagy visszahívásával.

Mindhárom szervezeteti törvény megszűnési okként rögzíti a vezető közgyűlés általi visszahívását, az 1992-es Sztv. szóhasználata azonban közgyűlés általi felmentésről beszél. A visszahívás a szerencsésebb megfogalmazás, hiszen a felmentés más jogi tartalmat hordoz. Ebben az esetben is a társasági jogban ismert jogintézményről rendelkezik a szervezeteti jogi szabályozás.

Addig, amíg a társasági törvény akként fogalmaz, hogy a törvényben rögzített kizáró okok bekövetkezése esetében megszűnik a vezető tisztségviselői megbízatás, addig a szervezeteti szabályozás kiemeli, hogy megszűnik a vezető tisztségviselő megbízatása akkor is, ha az összeférhetetlenséget vagy

---

<sup>831</sup> KGD.1994. 29.

kizáró okot annak felmerülésétől számított harminc napon belül nem szünteti meg. Az 1992-es szövetkezeti törvény erre tizenöt nap határidőt biztosított, a 2000. évi és a 2006. évi törvény harminc napot. A határidő megduplázására semmi szükség nem volt, hiszen ezen okok megszüntetése realizálható a rövidebb határidőn belül is. Egyértelmű, hogy a jogalkotói szándék a kizárás és az összeférhetlenség esetén mire irányul, így ebben az esetben hosszú határidő biztosítására nincs szükség. Annál is inkább nincsen, mert a társasági jog szerint a kizáró okok, vagy összeférhetlenségi helyzet esetén automatikusan megszűnik a vezető tisztségviselői jogállás. A kizáró okok esetében, ha megvizsgáljuk a hatályos Sztv. 30. §-át láthatjuk, hogy esetleg az f.) pont esetben kerülhet szóba az, hogy meg tudja szüntetni a kizáró okot, ha az alapszabályban előírt szakmai követelményeknek a vezető megfelel – ennyi időn belül. Más esetben szinte a fogalmilag kizárt kategóriába sorolható, hogy meg tudja szüntetni törvényi határidőn belül a kizáró okok fennálltát. Az összeférhetlenség pedig döntően családjogi kapcsolatok létezésén alapul, így a határidőhöz kötött megszüntetés ebben az esetben sem tűnik okszerűnek.

Sajátosság a szövetkezeti szabályozásban – nyilvánvalóan a szövetkezeti jelleg miatt – a tagsági viszonyának megszűnésével együtt járó vezető tisztségviselői megbízás megszűnés, feltéve, hogy a szövetkezeti törvény vagy az alapszabály szerint a tisztség betöltéséhez tagsági viszony szükséges – szerepelt a két korábbi, részben párhuzamosan hatályos joganyagban. Ezen rendelkezés a társasági jogban a személyegyesítő társaságok esetében akként nyer aposztrofálást, hogy a közkereseti és a betéti társaság ügyvezetését az üzletvezetésre jogosult tag vagy tagok vezető tisztségviselőként látják el, tehát eleve kizárt a harmadik személy ilyen irányú megbízása. A hatályos törvény ebben a tekintetben azt nevesíti megszűnési okként, hogy a tagsági jogviszony megszűnésével együtt jár a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése, kivéve, ha a tisztség ellátásához tagsági jogviszony nem szükséges. A bírói gyakorlat szerint a szövetkezetből való kiválás nem minősülhet a Munka Törvénykönyvében meghatározott rendkívüli felmondási okként<sup>832</sup>.

---

<sup>832</sup> BH.1994. 58.



### **3. A vezető állású munkavállaló munkaviszonyának megszűnése és megszüntetése**

A munkajogi rendelkezések a vezető állású munkavállalók tekintetében minimális eltérést rögzít az általános szabályokhoz képest. Az azonban rögzíthető, hogy a vezető, ha munkaviszonyát jogellenesen szünteti meg – szemben a többi munkavállalóval, akik a rájuk irányadó felmondási időre járó átlagkereset összegével felelnek –, tizenkét havi átlagkeresetével felel. A fizetési kötelezettség mértékét a bírói gyakorlat is meghatározza<sup>833</sup> azzal, hogy a tizenkét havi átlagkeresetnek megfelelő összeget vagyoni hátrányként jelöli meg. A vezető, ha kettős jogviszonyban, így munkaviszonyban és társasági jogviszonyban is áll, a megszűnés tekintetében az Mt. rendelkezéseit is alkalmazni kell. Ebben a körben tehát a vezető munkaviszonyának megszüntetése hiába felel meg a Gt. rendelkezéseinek, emellett az Mt. szerint is jogszerűnek kell lennie. Ez kogens szabályként is értelmezhető, hiszen a jogellenes megszüntetés esetén a törvény által előírt tizenkét havi átlagkeresettel történő felelősség alól akkor sem mentesülhet a vezető állású munkavállaló, ha a társasági törvény szerinti jogviszony megszüntetési feltételeknek megfelel, így például a vezető tisztségviselői jogviszonyról való lemondás lehet indokolás nélküli, és ez így jogszerű is, azonban a rendkívüli felmondást az Mt. szerint indokolni kell. Ha ez elmarad, a felmondás jogellenes, és a tizenkét havi átlagkereset mértékben aposztrófált fizetési kötelezettség beáll. A bírói gyakorlat szerint a munkáltatónak a törvényben foglaltaknak megfelelően meghozott rendkívüli felmondásról szóló döntése nem minősülhet rendeltetésellenesnek amiatt, hogy a munkaszerződés a vezetői megbízás visszavonását követően rendes felmondást írt elő<sup>834</sup>. Az ítélkezési gyakorlat szerint a bizalomvesztéssel indokolt rendes felmondás

---

<sup>833</sup> EBH.2001. 464.

<sup>834</sup> BH.2007. 25.

megfelel a törvénynek, ha a munkáltató a munkahelyi vezetőként foglalkoztatottnak a nála lévő egyedi eszközzel kapcsolatos közömbösségére hivatkozik<sup>835</sup>

A vezetők tekintetében ebben a szegmensben is érdemes kihangsúlyozni, hogy egymagában a munkakör elnevezésének nincs kizárólagos jelentősége, ezért érdemben is vizsgálni kell a munkakör tartalmát. Az Mt. 188. § (1) bekezdése hatálya alá tartozás tekintetében jelentősége az adott munkakör munkáltatói szervezeti hierarchiában való elhelyezkedésének, és ezzel összefüggésben a munkakörhöz kapcsolódó hatásköröknek és feladatoknak van<sup>836</sup>. Mindennek a vezetővel azonos hatáskör és feladatkör jelentősége a vezetőhelyettesnek a vezetővel azonos jogállása megállapításánál áll fenn.

A vezető tisztségviselői feladatok ellátása vagy munkaviszony keretében történik, vagy polgári jogi megbízási szerződés alapján. A jelzett gond az ilyen kettős – polgári jogi és munkajogi – kötődésben álló vezetők a Gt. alapján történt visszahívásának a munkaviszonyra gyakorolt hatása megítélésekor merül fel tipikusan<sup>837</sup>. Ezzel ellentétes értelmezésnek minősül a két különböző jogviszony vegyítése. Amennyiben a tisztség ellátása munkaviszony keretében történik, úgy a Ptk.-n nyugvó vezető tisztségviselői megbízási mellé lép az egy a Munka Törvénykönyvén alapuló munkajogi jogviszony is, amelyeket egymástól adott szituációban külön kell választani. Ha ugyanis a társaság erre jogosult szervének (taggyűlés, közgyűlés) visszahívásával csupán a vezető tisztségviselői státusz szűnik meg, az érintett személy munkaviszonyát még az Mt. szerinti felmondással is külön meg kell szüntetni.

Amikor munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő megbízatása szűnik meg visszahívás útján, akkor megint csak összeütközésbe kerül a társasági jog teljes szabadságot kívánó rendje és a munkajogi szabályozás, amely ebben az esetben a dolgozók védelmét helyezi előtérbe. A munkajogi szabályok szerint ugyanis a munkaviszony nem szüntethető meg, egyoldalú döntéssel, indokolás

---

<sup>835</sup> BH. 2004. 484.

<sup>836</sup> BH.2005. 76.

<sup>837</sup> JAKAB András: *Im.* 402. old.

nélkül. A Gt. szerint viszont a visszahívás indokolás nélkül, egyoldalúan történhet. Visszahívással csak a vezető tisztségviselő társasági jogi jogviszonyát tekintjük megszűntnek – de azt indokolás nélkül és azonnali hatállyal –, míg a munkaviszony megszüntetéséhez a munkajogi szabályok betartása szükséges. Ez a megoldás azonban belső ellentmondásokról terhes, hiszen olyan esetben, amikor a munkaviszony tartalmát éppen a vezető tisztségviselői feladatokat akkor nehéz lenne megmondani, hogy mi is a vezető tisztségviselő visszahívása után fennmaradó munkaviszony tartalma<sup>838</sup>. A magyar jogalkalmazási gyakorlatban ebből probléma akkor szokott adódni, ha a megválasztott igazgatósági tag tisztségviselővel megkötött munkaszerződésben nem kötik ki, hogy a tisztségviselővel megbízatása megszűnésével – amelyre sor kerülhet a megbízatási idő lejártával vagy idő előtti visszahívással – automatikusan megszűnik a tisztség betöltésére kötött munkaviszony, akkor ezt az Mt. 89. §-a lapján egy rendes felmondási aktussal lehetséges megtenni<sup>839</sup>, aminek a munkakör betöltésével összefüggő okszerű indoka a tisztség megszűnése. Ekkor azonban külön megállapodás hiányában az Mt. -ben meghatározott felmondási határidőre és végkielégítésre vonatkozó általános szabályok az irányadóak. Praktikusabbnak mutatkozik, ha a választott tisztségen alapuló és azzal összefüggésben álló vezetői munkaviszonyt a tisztség betöltésének az időtartamára kötik meg. Az ilyen menedzseri szerződést viszont a határozott időtartamú, illetve a meghatározott munkára szóló munkaszerződés analógiájára kell elbírálni, amiből viszont az következik, hogy csak abban az esetben jár felmondási- és munkavégzés alóli felmentéssel, ha a felek azt külön kikötötték. Végkielégítés azonban külön kikötés nélkül is jár a reá vonatkozó általános szabályok szerint. A vezető alkalmazottak munkaviszonyának megszüntetésénél az egy évet jóval meghaladó felmondási idő kikötése lehetővé teszi, hogy a cégszabályzatok ne

---

<sup>838</sup> KISFALUDI András: *Alkotmányos alapjogok a társasági jogban* 216. old.

<sup>839</sup> Vezetőállású munkavállaló munkaviszonyának indokolt rendes felmondással történt megszüntetése esetén az indok világos, való és okszerű volta vizsgálható LB Mfv. I. 10.241/2007.In: RADNAY József: *Munkajogi jogesetek*, Gazdaság és Jog, 2008. április, 16. old

kerüljenek át egy másik gazdálkodó szervezethez, ekkor azonban a végkielégítés mértékének egy éves átlagkereseti limitálása a probléma. Ezért jelenleg ez a helyzet csak az Mt. szerint megkötött hallgatási klauzula esetében oldható valamennyire fel. Mindenesetre az lenne a célszerű, ha az Mt. mondaná ki, hogy a vezető alkalmazottak munkaviszonyának megszüntetése esetében a felmondási idő és a végkielégítés mértékének a meghatározása szabad megegyezés tárgya lehet<sup>840</sup>. Ugyancsak rendezni lenne szükséges az egészben vagy részben állami tulajdonban álló gazdasági társaságok és állami cégek vezető állású munkavállalóinak végkielégítésére vonatkozó szabályozást, adott esetben annak maximálásával is<sup>841</sup>.

Amennyiben az előtársasági létszak alatt létesítettek a vezető állású munkavállalóval munkaszerződést, az új Gt. hatálybalépését megelőző jogi helyzetben a munkaszerződés érvénytelenné vált és az Mt-nek erre az esetre szóló szabályai szerint kellett eljárni. A hatályos szabályozás alapján azonban a munkaszerződés a bejegyzési kérelem elutasítása miatt nem válik érvénytelenné, mert az előtársaság által kötött szerződéseket a cégbíróság elutasító végzése önmagában még nem teszi érvénytelenné. A bejegyzés elutasítása esetén a társaságot ugyan meg kell szüntetni, azonban a határozatlan időre szóló munkaviszonyok tekintetében a bejegyzés elutasítása rendes felmondás indokát képezheti, azonban ebben az esetben tényszerűen a munkaviszony jogutód nélküli megszűnése esetére irányadó szabályok is irányadóak, hiszen – külön munkáltatói intézkedés nélkül – a társaság megszűnésekor a munkaviszony is megszűnik. A határozott időtartamú szerződések esetén a rendes felmondás kimondására, mivel a munkaviszony határozott időre szól, nem áll fenn lehetőség, így a meghatározott idő végéig ki

---

<sup>840</sup> PRUGBERGER Tamás: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között* 214. old.

<sup>841</sup> Ebben a vonatkozásban álláspontom szerint is TÖRŐ Emese által képviselt megoldási javaslat a társadalmi viszonyokhoz jobban kapcsolható elképzelés, szemben PÁL Lajossal, aki szerint ez a tulajdonosi jogok korlátozását jelentené, s ehelyett a megfelelő állami tulajdonosi képviselőt ellátó személyeket kell megtalálni, utóbbi illozórikusnak vélem. A két álláspontról: TÖRŐ Emese: *A menedzszerszerződés tartalmi sajátosságai* 47. old.

kell fizetni a vezető tisztségviselő átlagkeresetét, ha nem a jogutód nélküli megszűnés szabályai nyernek alkalmazást.

A Legfelsőbb Bíróság szerint<sup>842</sup> érvénytelen az újabb határozott időre szóló megállapodás, ha a munkáltató jogos érdekének csorbítására vezetne. Ilyen esetben a határozott időre kötött újabb munkaviszonyt határozatlan időre létesítettnek kell tekinteni. A bíróság azt rögzíti ezzel<sup>843</sup>, hogy az újabb határozott idejű szerződés megkötésekor fenn kell állnia valamilyen jogos érdeknek, amely azt indokolja, hogy újabb határozott idejű szerződést kötnek a felek és nem határozatlan idejűt. Tehát bár a törvény nem tartalmaz ilyen kikötést, jogvita esetén ezt a jogos érdeket a munkáltatónak a perben bizonyítania kell<sup>844</sup>.

A vezető állású munkavállalók határozatlan időtartamú munkaviszonyának megszüntetésére az Mt. általános rendelkezései a specifikumokkal az irányadók. Nem lehet alkalmazni a felmondás indokolására, a felmondási tilalomra, a felmondási időre vonatkozó rendelkezéseket. Abban az esetben, ha a munkáltató a törvényi rendelkezésekkel ellenben a felmondást indokolja, úgy meg kell felelnie a törvény felmondás indokolásával szemben támasztott általános követelményeinek.<sup>845</sup> A munkáltató vezetőjének helyzete sajátos bizalmi viszonyt feltételez a tulajdonosi és egyúttal a munkáltatói jogokat gyakorló testület és a vezető viszonyában. Ezt a viszonyt a tulajdonosok személyében bekövetkezett változás nem vitásan érintheti, ami a vezető munkaviszonyának megszüntetése szempontjából a munkáltató működésével összefüggő oknak minősül<sup>846</sup>. Amennyiben a felek határozott időre állapodnak meg a vezetői pozíció ellátásában határozatlan idejű munkaviszony keretében, akkor a munkaviszony megszüntetésére a határozatlan idejű munkaviszony

---

<sup>842</sup> MK. 6. sz. állásfoglalás

<sup>843</sup> BH.1999. 524.

<sup>844</sup> BANKÓ Zoltán: *A határozott idejű munkaszerződések az Európai Unióban és Magyarországon*, Cég és Jog, 2001. december 45. old.

<sup>845</sup> A munkaviszony felmondással szembeni védelem kialakítható úgy, hogy a jogellenesség eseteit a törvény határozza meg és annak alapján a bíróság megállapíthatja a felmondás jogellenességét, vagy a bíróság a törvény alapján jogalakító módon helyezheti hatályon kívül a felmondást. In: RADNAY József: *A felmondási védelem egyes kérdései*, Gazdaság és Jog 2004. április 20. old.

<sup>846</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* 81. old.

megszüntetésének a szabályai érvényesek. Amíg a munkavállaló olyan munkakört lát el, ami vezető állásúnak minősül, esetében az ilyen munkavállalókra vonatkozó szabályok szerint kell eljárni, tehát a munkaviszony megszüntetésekor is. Ha a vezető határozott idejű munkaviszonyban áll, munkaviszonyának megszüntetésére az általános rendelkezések az irányadók. Csőd- vagy felszámolási eljárás során történő megszüntetésekor a munkaviszony megszüntetésekor járó díjazás szabályait azon eltéréssel kell alkalmazni, hogy a munkáltató hat havi átlagkeresetet köteles előre megfizetni. Idetartozik a felmondási időre járó átlagkereset, a végkielégítés, illetve az Mt. 88. § (2) bekezdése alapján történő megszüntetéssel együtt járó díjazás.

A rendkívüli felmondást a vezető ellenében három éven belül, valamint büntethetőség elévüléséig gyakorolható. Ha a rendkívüli felmondás jogát testület jogosult gyakorolni, a szubjektív jogvesztő számítása szempontjából meghatározó tudomásszerzés időpontjának azt kell tekinteni, amikor a rendkívüli felmondás okáról a testületet tájékoztatják. Egyes testületi tagok tudomása a határidő kezdete szempontjából irreleváns, mert maga a testület csak ekkor kerül döntési helyzetbe<sup>847</sup>.

A rendkívüli felmondás nem lehet visszamenőleges hatályú. Önmagában azonban az ilyen megjelölés nem teszi jogellenessé a felmondást, hanem azzal jár, hogy a munkaviszony megszűnése időpontjának a rendkívüli felmondás közlésének időpontját kell tekinteni<sup>848</sup>.

A vezető tekintetében a hangsúlyozott bizalmi jellegnek jelentős szerepe van a rendkívüli felmondás tekintetében is. A bírói gyakorlat szerint<sup>849</sup> a munkavállalónak a perben bizonyított tényekről, illetve ezeknek bizalomvesztést megalapozó voltáról tett elismerő nyilatkozata, a bizonyítási eljárás bizalomvesztést megalapozó eredménye a büntetőügyben meghozott határozatra tekintet nélkül megalapozhatja a munkáltató rendkívüli

---

<sup>847</sup> RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára* 434. old.

<sup>848</sup> BH2002. 244.

<sup>849</sup> EBH2006. 1441.

felmondását, valamint a bizalmi jellegű munkakört betöltő személynek a szabadideje alatt, az ellátott munkakörhöz hasonló tevékenység során tanúsított magatartása jogszerű indoka lehet a munkáltató rendkívüli felmondásának<sup>850</sup>. Ugyancsak a bíróság hangsúlyozza<sup>851</sup>, hogy a munkáltatónak a törvényben foglaltaknak megfelelően meghozott rendkívüli felmondásról szóló döntése nem minősülhet rendeltetésellenesnek amiatt, hogy a munkaszerződés a vezetői megbízás visszavonását követően rendes felmondást írt elő. Bizalomvesztésen alapuló munkáltatói rendes felmondás jogszerű indokának minősül, ha a munkavállaló a munkáltató előzetes tájékoztatása nélkül magáncélra jelentős anyagi előnyt fogad el a munkáltatóval tartós jogviszonyban lévő gazdasági társaságtól<sup>852</sup>. Ha a vezetői munkakört betöltő munkavállaló a bizalmi állásában a tőle különösen elvárható együttműködési kötelezettségét szándékosan megszegi, a munkáltató jogszerűen mondja fel rendkívüli felmondással a munkaviszonyát<sup>853</sup>.

A konkurens tevékenység kapcsán is a bírói gyakorlat egyértelműsítette a helyzetet azzal, amikor rögzítették<sup>854</sup>, hogy ha a munkavállaló a munkáltató tudta és ezáltal engedélye nélkül olyan gazdasági társaságot alapít, amelynek részben tulajdonosává is válik, és a gazdasági társaság tevékenysége sérti a munkáltató gazdasági érdekeit, a munkáltató jogszerűen él a rendkívüli felmondás jogával. Ha azonban a visszahívás nem felel meg a vezető tisztségviselővel fennálló munkaviszony megszüntetésére megállapított munkajogi rendelkezéseknek (a rendkívüli felmondásra irányadó előírásoknak), a munkáltatónak viselnie kell az e megszüntetés jogellenessége miatt meghatározott vagyoni következményeket.<sup>855</sup>

Lemondás esetén is lehetőség nyílik a vezető tisztségről való lemondás, illetve a munkaviszony munkavállaló részéről történő egyoldalú megszüntetésére

---

<sup>850</sup> EBH2003. 894.

<sup>851</sup> BH2007. 25.

<sup>852</sup> BH2004. 388.

<sup>853</sup> BH1997. 499.

<sup>854</sup> BH1996. 450.

<sup>855</sup> BH1995. 253.

irányuló jognyilatkozatok összehangolására. Az esetek túlnyomó többségében a vezető tisztségviselői tevékenység ellátására éppen azért létesítenek munkaviszonyt a felek, hogy ezzel „korrigálják” a menedzsereknek abból eredő kiszolgáltatott helyzetét, amely szerint e pozíciójából a Gt. szerint bármikor, indokolás nélkül visszahívható. Tudatos lehet tehát a határozott idejű munkaviszony létesítése, adott esetben még annak szerződéses megerősítése is, miszerint a visszahívás ilyen esetben egyben az Mt. 88. § (2) bekezdése szerinti nyilatkozatnak minősül, amely a határozott időből még hátralévő időre járó átlagkeresetet kifizetésére kötelezi a munkáltatót. A cég érdekét szolgálhatja viszont a határozott idejű munkaviszony létesítése abból a szempontból, hogy eltérő kikötés hiányában egyoldalúan a vezető tisztségviselő a munkaviszonyát nem szüntetheti meg<sup>856</sup>.

Visszahívás esetében, amennyiben a bíróság az erre vonatkozó társasági határozatot megsemmisíti, ez kihatással van a munkaviszonyra is. Ekkor a vezető tisztségviselő munkaviszonya is helyre áll, az elmaradt időre – a munkajogi szabályok alapján – kérheti a kiesett bérének megtérítését. A társasági határozat megtámadásával kapcsolatos perben a munkaviszonnyal összefüggő kérdések nem bírálhatók el, hiszen a társasági határozat felülbírálására jogosult bíróságnak nincsen hatásköre munkaügyi vitában való eljárásra. Így tehát, ha a vezető tisztségviselő a visszahívásra vonatkozó határozat felülvizsgálatát a munkajogi szabályok alapján is kívánja, ennek érdekében a munkaügyi bírósághoz is keresetet kell benyújtania. Ha egyidejűleg mindkét bíróság előtt folyamatban van a visszahívásra vonatkozó határozat felülvizsgálata, a munkaügyi pert a társasági határozat felülvizsgálatáig fel kell függeszteni. Ha a határozatot a bíróság megsemmisíti, de időközben a vezető tisztség ellátására megszabott határidő lejárt, a vezető tisztségviselő a munkaügyi perben érvényesítheti a jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos igényeit, de munkaviszonya helyreállítását ilyen esetben sem kérheti. Ha a társasági határozat megsemmisítésére nem kerül sor, a kereset alapján a bíróságnak abban a kérdésben kell döntenie, hogy a

---

<sup>856</sup> LŐRINCZ György: *Im.* 9. old.



jogviszony megszüntetése a Munka Törvénykönyve rendelkezéseivel összhangban történt-e, és nemleges esetben- az anyagi következmények szempontjából e törvény mely rendelkezéseit kell alkalmazni<sup>857</sup>.

A nyugdíjkorhatár elérése önmagában a vezetőknél sem eredményez jogviszony megszűnést, azonban az Mt. 90.§ (3) bekezdés alapján felmondási védelemben nem részesül. Az öregségi nyugdíj-jogosultság minden további nélkül megalapozza a munkaviszonynak a munkáltató által rendes felmondással történő megszüntetését<sup>858</sup>. A francia jogi szabályozásban, ha az rt. igazgatóság tagjai közül választ elnököt – aki maximum 70 éves lehet –, és egyben a társaság egyik vezérigazgatói tisztségét is betölti, érvényesül az életkori korlát<sup>859</sup>.

A vezető állású munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében is az általános szabályok az irányadók. Felmerülhet, hogy szociális érdekekre figyelemmel, a vezető állású munkavállaló a munkaviszony biológiai megszűnésével szemben a jogi megszűnést a halál beálltát követő hónap utolsó napjára volna indokolt tenni. Ez esetben eddig az időpontig járna előzetes betegség esetén a táppénz, hirtelen halál esetén pedig a fizetés<sup>860</sup>.

A módosító felmondások tekintetében a hazai szabályozás átgondolásra érett. A módosító felmondás főleg egyes munkafeltételek módosítására, ezen belül számos esetben alacsonyabb munkakör, illetve munkabér elfogadására, más esetekben pedig határozatlan időre szóló munkaviszonynak határozott időre szóló módosítására irányul, de kiterjedhet mellék-kikötések változtatására is<sup>861</sup>. Ennek az elvnek megfelelően a felmondás alá eső munkavállalónak a szerződés-módosítással betölthető üres állás esetében írásban felajánlhatná a munkáltató, mely ajánlat megfontolására a német szabályozás szerint mintegy egyheti megfontolási időt szokásos biztosítani. Ha a munkavállaló ezt az

---

<sup>857</sup> PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai* 88. old.

<sup>858</sup> RADNAY József: *Felső korhatár szabályozása a munkavégzéssel kapcsolatban* Formatori Iuris Publici, Ünnepi kötet KILÉNYI Géza professzor hetvenedik születésnapjára, Szent István Kiadó, Bp., 2006. 357. old.

<sup>859</sup> SÁNDOR István: *Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában.* 14. old.

<sup>860</sup> PRUGBERGER Tamás – POELTZ Manfred: *A magyar és európai munkajog* 221. old.

<sup>861</sup> RADNAY József: *Módosító felmondás a munkajogban*, Gazdaság és Jog, 2007. augusztus 25. old

ajánlatot elutasítja, a munkaviszony megszüntetésére irányuló felmondás közölhető. A felmondás védelme kapcsán egyébiránt a német szabályozás külön rendelkezik a vezetőkről<sup>862</sup>. Különösen nagyobb számú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál megfontolásra érdemes e munkavállalói védelem elfogadása<sup>863</sup>, akár a vezető állású munkavállalók tekintetében is.

## **IX. EGYES SPECIÁLIS JOGALANYOK VEZETŐIRE VONATKOZÓ ELTÉRŐ RENDELKEZÉSEK**

### **1. A hitelintézetek és pénzügyi vállalkozások vezetői**

A rendszerváltást megelőző időszakban a Ptk. a kötelmi jog különös részében szabályozta a bankok és más hitelintézetekre vonatkozó normákat.<sup>864</sup> Egységes szabályok 1991. évi LXIX törvénytől datálhatók, majd ezen joganyag hatályon kívül helyezését követően az 1996. évi CXII. törvény rendelkezik – mai napig hatályosan - a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról. A jogszabályi rendelkezések szerint pénzügyi intézmény a hitelintézet, illetve a pénzügyi vállalkozás. A társasági jog és a polgári jog által már adott formakényszeren belül<sup>865</sup> tovább szűkül a tevékenységhez

---

<sup>862</sup> Kündigungsschutzgesetz (KSchG): § 14 Angestellte in leitender Stellung (1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht 1. in Betrieben einer juristischen Person für die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, 2. in Betrieben einer Personengesamtheit für die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen. (2) Auf Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, daß der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf.

<sup>863</sup> RADNAY József: *Módosító felmondás a munkajogban* 27. old.

<sup>864</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Gazdasági státuszjog*. 303. old.

<sup>865</sup> A Ptk. által alapvető szinten deklarált szerződési szabadság csorbát szenved a társasági szerződés kapcsán. A társasági jog korlátozza a szerződési szabadság valamennyi összetevőjét: nem minden esetben lehet szabadon eldönteni azt, hogy kötünk-e társasági szerződést, nem érvényesül mindig a partnerválasztás szabadsága, típuszabadság helyett viszonylag korlátozott a választható társasági típusok köre és végezetül a szerződés tartalmának meghatározása terén is sok kötöttség figyelhető meg. Bizonyos tevékenységek (banki, biztosítási tevékenységek) csak társaságot alapítva

rendelhető és választható gazdasági egység formájának köre, mert bank és szakosított hitelintézet részvénytársaságként vagy fióktelepként, szövetkezeti hitelintézet szövetkezetként, pénzügyi vállalkozás részvénytársaságként, szövetkezetként, alapítványként vagy fióktelepként működhet. A bírói gyakorlat is rámutat ennek fontosságára, mikor hangsúlyozza, hogy a cégbíróság köteles vizsgálni, hogy jogszabály nem tartalmaz-e olyan rendelkezést, amely szerint a cégjegyzékbe bejegyezni kért valamely tevékenység csak meghatározott szervezeti formában (cégformában) végezhető. Ennek figyelmen kívül hagyása esetén a bejegyző végzés jogszabályt sért.<sup>866</sup> A részvénytársasági formában működő pénzügyi intézménynél mögöttes joganyag a Gt., a szövetkezeti formában működő pénzügyi intézmény esetében az Sztv.

A hitelintézetnek a mérete, az általa végzett tevékenysége jellege, nagyságrendje és összetettsége arányában megbízható irányítási rendszerrel kell rendelkeznie, amelynek keretén belül köteles többek között a szervezeti felépítését belső szabályzatban áttekinthetően rögzíteni, és a felelősségi köröket egymástól elhatárolni és egyértelműen megfogalmazni. Mindezek alapján a hitelintézet igazgatóságának kell jóváhagynia és rendszeresen felülvizsgálnia a szervezeten belüli feladatok elkülönítésére, az összeférhetlenség megelőzésére, a kockázatok vállalására, mérésére, kezelésére, nyomon követésére és mérséklésére vonatkozó stratégiákat és szabályzatokat, amelynek ki kell terjednie a makrokörnyezet és a gazdasági ciklus állapotának változásából eredő kockázatra is.

Már a Hpt. személyi és tárgyi feltételeit taglaló általános rendelkezések között (I. rész I. fejezet) találunk vezetőkre vonatkozó kizáró szabályt, ez azonban törvény összövegében még nem szerepelt.<sup>867</sup> Ekként, akit a Hpt-ben felsorolt és a Btk. meghatározott fejezeteiben meghatározott, vagy ezen kívül nevesített

---

végezhetőek. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter: *A társasági szerződés sajátosságai a Ptk.-ban szabályozott szerződésekhez képest*, Gazdaság és Jog, 2001. július-augusztus 28. old.

<sup>866</sup> EBH2000. 228.

<sup>867</sup> A 2003. évi II. tv. iktatta be, majd módosította a 2005. évi XCI. tv. és a 2007. évi XXVII. tv.

törvényi tényállásba ütköző bűncselekmény elkövetése miatt elítéltek, vagy olyan büntett miatt ítélték el, amelyet bünszervezet keretében követett el, úgyszintén az, akivel szemben e bűncselekmények bármelyike miatt büntetőeljárás van folyamatban, a bűnügyi nyilvántartásról és a hatósági erkölcsi bizonyítványról szóló 1999. évi LXXXV. törvény 16. §-ában meghatározott időtartamig, illetve a büntetőeljárás befejezéséig pénzváltási tevékenységet végzőnél vezető állású személyként nem nevezhető ki, illetve vezető állású személynek nem választható meg, pénzváltási tevékenységet közvetlenül nem irányíthat, illetve ilyen tevékenységet közvetlenül nem végezhet. A foglalkoztatási jogviszony létesítését, a tevékenységi engedély kiadását, illetve meghosszabbítását megelőzően, valamint a foglalkoztatás ideje alatt a meghatározott foglalkoztatási feltétel fennállásának ellenőrzésére - a büntettek nyilvántartásának és a büntetőeljárás alatt állók nyilvántartásának adatai alapján - a Felügyelet jogosult. A szabályok láthatóan lényegesen szigorúbbak a Gt. -nek amúgy sem enyhe rendelkezéseitől

A Felügyelet előzetes engedélyével választható meg, illetőleg nevezhető ki a pénzügyi intézménynél a vezető állású személy, továbbá a pénzügyi holding társaság és a vegyes pénzügyi holding társaság tevékenységét ténylegesen irányító vezető állású személy. A Felügyelet hallgatása is beleegyezést jelent, ha a kérelmet nem utasítja el, melyre akkor kerülhet sor, ha – természetes személynél - felsorolt kizáró okok valamelyike a kinevezésre vagy megválasztásra javasolt személlyel szemben fennáll, illetőleg ügyvezető esetén, ha a javasolt személy a Hpt. 68. §-ban foglalt szakmai feltételeknek nem felel meg.

A kizáró okok között szerepel, így vezető állású személynek nem választható meg, továbbá annak nem nevezhető ki az, aki befolyásoló részesedéssel rendelkezik (vagy rendelkezett), illetőleg vezető állású személy (vagy az volt) egy olyan pénzügyi intézményben, amely esetében a fizetése képtelenséget csak a Felügyelet által alkalmazott kivételes intézkedésekkel lehet elkerülni, vagy amelyet a tevékenységi engedély visszavonása miatt fel kellett számolni, és akinek személyes felelősségét e helyzet kialakulásáért jogerős határozat

megállapította, továbbá aki súlyosan vagy rendszeresen megsértette a Hpt. vagy más, a banküzemre vagy a pénzügyi intézmény gazdálkodására vonatkozó jogszabály előírásait, és ezt a Felügyelet, más hatóság vagy bíróság öt évnél nem régebben kelt jogerős határozatban megállapította, illetve aki büntetett előéletű.

Hitelintézetnél, hitelintézeti elszámolóháznál nem lehet vezető állású személy - a felügyelő bizottsági tag kivételével - a fentiekén túlmenően az sem, aki nem rendelkezik legalább háromévi - a banki vagy vállalati gazdálkodás vagy az államigazgatás pénzügyi, illetve gazdasági területén szerzett - vezetői gyakorlattal, vagy más pénzügyi intézménynél könyvvizsgáló, illetve aki olyan tisztséget tölt be, amely tisztség ellátása korlátozhatja szakmai feladatainak ellátását. Mindez annál is inkább fontos, mert a menedzsmentnek kell levezényelnie a gyakran népszerűtlen intézkedéseket, melyhez a vezetői tapasztalat a gyakorlati elemzések szerint jelentős segítséget nyújt.<sup>868</sup>

Külön kiemeli a jogszabály, hogy akivel szemben meghatározott bűncselekmény miatt az ügyész vádat emelt, illetőleg külföldön olyan vagyon elleni vagy gazdasági bűncselekmény miatt, amely a magyar jog szerint büntetendő, az illetékes hatóság vádat emelt, a büntetőeljárás befejezéséig vezető állású személyként nem foglalkoztatható, illetve az ilyen feladatok általa történő ellátását fel kell függeszteni.<sup>869</sup>

A kizáró és összeférhetlenségi okok rendszerének egyenetlenségét tovább növeli az a szabály, mely kimondja, hogy pénzfeldolgozási tevékenységet végző jogi személynél vezető állású személy és a pénzfeldolgozási tevékenység irányításáért közvetlenül felelős vezető, valamint a pénzfeldolgozási tevékenységet közvetlenül végző személy nem lehet olyan személy, aki büntetett előéletű, és a kérelem benyújtását megelőző két éven belül jogerős határozatban megállapított, tulajdon elleni, pénzügyi szabálysértést követett el. Szakmai kritérium, hogy a pénzfeldolgozási

---

<sup>868</sup> GYÖRFFY Zsuzsa: *A K&H Bank és az ABN AMRO Magyar Bank egyesülésének munkaügyi vetületei*. In: NEUMANN László- PRUGBERGER Tamás (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esetei*. Novotni Kiadó Miskolc, 2004. 325-367. old.

<sup>869</sup> A szabályozás szigorúsága vitán felüli, különösen, ha összevetjük a Be. 4.§ (2) bekezdésében rögzített büntető-eljárásjogi alapelvvel.

tevékenységet végző jogi személynél a vezető állású személynek felsőfokú végzettséggel, továbbá a pénzfeldolgozási tevékenység irányításáért közvetlenül felelős vezetőnek vagy a pénzfeldolgozási tevékenységet közvetlenül végző legalább egy személynek felsőfokú végzettséggel és legalább hároméves szakirányú gyakorlattal kell rendelkeznie. Utóbbi körébe sorolható, ha az MNB-nél vagy hitelintézetnél legalább érdemi ügyintézői munkakörben vagy a pénzfeldolgozással kapcsolatos munkakörben, valamint pénzügyi vállalkozásnál vagy pénzfeldolgozási tevékenységet végző jogi személynél a pénzfeldolgozással kapcsolatos munkakörben állt munkaviszonyban.

A Hpt. VI. fejezete szerint a vezető állású személy és a pénzügyi intézmény alkalmazottja mindenkor - e beosztásával járó fokozott szakmai követelményeknek megfelelő - elvárható gondossággal és szakértelemmel, a pénzügyi intézmény és az ügyfelek érdekeinek figyelembevételével, a jogszabályok szerint köteles eljárni.

Cégjegyzésre - ideértve a bankszámla feletti rendelkezést is - és a hitelintézet nevében a pénzügyi szolgáltatási tevékenységgel kapcsolatos kötelezettségvállalásra részvénytársasági vagy szövetkezeti formában működő hitelintézet esetében két igazgatósági tag, illetve két ügyvezető együttesen jogosult, az együttes aláírási jog átruházható.

A vezető állású személy a Felügyeletnek haladéktalanul bejelenti, ha egy másik pénzügyi intézménynél igazgatósági taggá vagy felügyelő bizottsági taggá választják, vagy ilyen tisztségét megszünteti, valamint ha vállalkozásban befolyásoló részesedést szerez, vagy az ilyen részesedését megszünteti, vagy ellene a fent rögzített tartalommal büntetőeljárás indult.

A vezető állású személy és az üzleti döntésre felhatalmazott alkalmazott nem vehet részt a - pénzügyi intézmény által történő - kötelezettségvállalásra vonatkozó döntés előkészítésében és meghozatalában, ha annál az ügyfélnél, amely részére a kockázatvállalás történik, vezető állást tölt be, illetőleg befolyásoló részesedéssel rendelkezik. A vezető állású személy, a pénzügyi

intézmény alkalmazottja, megbízott szakértője nem vehet részt olyan döntés előkészítésében, illetőleg olyan döntésben, amelyhez saját magának, közeli hozzátartozójának vagy a közvetlen és közvetett tulajdonában álló vállalkozásnak üzleti érdeke fűződik és nem vállalhat szerződéses kötelezettséget, illetőleg nem köthet adásvételi szerződést azzal a pénzügyi intézménnyel, amelyben igazgatósági vagy felügyelő bizottsági tag, vagy ügyvezető, kivéve, ha a szerződés megkötéséhez - előzetesen - az igazgatóság egyhangú szavazással hozzájárult. Ugyanez irányadó a bankcsoportok vezetői esetében is.

Szervezeti szempontból rögzíthető, hogy pénzügyi intézmény igazgatóságának tagja csak természetes személy lehet, a hitelintézet igazgatóságában legalább két olyan tagnak kell lennie, akik a hitelintézettel munkaviszonyban állnak (belső tagok). A prudens működés miatt határozza meg a törvény a belső és külső tagok arányát, annak érdekében, hogy fenntartsa az intézmény szolvenciáját és likviditását. Ebben az esetben a cél a tulajdonosi irányítás és a professzionális vezetés közötti egyensúly fenntartása.<sup>870</sup> További megszorítás, hogy a hitelintézet igazgatóságában legalább két olyan igazgatósági tagnak kell lennie, akik magyar állampolgárok, a devizajogszabályok alapján devizabelföldinek minősülnek, és - legalább egy éve - állandó belföldi lakóhellyel rendelkeznek. Belső igazgatósági taggá a hitelintézet ügyvezetői választhatóak. Nem lehet igazgatósági tag, aki a hitelintézetnél vagy a hitelintézettel szoros kapcsolatban álló pénzügyi intézménynél az előző három évben könyvvizsgáló volt.

Hitelintézetnél ügyvezetőnek, illetőleg fióktelep formájában működő hitelintézetnél vezető állású személynek az nevezhető ki, illetőleg az választható meg, aki megfelel a vezető állású személyekre vonatkozó általános követelményeknek és akinek személyét a megválasztás, illetve a kinevezés tervezett időpontját harminc nappal megelőzően a Felügyeletnek - az előzetes

---

<sup>870</sup> RUSZNÁK Tamás: *Bankjog*. KJK.Bp., 1997. 155. old.

engedély megszerzése érdekében - bejelentették, és a Felügyelet az engedélyt megadta, vagy nem tagadta meg. További feltétel, hogy szakmailag rendelkezzen szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel és legalább négyéves, hitelintézetnél szerzett vezetői gyakorlattal, szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel és legalább öt éves, az MNB-nél, a Felügyeletnél, az Országos Betétbiztosítási Alapnál vagy önkéntes betétbiztosítási, illetve intézményvédelmi alapnál, továbbá ezeknek megfelelő külföldi intézménynél szerzett vezetői gyakorlattal, szakirányú felsőfokú végzettséggel és - vállalkozásnál vagy a közigazgatásban szerzett - legalább hat éves szakirányú vezetői gyakorlattal, vagy nem szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel, de azonos típusú vagy hasonló méretű pénzügyi intézménynél, befektetési társaságnál szerzett legalább hat éves szakirányú vezetői gyakorlattal. Pénzügyi vállalkozás ügyvezetőjének az nevezhető ki, aki ugyanezen feltételeknek megfelel, azonban alacsonyabbak a szakmai képzésre vonatkozó elvárások Részvénytársasági vagy szövetkezeti formában működő hitelintézet ügyvezetését legalább két ügyvezetőnek munkaviszony keretében kell ellátnia.<sup>871</sup>

## **2. A szövetkezeti hitelintézet vezetése**

A hitelszövetkezetek feladata általában kisvállalkozók részére a viszonyaiknak megfelelő hitelhez való jutást megkönnyíteni. A tőkeszegénységen a hitelszövetkezetek elsősorban azáltal segíthetnek, ha a szóban forgó rétegek egyes tagjai által félreértett összegeket az illető rétegen belül felmerülő hitelszükséglet fedezésére fordítják. Vagyis a tőkék eláramlása helyébe azok belső korforgását kell előidézniük.<sup>872</sup> A hitelszövetkezeteknél – Ihring Károly szerint - az önellenőrzés egyébként két irányban érvényesül. Egyik értelemben jelenti azt, hogy az igazgatóság hasonló foglalkozású és társadalmi állású egyénekből áll, mint a tagok többsége és épp ezért mindig képes megítélni,

---

<sup>871</sup> Ez az ügynevezett „Négy szem” elv. In: RUSZNÁK: *Im.* 161. old.

<sup>872</sup> IHRIG Károly: *A szövetkezetek a közgazdaságban.* Első Kecskeméti Hírlapkiadó és Nyomda Rt. 1937. 124-127. old.



produktív-e a kölcsön célja; másik értelme, hogy minden egyes tag figyelemmel kíséri az adósok gazdálkodását és így figyelmeztetheti az igazgatóságot, ha a szövetkezet pénze veszélyben van. Egymást és egymás viszonyait azok ismerik, akik egymás közelében laknak és pedig olyan viszonyok közt, hol a közellakás egyúttal közeli ismertséget is jelent. Ezért építi fel Raiffeisen hitelszövetkezetit elsősorban a szomszédsági viszonyra.<sup>873</sup> Magyarországon tehát 1948 előtt, a polgári államok többségének modelljéhez hasonlóan, a beszerző, értékesítő szövetkezeti forma dominált. Kereskedelmi jogi, és azon belül szövetkezeti jogi jellegűek csak a szövetkezet és a tag olyan vagyoni kapcsolatai voltak, amelyek a szövetkezeti üzletrész befizetésével és az utána járó osztalékkal, veszteséges gazdálkodás esetén fennálló esetleges pótbefizetési kötelezettséggel, valamint a tagokat megillető vásárlási és értékesítési visszafizetéssel függték össze.<sup>874</sup> Az 1971. évi III. törvénnyel megalkotásra került az egységes szövetkezeti törvény, amelyhez képest a szövetkezetek tevékenysége alapján megszülettek az ágazati jogszabályok (különböző jogforrási szinten), kialakítva a többlépcsős szabályozási rendszert. A takarékszövetkezetek rövid történeti áttekintéséből is megállapítható, hogy a szervezeti kérdésekre PM. rendeletekben történt szabályozás, míg a gazdálkodás terén a PM utasítások és közlemények száma uralkodott.<sup>875</sup> A takarékszövetkezetek működési kereteit a 29/1971. (VII.23.) PM. rendelet szabályozta, azonban a takarékszövetkezetekre vonatkozó magasabb szintű jogszabály megszületésére 1978-ig kellett várni (1978. évi 22. sz. törvényerejű rendelet a takarékszövetkezetekről), amely megállapította az 1971. évi III. törvény keretei között a takarékszövetkezetekre vonatkozó speciális, sajátos szabályokat.<sup>876</sup> A szövetkezet kettős lényege (társadalmi

---

<sup>873</sup> IHRIG Károly: Im. 134. old.

<sup>874</sup> DOMOKOS József – PRUGBERGER Tamás: *Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai*, Kereskedelmi Szemle, 1989. szeptember – október 72. old.

<sup>875</sup> CSÁK Csilla: *Állami szerepvállalás a takarékszövetkezetek integrációjában*. In.: BRAGYÓVA András (szerk.): *Ünnepi Tanulmányok Holló András 60. születésnapjára*, Bíbor Kiadó, 2003. 101. old.

<sup>876</sup> CSÁK Csilla: *A magyar takarékszövetkezeti mozgalom fejlődésének neuralgikus pontjai*, In: *Bibliotheca Iuridica Az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar tudományos kiadványai Libri Amicorum Budapest 1998. 21-30.o.*

szervezet, vállalati jelleg) szervezeti viszonyaiban is megjelent, tagság szervezete és a „vállalat” szervezete elkülönült egymástól.<sup>877</sup>

Az 1980-as években a szövetkezetek tipizálása kapcsán megállapítható, hogy az üzemszervezéseinek tartott osztályozás megkülönböztetett termelői és kereskedelmi típusú szövetkezetet, míg a közgazdasági jellegűnek elkönyvelt tipizálás termelői, fogyasztói és vegyes típusúakról szólt. A tipizálás szociológiaiainak mondott megközelítése a tagok egymás közötti és a szövetkezettel fennálló kapcsolatainak mélysége alapján fogyasztási, egyéni árutermelő és termelő típusú szövetkezetekről beszélt, míg negyedikként a „perszonálisnak” nevezett irányzat a tagnak a szövetkezeteken belül elfoglalt helyzete alapján termelői, vegyes és fogyasztói típusú szövetkezeteket említ. A hagyományos szövetkezeti osztályozás szerint a fogyasztási szövetkezeti típuson belül a pénzügyi ágazat magasabb formája a takarékszövetkezet, és ahol van, ott a hitelszövetkezet.<sup>878</sup> Ezt követően<sup>879</sup> a pénzügyi törvény (Pit.), majd a Hpt. megteremtette azt a jogi környezetet, mely a takarékszövetkezet gazdasági integrációs lehetőségeit és az integrációs kapcsolatait szélesebb körben nyitotta meg.<sup>880</sup> Külföldi kitekintésként megállapítható, hogy Európában országonként legalább egy szövetkezeti bankrendszer működik.<sup>881</sup>

A hitelszövetkezeteknek alapvetően két megjelenési formája a mezőgazdasági illetőleg az ipari hitelszövetkezetek. Nemzetközi kitekintéssel és történetiségében szemlélve ezt a megállapítást, két hitelszövetkezet jelent meg

---

<sup>877</sup> BAK József: *A takarékszövetkezetekről*, Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények 146. SZÖVORG Bp. 1979. 30. old.

<sup>878</sup> PRUGBERGER Tamás: *A szövetkezetek osztályozásának néhány újabb jogi problémája a gazdasági folyamatok tükrében*, Jogtudományi Közlöny, 1981. március 200 és 205. old.

<sup>879</sup> A takarékszövetkezetekről szóló 1978. 22.tvr-t az 1992. II. tv. helyezte hatályon kívül, hatálytalan 1993.01.01-től. Az 1978. évi 22. tvr. végrehajtására kiadott 32/1978. (XI. 29.) PM rendelet és módosításait pedig a 44/1992. (III. 11.) Korm r. helyezte hatályon kívül ugyancsak 1993. 01.01.napjával.

<sup>880</sup> CSÁK Csilla: *A takarékszövetkezetek jelene és jövője az integrációs kapcsolatok tükrében*, Gazdaság és Jog, 2000. január 12. old.

<sup>881</sup> CSÁK Csilla: *A vidék finanszírozásának lehetőségei a vidéki bankhálózat keretében*, Magyar Közigazgatás, 2001. október 634. old.

elsőként a szövetkezeti és a pénzügyi szféra keretei között és különbözőségüket a szomszédsági viszonyokhoz való kapcsolódásuk determinálta.<sup>882</sup>

Szövetkezeti hitelintézet takaré-, illetőleg hitelszövetkezet lehet. A Hpt. ezt a kapcsolatot úgy határozza meg, hogy a szövetkezeti formában működő szövetkezetekre a szövetkezeti törvény rendelkezéseit a Hpt.-ben foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. A két jogszabály kapcsolata tehát a generális és a speciális viszonyában áll egymással, de a pénzügyi tevékenységet végző pénzügyi intézmény szövetkezeti formában történő működtetése a szervezeti kérdésekben is a speciális szabályok előtérbe kerülését eredményezi, a működés során pedig teljes mértékben a specialitás jellemző.<sup>883</sup> A takarékszövetkezetek nem „tisztá” pénzügyi intézetek, vannak bankidegen (pl. kereskedelmi) tevékenységeik és nemcsak profit-szempontra dominálnak gazdálkodásukban.<sup>884</sup> Takarékszövetkezet tevékenységi körébe a Hpt.-ben meghatározottak tartoznak, és annyiban különbözik a hitelszövetkezettől, hogy utóbbi a pénzváltás kivételével tevékenységét csak saját tagjai körében végezheti, azonban tőkekövetelménye és tevékenységi köre azonos a takarékszövetkezetével.<sup>885</sup> A takarékszövetkezetek jogi jellege két aspektusból jelölhető meg, egyrészt mint szövetkezet, amely a szövetkezeti normáknak megfelelően lép a gazdaság színterére, másrészt mint hitelintézet, amely dinamikájában, működésében a pénzügyi szféra előírásait sajátítja el.<sup>886</sup>

A hatályos Hpt. szerint a szövetkezeti formában működő pénzügyi vállalkozást legalább tizenöt tag, szövetkezeti hitelintézetet legalább kétszáz tag alapíthat, illetve működtethet, a szövetkezeti hitelintézetnek természetes és jogi személyek lehetnek a tagjai, a jogi személyek száma azonban nem haladhatja meg a tagok számának egyharmadát.

---

<sup>882</sup> CSÁK Csilla: *Hitelszövetkezeti rendszerek történeti és elméleti alapvetései*. In: Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXII. (2004), Novotni Kiadó Miskolc, 2004. 361. old.

<sup>883</sup> CSÁK Csilla: A takarékszövetkezetek jogi szabályozása a tagsági viszonyok tükrében, Magyar Jog, 2001. október 600. old.

<sup>884</sup> LENGYEL Imre: *A takarékszövetkezetek kilátásairól*, Pénzügyi Szemle, 1993. június. 467. old.

<sup>885</sup> FÖLDES Gábor (szerk.): *Pénzügyi jog*. Osiris Kiadó Bp. 2001.220-221. old.

<sup>886</sup> CSÁK Csilla: *A magyar takarékszövetkezeti mozgalom fejlődésének neuralgikus pontjai* Uo.

A szövetkezeti hitelintézetek átlagosnál nagyobb taglétszáma, valamint a hitelintézeti tevékenységre vonatkozó prudenciális előírások okán a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényben előírt szavazattöbbség veszélyeztetné az eredményes közgyűlési (küldöttgyűlési) munkát, a prudenciális megfelelés szükség szerinti biztosítását. A szövetkezeti hitelintézet igazgatóságában legalább egy belső tagnak munkaviszonyban álló tagnak kell lennie. A szövetkezeti hitelintézet esetében az igazgatósági tagság szempontjából nem a tagsági viszonynak tulajdonítanak jelentőséget, hanem a munkaviszonynak. A külső és belső tagok arányát tekintve a külső tagok többsége a jellemző.<sup>887</sup> Szövetkezeti pénzügyintézet ügyvezető igazgatója választás útján (küldöttgyűlés), de kinevezéssel is elnyerheti ezt a beosztását.<sup>888</sup> A takarékszövetkezeteknél a személyi feltételeknek a vezető állásúak tekintetében törvényi alapon előírásai vannak, tehát a tagsági viszonyhoz kötött tisztségviselői minőség meghatározása általában okafogyott. A nagy taglétszámot felvonultató szövetkezeteknél pedig a hátrány az, hogy a tagság eltávolodik a szövetkezettől, azzal a kapcsolata „áttételessé” válik. A takarékszövetkezeti alapszabályok általában nem térnek ki a szakmai követelményekre, azok a Hpt. alapján érvényesülnek, akként, hogy a jogszabályi rendelkezésekre hivatkoznak.<sup>889</sup> A takarékszövetkezetek általában nagy taglétszámot tömörítő szervezetek, amelyek kis ügyviteli apparátussal, alacsony működési költséggel működtek. Az alkalmazotti kört lehetőleg tagjaikból alakították ki. A takarékszövetkezetek és a tagok között nincs állandó kapcsolat a tagsági viszony keretében. Az igazgatóság, mint operatív irányító szerv, az önkormányzati szabályzatok tág kereti között és a közgyűlés határozatainak megfelelően irányítja a szövetkezet tevékenységét. Kialakítja a szövetkezet munkaszervezetét, gyakorolja meghatározott körben a munkáltatói jogokat és dönt minden olyan ügyben, amely nem tartozik más szerve hatáskörébe. A takarékszövetkezeti tevékenység irányítását az igazgatóságon

---

<sup>887</sup> CSÁK Csilla: *Az integrált szövetkezeti hitelintézetek szervezeti és funkcionális megközelítése*. PhD. értekezés. Miskolc, 2000. 73-74. old.

<sup>888</sup> BH.1999. 375.

<sup>889</sup> CSÁK Csilla: *A takarékszövetkezetek jogi szabályozása a tagsági viszonyok tükrében* 604. old.

keresztül olyan személyek végzik, amelyek a tagság érdekében tevékenykednek, de nem a tagsági viszonyhoz kötődően, nem a tagi körből kerülnek megválasztásra.<sup>890</sup> Döntési pozícióban a tagság az alapvető fontosságú kérdésekben van, egyéb esetben az operatív irányító szerv (pl. igazgatóság) jár el, amely a közgyűlési döntések végrehajtója, egyéb esetekben önálló döntési jogkörrel rendelkező szerv, amely tevékenységét beszámolási kötelezettséggel végzi.<sup>891</sup>

Szövetkezeti hitelintézet tagja, illetőleg örököse (jogutódja) tagsági jogviszonya megszűnéskor a szövetkezet saját tőkéjéből legfeljebb a részjegye összegére tarthat igényt, azonban ha a tagsági jogviszony a tag halálával, a jogi személy megszűnésével vagy kilépéssel, kizárással szűnik meg, legfeljebb a megszűnést követő második éves beszámolót megállapító közgyűlés (küldöttgyűlés) napjától számított harmincadik napig a szövetkezet igazgatósága köteles meghosszabbítani a részjegy összegének visszafizetését, ha ennek következtében a szövetkezeti hitelintézet saját tőkéje, illetőleg szavatoló tőkéje nem éri el a meghatározott tőkekövetelményt.

A szövetkezeti tagság kettős minőségének értékelése során megállapítható, hogy a tag egyrészt a szövetkezet irányítója, másrészt a szövetkezeti szolgáltatások első számú igénybevevője. Ennek megfelelően a szövetkezet lényeges működési elve, hogy a belső jogviszonyaiban a tőkeérdekeltség helyett szövetkezés személyes eleme a meghatározó, mind a szolgáltatások, mind pedig a belső jogviszonyokban egyaránt.<sup>892</sup> A takarékszövetkezeti modernizáció egyik tendenciája éppen abban figyelhető meg, hogy az igazgatósági tagságot és ügyvezetői státuszt szétválasztják és ezáltal a gazdasági szervezet elkülönülését, szétválasztását az operatív vezetés keretén belül intézményesített formában megjelenítik.<sup>893</sup> Így a takarékszövetkezetet társadalmi elnök és főfoglalkozású ügyvezető közösen irányítja, s ez megfelel az Európai Unió bankdirektíváinak, melyek szerint a társadalmi elnök a

---

<sup>890</sup> CSÁK Csilla: *A takarékszövetkezetek jogi szabályozása a tagsági viszonyok tükrében* Uo.

<sup>891</sup> CSÁK Csilla: *Szövetkezeti alaphelyek az SzNsz kongresszusának megfogalmazásában és tükröződésük a magyar szövetkezeti mozgalomban*, Gazdaság és Jog, 2000. november 26. old.

<sup>892</sup> CSÁK Csilla: *A magyar takarékszövetkezeti mozgalom fejlődésének neuralgikus pontjai* Uo.

<sup>893</sup> CSÁK Csilla: *A takarékszövetkezetek jogi szabályozása a tagsági viszonyok tükrében* 605. old.

tulajdonos képviselőjeként gyakorol ellenőrzést az ügyvezető felett.<sup>894</sup> A takarékszövetkezetek komparatív előnyei közé sorolható, hogy a vezetésben (igazgatóságban) részt vevő helyi képviselők információi és befolyása révén a helyi gazdaság és társadalom igényeihez gyorsan és rugalmasan képesek alkalmazkodni, sőt a helyi fejlesztésekre érdemi hatást tudnak gyakorolni (pl. az önkormányzat beruházásaira, az infrastruktúra fejlesztésére).<sup>895</sup>

A szövetkezetek gazdasági társasággá történő átalakulásánál megfelelően irányadók gazdasági társaságok egymásba való átalakulásának közös szabályai és eljárási rendelkezései is. Az átalakulást egyaránt kezdeményezheti a tagság „alulról”, és a vezetés „felülről”. Az átalakulást az igazgatóság is kezdeményezheti, mert a szövetkezet igazgatósága bármikor jogosult rendkívüli közgyűlést összehívni. A Legfelsőbb Bíróság döntése és az Szvt., valamint a Gt. vonatkozó rendelkezései alapján az állapítható meg, hogy a szövetkezet részvénytársasággá való átalakítása olyan sajátos alapítás, ahol attól függetlenül, hogy csak a volt szövetkezeti tagok lesznek részvényesek vagy pedig új részvényesek is belépnek, mindig van egy sajátos részvényjegyzési eljárás, amelynek alapja egy sajátos „alapítási tervezet” és mindig van alakuló közgyűlés, amelynek egyik fő feladata az alapszabálytervezet elfogadása.<sup>896</sup>

### **3. A tőkepiacon tevékenységet folytató szervezetek vezetőire vonatkozó eltérő szabályok**

A tőkepiacról szóló 2001. évi CXX. törvény rendelkezési szerint a befektetési alapkezelő vezető tisztségviselője, illetve a befektetési döntéshozatalban, végrehajtásban résztvevő alkalmazottja, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személye nem lehet közvetlenül a befektetési

---

<sup>894</sup> ÓSZABÓ Attila: *Egységben a nyerő (Takarékszövetkezeti konszolidáció)* Figyelő, 1995. február 2. 35. old.

<sup>895</sup> LENGYEL Imre: Im. 469. old.

<sup>896</sup> WELLMANN György: *Takarékszövetkezet átalakulása részvénytársasággá*, Gazdaság és Jog, 1994. szeptember 10. old.

alapkezeléshez kapcsolódó területen tevékenykedő alkalmazottja, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személye a törvényben meghatározott letétkezelőnek, a befektetési döntések végrehajtásában közreműködőnek, így különösen befektetési vállalkozásnak, hitelintézetnek, ingatlanértékelőnek, ingatlanforgalmazónak, másik befektetési alapkezelőnek, valamint a befektetési alapkezelő ügyfelének. Az a személy, aki esetében az előzőekben meghatározott összeférhetlenség merül fel, köteles azt haladéktalanul a Felügyeletnek bejelenteni és az összeférhetlenséget haladéktalanul megszüntetni.

A tőzsdével munkaviszonyban álló személy és vele egy háztartásban élő közeli hozzátartozója nem lehet a tőzsde tulajdonosánál, illetve tőzsdei kereskedőnél vezető állású személy és érdemi ügyintéző és nem lehet tőzsdére bevezetett értékpapír kibocsátójánál vezető állású személy és érdemi ügyintéző, ide nem értve azt az esetet, ha a tőzsde által kibocsátott értékpapír vagy állampapír kerül a tőzsdére bevezetésre. A tőzsdével munkaviszonyban álló személy és közeli hozzátartozója tőzsdei kereskedőben közvetlen tulajdonnal nem rendelkezhet.

A központi értéktárral, az elszámolóházi tevékenységet végző szervezettel, valamint a központi szerződő féllel munkaviszonyban vagy foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyban álló személy befektetési vállalkozásnál, hitelintézetnél, a központi értéktár, elszámolóházi tevékenységet végző szervezet, illetőleg központi szerződő fél ügyfelénél és szabályozott piacra bevezetett értékpapír kibocsátójánál - ide nem értve az értéktárban, az elszámolóházi tevékenységet végző szervezetben, illetőleg a központi szerződő félben tulajdonosi részesedéssel rendelkező pénzügyi holding társaságot - nem állhat munkaviszonyban vagy foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyban; és nem lehet vezető állású személy. A központi értéktárnál, az elszámolóházi tevékenységet végző szervezetnél, valamint a központi szerződő félnél munkaviszonyban vagy foglalkoztatásra irányuló egyéb jogviszonyban álló személy befektetési vállalkozásban, hitelintézetben,

elszámolóházi tevékenységet végző szervezetben, központi szerződő félben közvetlen tulajdont nem szerezhethet, kivéve a szabályozott piacra bevezetett részvény tulajdonjogának megszerzését.

Befektetési alapkezelőnél, szabályozott piacnál, tőzsdénél, elszámolóházi tevékenységet végző szervezetnél, illetve központi értéktárnál vezető állású személyre vonatkozóan felsőfokú végzettséget, szakmai gyakorlatot, büntetlen előéletet ír elő a jogszabály, és ugyanez az elvárás a pénzügyi holding társaság és a vegyes pénzügyi holding társaság tevékenységét ténylegesen irányító vezető állású személy esetébe is.

Törvény szerinti kizáró ok olyan személlyel szemben áll fenn, aki tíz százalékot elérő vagy azt meghaladó közvetlen, illetőleg közvetett részesedéssel rendelkezik, rendelkezett, illetve vezető állású személy volt olyan, a Felügyelet által felügyelt intézményben, amely öt éven belül fizetéképtelenné vált, vagy fizetéképtelenségét csak felügyeleti intézkedéssel lehetett elkerülni, illetve amelynek tevékenységi engedélyét a Felügyelet visszavonta, és akinek személyes felelősségét e helyzetek kialakulásáért jogerős határozat megállapította vagy súlyosan vagy ismételten megsértette a Felügyelet feladatkörébe eső törvények, illetve a tőkepiaci törvény felhatalmazása alapján kiadott jogszabály előírásait és emiatt vele szemben a Felügyelet, más hatóság vagy bíróság öt évnél nem régebben kelt jogerős határozatban szankciót alkalmazott, illetőleg, akit a tőzsde vagy más szervezet etikai bizottsága, tanácsa öt éven belül súlyos etikai vétség elkövetése miatt elmarasztalt, valamint akinek lakóhelye vagy székhelye szerinti ország hatóságaitól információ nem szerezhető meg, és a tulajdonszerzési engedélyezés elbírálásához szükséges információ megadását önként nem vállalja. A bűncselekményekkel kapcsolatos kizáró okok lényegileg a Hpt. rendelkezéseit ismétlik.

A befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól szóló 2007. évi CXXXVIII.



törvény szerint a részvénytársasági formában működő befektetési vállalkozás ügyvezetését legalább két büntetlen előéletű, három év szakirányú szakmai gyakorlattal rendelkező természetes személy, munkaviszony keretében köteles ellátni. A befektetési vállalkozás a működésének és tevékenysége végzésének irányítására a vezető állású személyek közül első számú vezetőt nevez ki, aki büntetlen és szakmai gyakorlattal rendelkezik.

A befektetési vállalkozás és az árutőzsdei szolgáltató vezető állású személye, a vezető állású személy közeli hozzátartozója nem lehet a személyi összeférhetetlenség szabályai szerint más befektetési vállalkozásban közvetlen, illetve közvetett részesedéssel rendelkező természetes személy, más befektetési vállalkozásban közvetlen, illetve közvetett részesedéssel rendelkező szervezet vezető állású személye, más befektetési vállalkozás vezető állású személye vagy alkalmazottja, szabályozott piacra bevezetett értékpapír kibocsátójánál - ide nem értve a befektetési vállalkozást magát - vezető állású személy vagy alkalmazott. A befektetési szolgáltatási tevékenység végzésére jogosító engedéllyel rendelkező hitelintézet e tevékenység végzésére létrehozott szervezeti egységének vezetője vagy az irányításért felelős, döntési hatáskörrel rendelkező személye ugyanilyen munkakörben a hitelintézet más szervezeti egységénél, más hitelintézetnél vagy befektetési vállalkozásnál nem foglalkoztatható.<sup>897</sup>

A befektetési vállalkozás alkalmazottja saját, vele egy háztartásban élő személy, közeli hozzátartozója és egyéb módon érintett személy nevében vagy javára nem köthet olyan ügyletet, amely bennfentes kereskedelmet vagy piacbefolyásolást valósítana meg, üzleti titok, értékpapírtitok, biztosítási titok, banktitok, pénztártitok vagy az adatvédelemről szóló jogszabályok által védett információ jogszerűtlen feltárásával és felhasználásával jár, vagy nem áll összhangban a befektetési vállalkozás e törvényben meghatározott kötelezettségeivel.

---

<sup>897</sup> PETRIK Ferenc (szerk.): *Bankjog*. HVGÓrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., 2003. 529. old.

#### **4. A biztosító vezető állású személyeire vonatkozó speciális rendelkezések**

A biztosítókról és a biztosítási tevékenységről szóló 2003. évi LX. törvény szerint biztosítónál vezető állású személynek az nevezhető ki, illetve az választható meg, akinek személyét a megválasztás, illetve a kinevezés tervezett időpontját 30 nappal megelőzően a biztosító a Felügyeletnek bejelentette, és a Felügyelet az engedélyt megadta. A Felügyelet köteles a vezető állású személy megválasztását, illetve kinevezését engedélyező vagy azt elutasító határozatát a benyújtástól, illetve a hiányok pótlásától számított 30 napon belül meghozni. Biztosítónál vezető állású személy kizárólag olyan személy lehet, aki büntetlen előéletű, szakmai alkalmassággal és üzleti megbízhatósággal rendelkezik, legalább 5 éves adott területen szerzett vezetői gyakorlattal rendelkezik, felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, és biztosítónál nem tevékenykedik könyvvizsgálóként. A büntetettség kérdésében a Bit. egyezik a Hpt. és a Tpt. rendelkezéseivel. A gyakorlat által kialakított elv szerint a biztosító vezetőjének szakmai alkalmasságának megítéléséhez nem csak a törvényben felsorolt alkalmatlansági okokat kell figyelembe venni.<sup>898</sup> A biztosító vezető tisztségviselőjévé való kinevezés engedélyezése iránti kérelem elutasítására is sor kerülhet, a szakmai alkalmasság és üzleti megbízhatósága hiánya miatt.<sup>899</sup>

A biztosító ügyvezetőjének az nevezhető ki, illetve az választható meg, aki megfelel a vezető állású személyekre vonatkozó általános követelményeknek és a biztosítóval munkaviszonyban áll, kivéve, ha meghatározott összegű éves díjbevétel el nem érő biztosító egyesületről beszélünk, mert az az ügyvezetőt megbízási jogviszony keretében is foglalkoztathatja. Cégjegyzésre - ideértve a bankszámla feletti rendelkezést is - és a biztosító nevében a biztosítási tevékenységgel kapcsolatos kötelezettségvállalásra részvénytársasági, szövetkezeti formában az igazgatóság tagjai és az ügyvezetők közül két

---

<sup>898</sup> EBH2006. 1483.

<sup>899</sup> BH2007. 170.

személy együttesen jogosult. A biztosító ügyvezetői közül meg kell jelölni az első számú vezetőként foglalkoztatott személyt.

A Bit. külön kiemeli, hogy a biztosító vezető állású személyei, egyéb vezetői, valamint alkalmazottai munkaviszonyuk (megbízásuk) fennállása alatt és annak megszűnése után kötelesek a biztosítási titkot megtartani. A biztosító vezető állású személyei, egyéb vezetői, valamint érdemi ügyintézői kötelesek a biztosítónak bejelenteni, ha ők vagy közeli hozzátartozójuk a biztosítóval szerződéses kapcsolatba lépni kívánó félnél befolyásoló részesedéssel, a megkötendő szerződésben más érdekeltiséggel rendelkeznek vagy a biztosítóval szerződéses kapcsolatba lépni kívánó félnél igazgatósági, illetve felügyelő bizottsági tisztséget viselnek. Ilyen esetben a nevezettek e döntés előkészítésében és meghozatalában nem vehetnek részt (összeférhetetlenség).

A viszontbiztosítókról szóló 2007. évi CLIX. törvény – figyelemmel az uniós előírásokra<sup>900</sup> - rendelkezései szerint viszontbiztosító részvénytársaság, szövetkezet, vagy harmadik országbeli viszontbiztosító magyarországi fióktelepe formájában létesíthető, és a Gt., az Sztv., vagy az Fkt. rendelkezéseit is ennek tükrében lehet alkalmazni. Viszontbiztosító szövetkezetet legalább tíz tag alapíthat és szövetkezet cégnevében, hirdetésében vagy bármely más módon használt elnevezésében köteles egyértelműen utalni arra, hogy szövetkezeti formában tevékenykedik. Igazgatósági tagnak választható az is, aki nem tagja a biztosító szövetkezetnek, illetve nem áll azzal munkaviszonyban.

Viszontbiztosítónál vezető állású személynek az nevezhető ki, illetve az választható meg, akinek személyét a megválasztás, illetve a kinevezés tervezett időpontját 30 nappal megelőzően a viszontbiztosító a Felügyeletnek bejelentette, és a Felügyelet az engedélyt megadta, míg a viszontbiztosító ügyvezetőjének az nevezhető ki, illetve az választható meg, aki megfelel a vezető állású személyekre vonatkozó általános követelményeknek és a

---

<sup>900</sup> A 73/239/EGK, a 92/49/EGK tanácsi irányelv, valamint a 98/78/EK és a 2002/83/EK irányelv módosításáról szóló Európai Parlament és a Tanács 2005/68/EK. irányelv.

viszontbiztosítóval munkaviszonyban áll. Cégjegyzésre és a viszontbiztosító nevében a viszontbiztosítási tevékenységgel kapcsolatos kötelezettségvállalásra részvénytársasági, szövetkezeti formában működő viszontbiztosítónál az igazgatóság tagjai és az ügyvezetők közül két személy együttesen jogosult. A viszontbiztosító ügyvezetői közül meg kell jelölni az első számú vezetőként foglalkoztatott személyt. A szakmai alkalmasság és üzleti megbízhatóság bizonyítására és megállapításának feltételeire a törvény a Bit. rendelkezéseire utal vissza.

## X. AZ ÜGYVEZETÉS SZABÁLYOZÁSA AZ ÚJ POLGÁRI TÖRVÉNYKÖNYV TERVEZETEIBEN

### 1. A szabályozás alapjai és elvei

Valamennyi Gt. kodifikálásakor elmaradt a kereskedelmi társaságok rendszertani elhelyezésének elvi átgondolása, azonban a társasági törvények megtartották a Ptk.-hoz való kapcsolódásukat<sup>901</sup>. A jelenlegi elképzelés szerint – a holland Ptk. mintájára – az új Polgári Törvénykönyv egymástól jól elkülöníthető, de mégis egy szerves egységet alkotó könyvek sorozata lenne, így a kezdeti koncepció szerint nem okozott volna elvi problémát a társasági szabályoknak a Ptk.-ba való elhelyezése<sup>902</sup>. Egyes polgári jogi kódexek – mint amilyen az olasz Codice Civile<sup>903</sup> – részletesen szabályozzák a kereskedelmi társaságokat és a szövetkezetet, míg mások csak utalnak arra, a részletes

---

<sup>901</sup> VÉKÁS Lajos: *Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2001. 67. old.

<sup>902</sup> GÁRDOS Péter – HOLCHACKER Péter: *Kodifikációs és jogharmonizációs kérdések a gazdasági jog területéről*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/4-5. szám 58. old.

<sup>903</sup> Codice Civile, Libro Quinto, Del lavoro, Titolo V, Delle società, Capo I - Disposizioni generali (artt. 2247-2250), Capo II - Della società semplice (artt. 2251-2290), Capo III - Della società in nome collettivo (artt. 2291-2312), Capo IV - Della società in accomandita semplice (artt. 2313-2324), Capo V - Società per azioni (artt. 2325-2451), Capo VI - Della società in accomandita per azioni (artt. 2452-2461), Capo VII - Della società a responsabilità limitata (artt. 2462-2483), Capo VIII - Scioglimento e liquidazione delle società di capitali (artt. 2484-2496), Capo IX - Direzione e coordinamento di società (artt. 2497-2497 septies), Capo X - Della trasformazione, della fusione e della scissione (artt. 2498-2506 quater), Capo XI - Delle società costituite all'estero (artt. 2507-2510)

szabályozást a társaságokról szóló törvényekre hagyva. A jelenlegi rendszer azonban akként írható le, hogy a társaságok és a szövetkezet definíciói megtalálhatóak a Ptk-ban<sup>904</sup>, a munkajog kapcsolódása azonban teljes egészében elmaradt, míg az új Ptk. eredeti koncepció (Szakértői Javaslat) szerint a jogi személyekre nézve nyújtott egy nagyon részletes általános szabályozást – döntő részben a társasági törvényből kimásolva – és nevesítette az egyesület és az alapítvány szabályait, a többi jogi személyiséggel rendelkező szervezetről külön nem tett említést. Ez a fajta szabályozás azért volt furcsa, mert vagy az eddigi Ptk. koncepciója szerint mutatkozna célszerűnek jelzésszerűen utalni az egyes jogi személyekre és arra is, hogy szabályozásukról külön törvény rendelkezik, vagy csupán az általános jogi személyekre vonatkozó rendelkezések álljanak fenn, és a külön törvényekben elhelyezett egyes jogi személyekre vonatkozó szabályok utaljanak a Ptk. jogi személyekről szóló fejezetéből az általános szabályokra, de ebben az esetben az egyesületekről és az alapítványokról is célszerű lenne külön törvényben és nem az új Ptk-ban rendelkezni.

Külön kérdés a jogi személyek és jogi személyiséggel nem rendelkező jogalanyok szabályozási rendszere, melyben egyes álláspont szerint<sup>905</sup> a jogi személyiség nélküli gazdasági társaság elnevezést meg kellene szüntetni, mert nincs különbség a jogi személyiséggel rendelkező és azzal nem bíró társaságok között, míg más elképzelés szerint a különbség lényege a személyegyesítő jellegben és a szervezeti paraméterekben áll, mert a kkt-knek és bt-knek nincs elkülönült szervezetük és vezető tisztségviselőjük is csak tag lehet, így egybemosódnának a társasági formák, noha a bírói gyakorlat nem

---

<sup>904</sup> A Ptk. szövege nem követte a társasági jog változásait a társaságot létesítő okmány elnevezése kapcsán, amikor nem különböztet zártkörűen és nyilvánosan működő részvénytársaságok között és nem szól az egyszemélyes gazdasági társaságról sem. Komoly hiányossága a Ptk.-nak, hogy a társaság képviseletére jogosultak között nem említi a cégvezetőt és a jogalkotó azt sem észlelte, hogy zártkörűen működő részvénytársaság esetén vezérigazgató választható. Nem tesz említést a Ptk. arról, hogy a vezető tisztségviselők képviseleti jogát a létesítő okmány korlátozhatja, ill. több vezető tisztségviselő között megoszthatja. In.: MISKOLCZI BODNÁR Péter: Társasági jog a Ptk.-ban, Gazdaság és Jog, 2001. január 4. old

<sup>905</sup> SZATMÁRI Csaba: *Javaslat a jogi személyiség nélküli jogalany szakkifejezés kivezetésére a jogi technológiából*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2007/5. 27-29. old.

tett különbséget a két forma között<sup>906</sup>. Nem közömbös mindez abban a szegmensben sem, hogy mely joganyag realizálja a jogalanyiságot és a jogképességet<sup>907</sup>. Megjelentek elképzelések új jogi személy típusról is, az alapítványi részvénytársaságról, mely azonban leginkább a betéti részvénytársaságokhoz hasonlítana azzal a különbséggel, hogy itt a belső részvényes nem viselne korlátlan felelősséget a vállalkozás tartozásaiért. Az operatív cégvezetéssel együtt járó feladatokat az egyszemélyi vagy kollektív menedzsment végezné<sup>908</sup>. Az eredeti koncepcióban ez nem volt benne, majd beépítették a 2007. novemberi anyagba, viszont a 2008. március 25-i állapot szerint már nem szerepel az új Ptk.szövegében.

Vannak véleménynek<sup>909</sup>, mely szerint a Gt. vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályai – összeférhetetlenség stb. – csak a gazdasági életben az üzletszerűen gazdálkodó jogi személyeknél bírnak jelentőséggel. Ezeket az előírásokat nem szabadna kiterjeszteni a nonprofit jogi személyekre, így az új Ptk-ban teljesen feleslegesek a vezető tisztségviselőkről szóló részletes rendelkezések. Egy költségvetési szervnél a vezetőt nyilván kinevezik, egy egyesület társadalmi elnökségének tagjai vagy egy alapítvány társadalmi kuratóriumának tagjai pedig aligha minősíthetők vezető tisztségviselőnek, ezért is tűnik fölöslegesnek a túlzottan részletes, a Gt-ből kimásolt szabályrendszer<sup>910</sup>.

A szövetkezeti szabályozás az eredeti új koncepcióból nemes egyszerűséggel – mint ahogy a társaságok is – kimaradt, pedig egyszer döntést kellene hozni, hogy a szövetkezet vagy társaság, vagy egyesület stb., vagy a jogi minősítés hordozója maga az elnevezés (szövetkezet), de akkor jogi kategória legyen, s a Ptk.-ban is a négy kiemelt jogi személy közé tartozzon. A szövetkezet

---

<sup>906</sup> WELLMANN György: *Kapjon-e a közkereseti és a betéti társaság jogi személyiséget?*, Gazdaság és Jog 2005. február 9. old.

<sup>907</sup> BURGER László: *A jogképes német polgári jogi társaság*, Polgári Jogi Kodifikáció 2003/1. szám 25. old.

<sup>908</sup> GADÓ Gábor: *Gondolatok az alapítványi részvénytársaság mint új jogi személy típus bevezetéséről*, Magyar Jog 2007. október 582. old.

<sup>909</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Alternatív javaslat a „Jogi személyek általános szabályai”-ra*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2005/4-5. szám 34. old.

<sup>910</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Az új Ptk. szövegtervezetéről a gazdasági jog oldaláról*, Gazdaság és Jog, 2007. január 7. old.

elhelyezésének a problémáját a túlszabályozott eredeti tervezet sem oldotta tehát meg, így átmenetileg maradt a kétely a rendszertani besorolást illetően. Ez a 2008-as anyagban változott, a jogi személyek között említést nyert, ezzel mintegy eldöntve a szövetkezetek helyét, végleg elkülönítve a társaságoktól.

A munka jogviszonyai a polgári jog keretei közé tartoznak<sup>911</sup>. Ezt erősíti meg az első Mt. hatályba lépése előtti időszak rendszere, és a külföldi, elsősorban német szabályozás<sup>912</sup>. Ismert a munkajog egységesen megvalósított teljes kodifikációja, amely a kollektív munkajogot is magába foglalja, a francia megoldás a Code du travail által. Ezzel szemben a második megoldás esetében a munkaszerződéséről, valamint az üzemi munkarendről külön törvények szólnak, amelyek az individuális munkaviszonyhoz tartozó intézményeket átfogóan rendezik, mely jellemzi a Benelux-államokat és Ausztriát. Azonban a munkaszerződést valamennyi nyugat-európai állam kodifikálta, és a régi magyar kodifikálni tervezett vagy szokásjogon alapuló magánjog normatív módon szólt a szolgálati és a vele azonos típusú munkaszerződésről.

A koncepciónál kérdés volt, hogy a polgári jogban szabályozott szolgálati szerződés a munkaszerződésnél tágabb fogalom-e és foglal-e magában a munkaszerződésben túlmenően önállótlanossággal nem járó, ún. szabad szolgálati szerződéseket is, vagy pedig minden szolgálati szerződésre a munkaszerződésre megállapított rendelkezéseket kell általában alkalmazni és ezen belül állapítanak meg eltérő szabályokat az önálló vagy nagyfokú önállósággal bíró munkavállalók szerződéseire. Általában az előbbi megoldás az elfogadott, ezt ismerte az Mt.-t megelőző magyar jog is, viszont jelenleg az utóbbi változat érvényesül. Az előbbi – általánosnak tekinthető megoldás – azon a megfontoláson alapul, hogy a polgári jogban ismert szerződési elv a munkajogban is irányadó. Ha a munkajogi jogszabályokról önálló törvénykönyv rendelkezik, arra célszerű törekedni, hogy a munka világa

---

<sup>911</sup> SÖLLNER, Alfred – WALTERMANN, Raimund: *Grundriss des Arbeitsrechts*. 12. Auflage, Vahlen Verlag, München, 1998. 5. old.

<sup>912</sup> BGB.611-630.§. a Dienstvertrag szabályairól, a BGB. 631-651.§ a Wekvertrag szabályairól rendelkezik.

határozott és világos jogi alapokra helyeződjön. Ez azonban nem járhat azzal, hogy a munkajog önállósága folytán a polgári jogi szabályokat megkettőzzék<sup>913</sup>. A munkaszerződés integrálódása az új Ptk-ba végeredményben eldőlt, nevezetesen a Polgári Törvénykönyv szövegének tervezete nem említi a munkaszerződést. Ez a tervezet, illetve a várható hatályos szabályozás a két jogterület egymáshoz való viszonyának jelenlegi állapotát, illetve a felmerülhető ellentmondásokat nem hivatott orvosolni<sup>914</sup>. A munkajogviszony – mint szerződéses alapozású jogviszony – nem rendelkezik olyan sajátossággal, amelynek következtében általános érvennyel arra a következtetésre kellene jutni, hogy a kötelmi jog általános szabályai a munkajogviszonyra ne lennének alkalmazhatóak<sup>915</sup>. Az is leszögezhető, hogy az Mt. egyes szabályai feleslegesen futnak párhuzamosan a Ptk. hasonló, esetleg teljesen azonos szabályaival és ezért az Mt.-ből e szabályok ki is hagyhatók, ekkor elegendő lenne utalni az Mt.-ben a Ptk. megfelelő szabályaira<sup>916</sup>. Ha az új Ptk-ba integrálódna a munkaszerződésre vonatkozó fejezet, azt a vállalkozási szerződés és a megbízási jogviszony közé lehetne beilleszteni, mert e kettő között helyezkedik el a szolgálati, illetve a munkaszerződés, aminek a nyugat-európai jogokban két fajtája van. Az egyik az ún. „szabad szolgálati szerződés”, míg a másik az ún. „függő munka”. A német BGB a szolgálati szerződésnek e két típusát tételesjogilag is megkülönbözteti, bizonyos fókig egymástól eltérően szabályozva a tartalmi és a joghatásbeli kérdéseket<sup>917</sup>. Nem rendelkezik a koncepció a meghatározott szegmensben munkavégzést folytató, határterületen lévő olyan személyek jogviszonyairól sem, ahol a személyes függőség és utasításhoz kötöttség nem, hanem csak a

---

<sup>913</sup> RADNAY József: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra* 11. old.

<sup>914</sup> KISS György: *A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában* 191. old.

<sup>915</sup> KISS György: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre* 14. old.

<sup>916</sup> PRUGBERGER Tamás: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. 21. old.

<sup>917</sup> PRUGBERGER Tamás: *A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Koncepciójának kötelmi jogi részében*, 37. old.



gazdasági függőség és abból eredő szociális rászorultság áll a munkavégzési jogviszonyokkal kapcsolatban<sup>918</sup>. A német szabályozás ezt ismeri<sup>919</sup>.

A Javaslát az egyedi munkaszerződések jogi rendelkezését a Munka Törvénykönyvében hagyja, annak ellenére, hogy a munkaviszonyok speciális rendezésének a Ptk., s azon belül is elsősorban a szerződések általános szabályai képezik a jogi háttérét. A munkaszerződés jogi szabályozásának azonban ma már annyi különleges vonása van – szól a jelenlegi hivatalos koncepció –, hogy nehéz volna ezt a normarendszert a Polgári Törvénykönyvbe integrálni<sup>920</sup>. Azonban a munkaszerződésnek a Ptk-ba való definíciószerű integrálása legitimmé tenné azt a bírói gyakorlatot, mely lényegileg a Ptk-t alkalmazza az Mt. háttérszabályaként.<sup>921</sup>

## **2. A szabályozás konkrét szempontrendszerei a vezetők belső jogviszonyaiban**

Az új Ptk. 2006. december 31-i állapot szerinti tervezetében a jogi személyekkel kapcsolatos általános rendelkezések a személyekről szóló második könyvben nyertek megfogalmazást. Ezen rendelkezések között voltak találhatóak a vezetésre vonatkozó szabályok a 2:67 § – 2:75 § közötti normaszöveg rendelkezései között.

Az ügyvezetési feladatokat negatív módon megközelítve olyan irányítási funkcióként definiálta, mely nem tartozik a legfőbb szerv hatáskörébe. Lehetőséget adott a tervezet a vezető tisztségviselő egyszemélyi és ügyvezető szerv testületi vezetésére egyaránt. A megbízás választással vagy kinevezéssel s annak elfogadásával jöhet létre akként, hogy mindennek keletkezése egy kétoldalú jogügylet, egyfelől a jogi személy részéről a létesítő okiratban való kijelölés, az alapítást követően pedig a legfőbb szerv (vagy átruházott hatáskörben más szerv, például a felügyelő bizottság) általi megválasztás vagy

---

<sup>918</sup> RADNAY József: *Az új Ptk. tervezete és a munkajog*, Gazdaság és Jog 2007. június- július 31. old.

<sup>919</sup> Tarifvertragsgesetz 12/a.§.

<sup>920</sup> VÉKÁS Lajos: *Az új Ptk. Szakértői Javaslátának elvi kérdései*, Magyar Jog, 2008. február 69. old.

<sup>921</sup> KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: *A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései*. Jogtudományi Közlöny 2001. március 114. old.

kinevezés, a vezető tisztségviselő részéről pedig a kijelölés, választás, kinevezés elfogadása szükséges hozzá. Az eredeti koncepció lehetőséget adott volna arra is, hogy meghatározott jogi személyeknél a legfőbb szerv lássa el a vezető tisztségviselői feladatokat. Vélhetően az általános megfogalmazás alatt a személyegyesítő társaságok húzódtak.

A kizáró okok tekintetében a szövetkezeti törvény ismeri, a Gt. viszont jelenleg hatályos állapotában nem, hogy vezető tisztségviselő csak cselekvőképes személy lehet. Az eredeti Ptk. koncepció ezt helyesen bevezette volna. Teljesen helytelenül vette volna át az eredeti javaslat a hatályos társasági törvényből bemásolt kizárási okok struktúráját, mely szerint nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés-büntetésre ítélték, amíg a büntetett előélethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült. A foglalkozástól és a vezető tisztségviselői tevékenységtől való eltiltás esetében történő kizárás okszerű, azonban kijátszható<sup>922</sup>.

A kártérítés vonatkozásában a vezető tisztségviselők az ügyvezetési tevékenységük során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség általános szabályai szerint kötelesek helytállni az eredeti Javaslat szerint, testületi vezetéskor egyetemleges felelősséget aposztrofálva. Ebben a körben is megjelent a mentesülés akkor, ha a vezető nem vett részt a határozathozatalban vagy ellene szavazott és ezt be is jelentette a felügyelő bizottságnak, ennek hiányában pedig a határozatból eredő hátrányok elkerülése érdekében úgy jár el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható<sup>923</sup>.

Az eredeti tervezet szerint a vezető tisztségviselő által az ügyvezetés körében eljárva harmadik személyeknek okozott károkért a jogi személy felel az alkalmazotttért való felelősség szabályai szerint. „Bár a vezető tisztségviselő nem feltétlenül munkaviszony keretében látja el e tevékenységét, az

---

<sup>922</sup> Jelen értekezés IV. fejezet 2. és 4. pontjai

<sup>923</sup> Ebben a tekintetben az általában elvárhatósági limitet sem a régi Kt. sem pedig a Gt-k egyike, sem az Sztv. nem ismerte. Az új Ptk. Szakértői Javaslatának 2:69.§-hoz fűzött kommentár sem mondott ebben a tekintetben semmi kézzelfoghatót.

mindenképpen az alkalmazottak kártérítési jogi pozíciójával mutat hasonlóságot, hogy tevékenységét a jogi személy érdekében, nem pedig saját érdekkörében jár el, ezért indokolt lehet, hogy a tevékenységgel okozott kárért kizárólag a jogi személy maga feleljen – ahogy az alkalmazott károkozásáért is<sup>924</sup>. Álláspontom szerint ebben a körben a felelősségi rendszer átalakítását eszközölte volna a tervezet az alkalmazotti és megbízotti károkozás tekintetében. A hatályos Ptk. ugyanis a 348.§ és a 350. §-ban különbséget tesz az alkalmazotti és a megbízotti kárfelelősség között. Az új Ptk. eredeti koncepciója szerint azonban, ha a jogi személy alkalmazottja munkaviszonyával vagy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, törvény eltérő rendelkezése hiányában a károsulttal szemben a jogi személy a felelős. Ezt a rendelkezést kell alkalmazni a jogi személy vezető tisztségviselője, illetve tisztségviselője károkozása esetén akkor is, ha feladatát megbízottként látja el<sup>925</sup>. A polgári jogi, kontraktuális vagy deliktuális felelősség kizárólag a jogi személlyel szemben érvényesíthető, ha a jogi személy ügyvezetője, tagja, alkalmazottja a jogi személy nevében, képviselésében, tevékenységi körében járt el<sup>926</sup>.

Az összeférhetetlenség kapcsán az eredeti tervezet szerint az elsődlegesen gazdálkodó tevékenységet végző jogi személy vezető tisztségviselője – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajánlás kivételével – nem lehet tagja (részvényese) vagy alapítója a jogi személlyel azonos tevékenységet is folytató más jogi személynek, illetve nem lehet összefonódásban ilyen jogi személlyel, kivéve, ha ezt a jogi személy létesítő okirata lehetővé teszi vagy a jogi személy legfőbb szerve ehhez hozzájárul. Itt az eredeti Ptk. javaslat már „elsődlegesen gazdálkodó tevékenységet végző jogi személyekről” beszélt, majd sajátos módon megjelent a Ptk.-ban a részvényes is. Az ellentmondások még erőteljesebbek tűntek annak fényében,

---

<sup>924</sup> Az új Ptk. Szakértői Javaslat 2:69. § (3) bekezdéshez fűződő magyarázat.

<sup>925</sup> Az új Ptk. eredeti normaszöveg tervezet 5:607.§ (1) és (2) bekezdés szerint

<sup>926</sup> KEMENES István: *A gazdasági szerződések követelményei és az új Ptk.*, Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám 27. old.

hogy az új Gt. a gazdasági társaságok vezetési rendszerét és működését jelentősen leegyszerűsítette, a Ptk. eredeti tervezete pedig ezzel ellentétes volt<sup>927</sup>.

Titoktartási és információadási kötelezettségről szóló eredeti 2:71. § alapvetően jól reagált az eddigi problémákra, álláspontom szerint két kivétellel. A jogi személy magántitka<sup>928</sup> magában foglalja az üzleti titkot is, azonban a magántitok megőrzésére időbeli korlát nélkül köteles a vezető tisztségviselő ellenérték nélkül. Azonban, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, akkor a hatályos Mt. 3.§ (6) bekezdés szerinti megállapodás megköthető ellenérték fejében, időbeli korláttal. A felvilágosítási kötelezettséget nem feltétlenül célszerű minden jogi személy formánál a vezető tisztségviselőre telepíteni.

A megszűnéssel kapcsolatos szabályokat az új Polgári Törvénykönyv eredeti tervezetének 2:72. §-a lényegében a Gt-ből másolta be azzal a kiegészítéssel, hogy kiegészítette a cselekvőképességet korlátozó és kizáró gondnokság alá helyezéssel. Változatlanul nem vett tudomást az eredeti tervezet arról, ha jogi személy látja el a vezető tisztségviselői tevékenységet, az is megszűnteti a pozíciót, ha a jogi személy jogutód nélkül megszűnik. A lemondás és a visszahívás értelmezésre is kerül, lényegében a társasági törvényből általi kimásolás útján.

Az eredeti tervezet 2:75. § – a rendelkezett a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyról, mely szerint, ha a vezető tisztségviselő tisztségét nem munkaviszony keretében tölti be, jogviszonyára az új Ptk.-nak a megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell megfelelően alkalmazni. A Javaslat is megengedte, hogy vezető tisztségviselői feladatok ellátására a vezető tisztségviselő és a jogi személy munkaviszonyt létesíthessen. Amennyiben ez meghatározott jogi személy típusoknál nem megengedhető, akkor erről külön törvénynek kell rendelkeznie. Munkaviszony esetében azonban az Mt. szabályai az irányadóak, a megbízási jogviszonynál pedig a Ptk. „Sem a jelen

---

<sup>927</sup> SÁRKÖZY Tamás: *Alternatív javaslat a „Jogi személyek általános szabályai”-ra*, 34. old.

<sup>928</sup> Az új Ptk. Szakértői Javaslat 2:120.§ szerint

törvény, sem pedig az egyes jogi személy fajtákra vonatkozó jogszabályok nem vállalkozhatnak azonban arra, hogy ezt a jogviszonyt minden szabályozást igénylő elemére kiterjedően speciálisan szabályozzanak”<sup>929</sup>. Így az eredeti koncepció is csupán arra helyezkedett, hogy valamelyest a vállalkozási tevékenységtől a vezető tisztségviselői megbízást elhatárolja, amikor rögzíti, hogy amennyiben nincs sajátos szabály a megbízási szerződés szabályait kell alkalmazni, mert ez áll legközelebb a vezető tisztségviselő kötelezettségeinek rendszeréhez, a kötelelem természete gondossági és nem eredménykötelelem.

Ezen kidolgozást követően új tervezet készült, lényegesen leegyszerűsítve a szabályozást. Ezen 2007. november 29-i tervezet 2:50.§ szerint a jogi személy irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartozik a jogi személy legfőbb szervének vagy tagsággal nem rendelkező jogi személy esetében az alapítónak a hatáskörébe – ha a létesítő okirat eltérően nem rendelkezik – a vezető tisztségviselő vagy a vezető tisztségviselőkből álló ügyvezető szerv, illetve kuratórium jogosult. A jogi személy tevékenységi körében eljáró természetes személy (tag, alkalmazott, vezető tisztségviselő) magatartása a jogi személy eljárásának minősül. A fentiekben vázoltakhoz képest egy kissé szűkszavúbb rendelkezés. Álláspontom szerint a túl részletes, minden jogi személyre kiterjedő, de alapvetően csak a társaságokra és a szövetkezetekre jellemző szabályozást valóban le kellett rövidíteni, azonban ez a koncepció túl vázlatosra sikerült. A Legfelsőbb Bíróság álláspontja ezzel kapcsolatban talán még sarkítottabb volt<sup>930</sup>.

---

<sup>929</sup> Az új Ptk. Szakértői Javaslat 2:75.§-hoz fűzött indokolásból

<sup>930</sup> „A Javaslatához mellékelt összefoglaló olyan célkitűzéseket fogalmaz meg az új Ptk.-val kapcsolatban, amelyek közül nem egynek nyoma sem volt a koncepcióban. A Javaslatához nem készült részletes indoklás sem (hanem csak egy rövid, mintegy 80 oldalnyi „ismertetés”) így a változtatások indokai nem állapíthatóak meg teljeskörűen. Meg kívánjuk jegyezni azt is, hogy a Javaslatához mellékelt összefoglaló a 16. oldalon valótlánul állítja, hogy a normaszöveg a közigazgatási egyeztetésre bocsátást megelőzően egyeztetésre került volna a Legfelsőbb Bíróság képviselőivel, ez ugyanis nem történt meg.” [http://www.lb.hu/tajekozt/uj\\_PTK\\_eszrevetelek.pdf](http://www.lb.hu/tajekozt/uj_PTK_eszrevetelek.pdf) 2. old.

A Javaslat újratervezése során, a legutóbbi<sup>931</sup> szabályozási elképzelése szerint a második könyv második rész első címe szól a jogi személyekről és a jogi személyiség nélküli jogalanyokról a 2: 42.§ - 2:49.§ szerint. A jogi személyek alaptípusait, valamint az egyes jogi személy típusok létesítésére, szervezetére, működésére és megszüntetésére vonatkozó alapvető szabályokat törvény állapítja meg. A jogi személy alaptípusai a koncepció szerint a jogi személy gazdasági társaságok, a szövetkezet, az egyesülés, a társadalmi szervezet (egyesület), az alapítvány, a költségvetési szerv, és az önkormányzat. A leegyszerűsített szabályozás szerint jogi személy létesítő okirattal szabadon alapítható, azt nyilvántartásba kell venni, abban szerepeltetni kell a jogi személy első képviselőjének, illetve képviseleti és ügyintéző szervei első tagjainak nevét és lakóhelyét (székhelyét) is. Ezt követően az állam (2:50.§) és az alapítvány (2:51.§ - 2: 73.§) jogi személyiségéről szóló rendelkezéseket találjuk meg bővebben a Javaslatban. Ezt követi azon rendelkezés, hogy a polgári jog alanya lehet az a szervezet is, amelyet törvény jogokkal ruház fel, illetve kötelezettségekkel terhel, meghatározva a szervezet képviselőjét, valamint a kötelezettségek teljesítéséért való vagyoni helytállás módját. A jogi személyiség nélküli jogalany perben állhat. Álláspontom szerint a jogalkotó a túlszabályozásból az alulszabályozás csapdájába esett.

### **3. A külső jogviszony: a képviselet szabályozása**

A jogi személy törvényes képviseletéről a 2:82. § - 2:86 § rendelkezett az eredeti Javaslat szerint, mely feladatot a vezető tisztségviselő hivatott ellátni. Már ekkor látszott, hogy a Ptk. szintjén egyértelművé kellene tenni, hogy melyek a képviselet fajtái<sup>932</sup> (pl. törvényes, szervezeti, jogügyleti) és hogy a jogi személy képviseletét ellátó tisztségviselők a felosztáson belül szervezeti

---

<sup>931</sup> 2008. március 25. napján az Irm. honlapján közzétett szöveg: [http://irm.gov.hu/download/masodik\\_konyv-080325.pdf](http://irm.gov.hu/download/masodik_konyv-080325.pdf).

<sup>932</sup> Törvényes képviseletről rendelkezett az eredeti Javaslat a cselekvőképtelenek és korlátozottan cselekvőképesekek terén (2:12-2:21§), a jogi személyeknél (2:82-2:86.§), a gyermek törvényes képviseleténél (3:164.§) is.

és nem törvényes képviselőknek minősülnek, ergo a Gt. és az eredeti Javaslat is tévesen nevezi őket törvényes képviselőnek<sup>933</sup>. A képviselő bejegyzése konstituálja a képviseleti jogot, mely főszabály szerint teljes körű, azonban a létesítő okirat a jognyilatkozathoz a legfőbb szerv jóváhagyását is előírhatja. A képviselet önálló eljárási jogot generál, azonban a létesítő okirat ettől eltérhet. Abból, hogy a törvény a vezető tisztségviselőt képviselőnek nyilvánítja következik az, hogy a vezető tisztségviselőnek nincs szüksége semmiféle külön aktusra a jogi személy vagy annak bármely szerve részéről ahhoz, hogy képviselőként léphessen fel. Képviselői minőségét azzal kell igazoltnak tekinteni, hogy vezető tisztségviselői minőségét igazolja, s ebből már a törvény erejénél fogva következik képviseleti joga is. A törvényes képviselő mellett a jogi személy képviselőinek másik csoportjába azok a személyek tartoznak, akik nem a törvényből, hanem a létesítő okirattól, illetve a jogi személy szervezetét szabályozó belső szabályzatból vezethetik le képviseleti jogukat. A szervezeti egység vezetője – aki a jogi személyen belüli önálló jogi személyiséggel nem rendelkező szervezeti egység vezetője – az egység rendeltetészerű működéséhez szükséges körben a jogi személy képviselőjeként jár el. A képviseleti jog átruházását legalizálja az eredeti koncepció, törvényi felhatalmazást követően, bejegyzést követően önálló eljárási jogosítvánnyal.

Az eredeti Javaslat szerint a vezető tisztségviselő az ügyek meghatározott csoportjaira nézve a jogi személy munkavállalóit írásbeli nyilatkozattal a jogi személy képviseletének jogával ruházhatja fel, akik a nyilvántartásba bejegyezhetők, azonban ha ezt a bejegyzését nem kérik, a képviseletre a meghatalmazáson alapuló képviselet szabályai irányadóak. Ez tehát a képviseleti jog részleges átruházása az ügyvezető részéről. A jogi személynek a jogi személyek nyilvántartásába bejegyzett képviselője képviseleti jogának korlátozása, illetve nyilatkozattételének feltételhez kötése – mely a bírói gyakorlat alapján került be az eredeti Javaslatba – harmadik személyekkel

---

<sup>933</sup> WELLMANN György: *A Ptk. és a Gt. kapcsolódási pontjai az új Ptk. koncepció tükrében*, Gazdaság és Jog 2002. szeptember 12. old.

szemben nem hatályos, kivéve, ha a harmadik személy a korlátozásról, illetve a jóváhagyás szükségességéről és annak hiányáról tudott vagy arról tudnia kellett volna.

A jogi személy az általános képviseleti szabályok szerint meghatalmazással is feljogosíthat képviselőt szerződéses nyilatkozat megtételére. Nem illeti meg ez a jog a vezető tisztségviselőtől származtatott képviseleti joggal rendelkező munkavállalókat, hiszen ha a vezető tisztségviselő rájuk bízott valamilyen képviseleti feladatot, azt nem adhatják át másnak, hiszen ez a vezető tisztségviselő döntésének felülvizsgálatát jelentené<sup>934</sup>. A gazdasági társaságok meghatalmazáson alapuló képviseletéről a Gt. nem szól, a hatályos Ptk. alapján erre nyilvánvalóan lehetőség van, hiszen még írásbeli szerződést is lehet meghatalmazott útján kötni. Ellenben a vezető tisztségviselői feladat a társasági jog szerint „csak személyesen látható el, képviseletnek nincs helye”. Nyilván nem kizárt, hogy jogügyleti alapon, eseti meghatalmazott útján is képviseltethessék magukat, mégis az idézett rendelkezése alapján kérdéses lehet, hogy egy társaság nevében szerződéskötésre jogosult lehet-e eseti meghatalmazás alapján olyan, aki nem szerepel a cégjegyzékben cégjegyzésre jogosultként. A vezető tisztségviselők feladat ellátását konkretizáló szabály jelentése az, hogy a vezető tisztségviselő saját magát nem képviseltetheti, vagyis a társaság szervezeti képviselete nem látható el ügyleti képviselet útján. Annak nincs akadálya, hogy a vezető tisztségviselő a társaság ügyleti képviseletére meghatalmazást adjon. A társaságok sincsenek tehát elzárva attól, hogy adott ügyben meghatalmazáson alapuló képviselőjük legyen. Ilyen esetben viszont az ügyleti meghatalmazásnak a vezető tisztségviselőtől mint szervezeti képviselőtől kell származnia<sup>935</sup>.

A 2007. októberi tervezet szerint a jogi személy törvényes képviseletét a létesítő okiratban arra feljogosított személy (vezető tisztségviselő, kuratóriumi tag) látja el. A jogi személy bejegyzett képviselője képviseleti jogának

---

<sup>934</sup> Az új Ptk. Szakértői Javaslat 2:82-86 § -hoz fűződő magyarázat

<sup>935</sup> WELLMANN György: *A Ptk. és a Gt. kapcsolódási pontjai az új Ptk. koncepció tükrében*, 12. old.



korlátozása, illetve nyilatkozattételének feltételhez kötése harmadik személyekkel szemben nem hatályos.

A 2008. március 25. napján hatályos leegyszerűsített koncepció szerint a jogi személy képviselője képviseleti jogának korlátozása jóhiszemű harmadik személyekkel szemben – törvény eltérő rendelkezése hiányában – nem hatályos. Ezen túlmenően az új 2:48. § (2) szerint a jogi személy szervezeti egységének jogi személlyé nyilvánítása esetén a jogi személy létesítésének és működésének szabályait megfelelően kell alkalmazni azzal, hogy a szervezeti egység létesítő okiratában meg kell határozni az annak törvényes képviselőjére jogosultakat. A jogi személyek képviselőjét ezzel a Ptk. tervezet rövidre zárta. Az eredeti Javaslattal mindkét módosítás jelentősen lerövidítette a képviselői szabályozását, mellyel a külön törvényekre marad – adott esetben az ismétlődő – szabályozás részletes kidolgozása.

## ÖSSZEGZÉS

1. A szabályozás történetét és annak bírói gyakorlatát áttekintve megállapítható, hogy a magyar kereskedelmi jogi paletta a nyugat-európaihoz mérten szűkebbnek tekinthető. Gyakorlatilag a két klasszikus személyegyesítő társasági forma mellett a kft. és a zrt. a harmadik Gt-ben erősen közelített egymáshoz, és ez a vezetési rendszerükben is megmutatkozik. Nem került beépítésre a betéti részvénytársaságokról szóló szabályozás, így a magyar jogrendszer szűkebb társasági formakínálatot nyújt, mint a legtöbb európai ország. Ezzel ellentétben beemelésre kerül a nonprofit gazdasági társaság, de annak vezetési struktúrájáról, a profitorientált gazdasági társaságokkal szembeni esetleges vezetési könnyítésről nem található rendelkezés.

2. A szövetkezetek jogi pozicionálása kétséges. A vezetési szisztémája gyakorlatilag a társaságok vezetési rendszerével lehetne azonos, beemelve ezen jogalanyt a Gt-be, ahol az ügyvezetésre vonatkozó szabályok a szövetkezetekre is vonatkozna. A hatályos Sztv. több elemet vett át az új Gt-ből a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozás során, több esetben lényegében átmásolva annak rendelkezéseit.

3. A Gt. általános része több helyen az ügyvezetés tekintetében pontatlan, nem konzekvens és ellentétes a nyugat-európai szabályozással, ahhoz képest indokolatlanul szigorúbb. A jogalkotás nem reflektál időben a bírói gyakorlat által feltárt jogalkalmazási problémákra, a visszacsatolás nehézkes. Sok esetben azonban a Bírósági Határozatokban is késedelmesen jelennek meg a jogesetek elvi konklúziói.

4. A munkajog és a polgári jog kapcsolódási rendszerét korrekt módon lenne időszerű szabályozni. A munkajogi szabályozásnak a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezései esetenként a Gt-vel való párhuzamos alkalmazás kötelezettsége során a gyakorlatban nehézséget okoz, célszerűnek mutatkozna egyértelműsíteni a helyzetet.

5. A jelenleg hatályos gazdasági társaságokról szóló törvény elmozdul a korábban merev, és a gyakorlatban nem is igazán értelmezhető, a vezető

tisztségviselő megválasztásának időtartama tekintetében a határozott időre vonatkozó rendelkezésétől, mikor – ugyan főszabályként fenntartva az öt évre vonatkozó normatívát – eltérést biztosít abban a szegmensben, hogy a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet e kérdésben. A gyakorlati tapasztalatok a mikro- és kisvállalkozásoknál azt mutatják, hogy akár az új alapítású társaságok a társasági szerződésben, akár a már működő társaságok a változások cégbíróság felé történő átvezetésekor, továbbá az ez irányú jogszabályi kötelezettségük teljesítésekor leginkább a határozatlan idejű formát választják. De lege ferenda megfontolandó, hogy a jelenleg öt évben meghatározott főszabályt kellene kiegészítő, kiegészítő szabályként megfogalmazni, és így a határozatlan idő lehetne a főszabály. Így a Gt. 24. § (1) bekezdés második mondata szólhatna akként is, hogy: 24. § (1) Ha a társasági szerződésben a vezető tisztségviselői megbízás időtartamáról a tagok (részvényesek) nem rendelkeznek, a vezető tisztségviselőt határozatlan időre megválasztottnak kell tekinteni, kivéve, ha a gazdasági társaság határozott időre jött létre.

Ellenben a hatályos Gt. 24. § (1) bekezdése, mint általános, vagyis minden társaságra irányadó norma, egyértelműen a határozott időtartam mellett foglal állást. Ezzel szemben a közkereseti és betéti társaságra vonatkozóan azt mondja ki a társasági törvény, hogy ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik, a társaság ügyvezetésére mindegyik tag, illetve beltág időbeli korlátozás nélkül jogosult. A jogi személy társaságoknál éppen ellentétesen alakul tehát a törvényi szabályozás, mint a jogi személyiség nélküli cégeknél, így mindez a törvény általános részében is pontosabban kifejezésre juthatna.

6. A jogviszony szerződéses jellegét támasztja alá, hogy a vezető tisztségviselők nyilatkozattal elfogadják a megbízást. Ezzel teljesül és jut kifejezésre a társasággal – annak tagjaival – kölcsönös és egybehangzó akaratuk. A hatályos Gt. szerint a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással jön létre, újraválaszthatók és a társaság legfőbb szerve által bármikor, indokolási kötelezettség nélkül visszahívhatók. Az elfogadó nyilatkozat formájára nézve sem a Gt., sem a Ctv. nem tartalmaz

speciális rendelkezéseket, azonban a hatályos Ctv. előírja, hogy az elfogadó nyilatkozatnak nemcsak az elfogadást tényét, hanem a vezető tisztségviselőnek azt a nyilatkozatát is tartalmaznia kell, hogy vele szemben kizáró okok vagy összeférhetlenségi okok nem állnak fenn. De lege ferenda ebben a tekintetben a társasági törvény rendelkezéseit a cégtörvény rendelkezéseihez kellene igazítani akként, hogy a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással és a törvénynek a kizáró és összeférhetlenségi okokra utaló nyilatkozat megtételével jön létre.

7. A hatályos előírások szerint a vezető tisztségviselő az új vezető tisztségviselői megbízás elfogadásától számított tizenöt napon belül azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag, írásban tájékoztatni köteles, így megszűnt azon korlát, hogy egy személy meghatározott számú társaságnál lehet egyszerre vezető. Amennyiben a tagok, mint tulajdonosok autonómiájából indulunk ki, abban az esetben azon tulajdonosi döntést, mely a vezető tisztségviselő megválasztására vonatkozik nem igazán lehet megalapozottan kétségbe vonni még akkor sem, ha az adott társaságnál már a státuszát halmozó vezetőről beszélhetünk. Egyértelmű azonban, hogy ennek előfeltétele, hogy az adott alapítói / tulajdonosi kör tudomással bírjon a valós körülményekről. Így álláspontom szerint az alapítók, amennyiben tőkeegyesítő társaság esetén társaságon kívüli személyt bíznak meg a vezető tisztségviselői jogviszony gyakorlásával, joggal várhatják el, hogy előzetesen a „kiszemelt” jövőbeli ügyvezető, vagy igazgató, esetleg vezérigazgató tájékoztassa őket arról, hogy milyen társaság(ok)ban és hol tölt be vezetői pozíciót.

8. A vezető tisztségviselőkkel szembeni kizáró ok addig áll fenn, amíg az elkövető a büntetett előélethez fűződő hátrányok alól nem mentesült a kiszabott szabadságvesztést követően. Álláspontom szerint a hatályos törvényi előírás indokolatlanul szigorúan korlátozza – áttételesen – a társaságok irányításának, üzletvezetésének a szabadságát a személyegyesítő társaságok esetében e rendelkezéssel. Amennyiben ugyanis a büntető bíróság akár egy gondatlan vétség miatt is végrehajtásában felfüggesztett bármily rövid

időtartamú szabadságvesztés büntetést szab ki, az abban az esetben egyenlő a vezetői státusz automatikus megszüntetésével, hiszen a bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélt személynek gazdasági társaságban betöltött ügyvezetésre feljogosító megbízatása az ítélet jogerőre emelkedésével, minden külön eljárás nélkül, automatikusan megszűnik. Tagsági viszonya folytán fennálló jogi érdekeltsége miatt azonban a személyére is kiható rendelkezéseket tartalmazó cégbíróági határozatokkal szemben fellebbezési jogosultsága azonban fennmarad. Hasonló a helyzet a tőkeegyesítő társaságok esetében is. Nem gondolom, hogy egy közúti baleset gondatlan okozás vétsége miatt a töretlen ítélkezési gyakorlat alapján kiszabott rövid tartalmú felfüggesztett fogházbüntetés alapján törvényi automatizmussal kellene a vezetői jogviszonyát megszüntetni annak a személynek, aki más tekintetben mindenben megfelel a társasági jogi és más jogszabályban a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos rendelkezéseknek. Ez egyébiránt a tulajdonosi kör autonómiáját is sérti, hiszen a fenti cselekmény miatt alkalmazott szankcióval sújtott ügyvezető, igazgató, vezérigazgató megválasztását, a cég ügyeinek továbbvitelét célzó újraválasztást zárhatja ki mindez. A tulajdonosok tehát a fentiekben vázolt személyt nem bízhatják meg a vezető tisztségviselői státusz folytatásával, amíg a mentesülés be nem következik.

A mentesítés tekintetében a felfüggesztett szabadságvesztés esetén ugyanis bírói mérlegelésen múlik az, hogy a felfüggesztés próbaideje alatt fennáll-e a büntetett előélet vagy sem, betölthető-e a tisztség vagy nem, lényegében megkapja-e az előzetes mentesítést vagy sem. A végrehajtandó szabadságvesztés esetén a helyzet hasonló a büntetés kitöltését követően. Ez a szabályozás a nyugat-európai, így a német szabályozással sem harmonizál, hiszen mind az AktG., mind a GmbHG. csak azon személyeket zárja ki a vezető tisztségviselői körből, akiket a német büntető törvénykönyv szerint meghatározott gazdasági bűncselekményt követtek el, azonban a mentesüléstől számított öt évig.

Magam részéről de lege ferenda megfontolandónak tartanám lényegesen cizelláltabban szabályozni ezen kérdéskört. Nem látom indokoltnak, hogy

nincsen semmilyen különbség a társasági jogi szabályozásban abban a szegmensben, hogy a kizáró okok tekintetében a Btk. különös rész szerint melyik fejezetbe sorolt bűncselekmény törvényi tényállását merítették ki. Adott esetben a gazdasági életre, a forgalom biztonságára jóval veszélyesebb egy pénzügyi, vagy esetleg egy gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmény miatt kiszabott pénzbüntetés, mint egy más ügyben kiszabott felfüggesztett szabadságvesztés. Indokolt lenne az egyéni vállalkozásokról szóló törvényben rögzített szabályok kizáró okokra vonatkozó rendelkezéseknek az átvétele, így elegendő lenne azon személyt kizárni és ezen az alapon megfosztani vezető tisztségviselői pozíciójától, akit gazdasági, vagyon elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt jogerősen, végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték, vagy akit egyéb szándékos bűncselekmény miatt egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

9. A kizárás arra is vonatkozik, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban sem. Magam részéről indokoltnak tartanám a társasági törvényben e téren a szabályok könnyű kijátszhatósága miatt annak pontosítását akként, hogy a vezető tisztségviselő, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő – akkor sem, ha annál a társaságnál, ahol ezen vezető tisztséget betölti, a főtevékenységet a büntetőeljárásnak a vezető tisztségviselője ellen történő megindítása után módosították –, ha az eltiltásban szereplő foglalkozás és a társasági szerződésben az eljárás megindításának napján szereplő főtevékenység azonos.

10. A harmadik Gt. szerint a gazdasági társaságnak megszüntetési eljárás során való törlését követő két évig nem lehet más gazdasági társaság vezető

tisztségviselője az a személy, aki a törlést megelőző naptári évben a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő volt. De lege ferenda ebben az esetben azonban a társasági törvénynek egyértelműen lehetne fogalmaznia, így a Ctv-ben önmagában nem létező megszüntetési eljárás helyett pontosan az ismeretlen székhelyű cég megszüntetésére irányuló eljárást kellene tartalmaznia, hiszen eltérő értelmezéssel a cég megszűntnek nyilvánítása is megszüntetési eljárásként fogható fel. Ide lenne célszerű beemelni a szövetkezeti törvényben megtalálható és az új Ptk. korábbi tervezetében is szereplő azon kizáró okot, hogy a vezető tisztségviselő nem lehet cselekvőképtelen és korlátozottan cselekvőképes. Ugyancsak a szövetkezeti törvényből át lehetne venni a társasági törvénybe – ha már külön vannak szabályozva a jogalanyok – azon rendelkezést is, hogy kizáró ok lehessen az is, ha valaki a létesítő okiratban előírt szakmai követelményeknek nem felel meg.

11. A szövetkezetek esetében de lege ferenda megfontolandó tehát a határozott – maximum öt évre fennálló – megválasztás kötelezettségének felülvizsgálata, hiszen az alapszabály ettől eltérést nem biztosíthat. Ezt a társaságokhoz hasonlóan meg kellene engedni. Ugyancsak rendezni kellene álláspontom szerint a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatával kapcsolatos kérdéskört, hiszen a szövetkezetet is be kell jegyezni a cégjegyzékbe, így az elfogadó nyilatkozatnak ki kell terjednie a kizáró okok és összeférhetlenségi kérdésekben tett nyilatkozatra is. Így a Ctv. tágabb rendelkezéseit be kellene építeni a szövetkezeti törvénybe, csakúgy, mint a Btk. 2008. január 1-től hatályos azon rendelkezését, hogy a kizáró ok terjedjen ki arra is, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, és e tilalom hatálya alatt ne lehessen szövetkezeti vezető, hiszen a Btk. 56. § (2) bekezdés is foglalkozásnak minősíti a szövetkezeti igazgatósági tagságot is.

12. A munkajogi szabályozás kapcsán a vezető állású munkavállalók kollektív védelme iránti igény megalapozott. A törvény indokolása felett ebben a részben álláspontom szerint elment az idő, így a vezetők – egy bizonyos aspektusban – legalább annyira kiszolgáltatottak, mint az egyéb

munkavállalók, más részről pedig a kiemelkedő juttatás nem a bizonytalanabb munkajogi helyzethez kötődik, hanem a nagyobb felelősséghez.

13. Értelemszerűen nem változott, csupán bővült a felügyelő bizottsági tag és a társaság vezető tisztségviselője közötti összeférhetetlenségi klauzula, hiszen a vezető tisztségviselő és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelőbizottság tagjává nem választható meg, de az új szabályok szerint az élettársa sem. A jogszabályi rendelkezés azonban csak azt az esetet tiltja, hogy ha valakit már vezető tisztségviselővé választottak egy társaságban, akkor ugyanezt a személyt később a felügyelő bizottságba is beválasszák. A törvény helyes értelmezése azonban csak az lehet, hogy a szabály kizárja a két tisztség egyidejű betöltését, függetlenül attól, hogy melyik keletkezett előbb. A társaság kártérítési igényt is érvényesíthetne a vezető tisztségviselővel szemben, ez azonban legalább két komoly aggályt vet föl. Egyrészt nem világos, hogy a többes tisztségből önmagában milyen kár keletkezhetne, illetve, hogy ebben az esetben nem arról beszélhetünk, hogy a társaságot kijátszotta a vezető tisztségviselő, hanem arról, hogy a társaság választotta meg a vezető tisztségviselőt a másik tisztségre is. Így még az sem igazán merülhet fel, hogy a vezető tisztségviselő megtéveszti a társaságot, hiszen a legfőbb szervnek ismernie kell a társaság irányítására és kontrollálására hivatott személyek és szervek személyi anyagát és összetételét, arról nem is beszélve, hogy a céganyagok nyilvánosak, még idegenek számára is, nemhogy a társaság saját tagjai tekintetében. Ekként ebben az esetben helyesebb lenne a társasággal szemben a Cégtörvényben cégbírói szankciót előírni, figyelemmel arra, hogy akár a vezető tisztségviselői poszt betöltése akár a felügyelőbizottsági tagság is a társaság legfőbb szervének kompetenciájába tartozó kérdéskör. Nem véletlen tehát, hogy ennek a kártérítési eljárási lehetőségnek nincs is bírói gyakorlata, hiszen adott esetben kárt szenvedett társaságot tekinthetjük magánk a károkozónak is.

14. Nem igazán tartható fenn az a szabályozás, hogy a vezető tisztségviselők a cégbíró felé benyújtandó elfogadó nyilatkozatukban önmagukról állítják,



hogy rájuk nézve semmiféle kizáró ok nem áll fenn, mert ennek valóság tartalmát azonban semmilyen rendszer nem ellenőrzi.

15. A Ptk. rendszerében a közeli hozzátartozók és a hozzátartozók külön megbontva szerepelnek, magam részéről azonban helyesebbnek látnám az összeférhetlenségi okokat nem csupán a közeli hozzátartozók és élettárs bontásban megadni, hanem valamennyi hozzátartozóra ezt a tilalmi rendszert kiterjeszteni. Ha a kizáró okok rendszerének szerepét vizsgáljuk, abban az esetben a jogszabály a célját ezek szerint a nevelőszülő tekintetében betölti, a sógor (testvér házastársa) tekintetében pedig nem, mert ebben a szegmensben a tilalom nem áll fenn. A forgalom biztonságát álláspontom szerint jobban szolgálná a teljes Ptk-ban rögzített hozzátartozói körre kiterjeszteni a tilalmat. Meg kellene szüntetni egyben azt a kettősséget, mely a Ptk. és az Mt. hozzátartozói köre meghatározásában rejlik.

16. Már a második Gt. kritikája kapcsán is felmerült, hogy a vezető tisztségviselővel szemben érvényesíthető kárigény elévülési ideje a Ptk. általános szabályaitól rövidebben, változatlanul egy évben nyer megállapítást, azonban az általánosnál rövidebb elévülési időnek nehezen indokolható a jogpolitikai célja, valószínű, hogy indokoltabb lett volna az általános ötéves elévülési idő fenntartása.

17. A szövetkezeti vezetőkkel szembeni összeférhetlenség kapcsán az élettársi kapcsolat, mint az összeférhetlenségre kiható magánjogi jogviszony kimaradt a szabályozásból – noha az 1992. évi I. törvényben még benne volt –, így nem kompakt a társasági- és a munkajogi joganyaggal sem, és nem is következetes, hiszen a Gt-be is azért lett beemelve, mert a társadalmi viszonyok változása folytán napjainkban legalább annyira preferált együttélési forma, mint a házasság.

18. Ugyancsak megfontolásra lenne érdemes, hogy a Gt. vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályait össze kellene hangolni a nem gazdasági társasági formában működő gazdálkodó szervezetekre irányadó rendelkezésekkel. Így egy adott személy tisztségviselésére vonatkozó adatsornak a cégregisterben tartalmaznia kellene azt is, ha más szervezetben,

mondjuk szövetkezetnél tölt be vezető pozíciót. Ezt is célszerű lenne a cégjegyzékben nyilvántartani az adott társaságok valamennyiében.

19. A kisztrésvényesek meghatározó befolyással nem bírnak a nyilvánosan működő részvénytársaság működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetésnek ettől a formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető állású alkalmazottnak minősülnek. Eltérő a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az rt. vezetésére, akár az általa jogosult igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt az Mt. nem tartalmaz. Célszerű lenne a Munka Törvénykönyvében meghatározni annak a részesedésnek a mértékét, mely nem áll ellentétben a törvény koncepciójával és a Gt-vel is kompakt, de a vezető állású munkavállaló tekintetében már ésszerű korlátot szab az összeférhetlenségi szabályok elveivel összhangban.

20. De lege ferenda megfontolandó lenne a szövetkezeti vezetők, elsősorban az igazgatóság tekintetében előírni a Gt-hez hasonló, azzal harmonizáló rendelkezéseket. Ez a fajta szabályozatlanság az európai szövetkezetekről szóló az Európai Tanács 1435/2003/EK tanácsi rendelet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK tanácsi irányelv rendelkezéseivel, sem pedig a 2006. évi LXIX. törvény rendelkezéseivel nem mutatnak semmilyen összhangot. A szövetkezetek esetében is felmerülhet ugyanis az a probléma ami a gazdasági társaságoknál, tehát a társaság titokvédelem iránti igénye és a vezetők titoktartási kötelezettsége ellentétbe kerülhet a tag információ jutáshoz való jogával. A német szövetkezeti törvény kifejezetten rendelkezik az igazgatósági tagok titoktartási kötelezettségéről, és ezen kötelezettség megszegéséről.

21. A vezető tisztségviselőknél kívül meg lehet indítani a pert olyan személyek ellen is, akik formálisan nem hozhattak üzleti döntéseket a társaságnál, de tényleges helyzetüknél fogva hatást gyakoroltak a társasági döntésekre, akiket árnyékvezetőknek vagy árnyékigazgatóknak nevez az angolszász jogrendszer.

Az alperes nemcsak a perindítás idején vezető tisztségviselői pozícióban lévő személy lehet, hanem az is, aki a felszámolás kezdő időpontja előtti három évben vezető tisztségviselő volt. A három éves időintervallum azt a jogalkotói elképzelést fejezi ki, hogy a crach oka nem lehet olyan magatartás, ami a fizetéképtelenség megállapítása előtt több, mint három évvel történt. Pedig ilyen előfordulhat, ám ez nem alapozza meg a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a fizetéképtelenség bekövetkeztéig három év eltelt. Ezzel a szabály nem feltétlenül éri el a célját, így célszerű lenne a rendelkezést úgy megfogalmazni, hogy magatartáshoz, ne pedig időmúláshoz legyen köthető, nem érintve természetesen az általános elévülésre vonatkozó előírásokat. A csődtörvény a követelmény felróható megszegése esetére, ha a cég fizetéképtelenné válik, előírja a vezetőknek a hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét. Ezzel átlép egy olyan faktorba, ami elvi szinten ugyan megmagyarázható, azonban gyakorlatilag valamivel nehezebben. Ez talán a felelősségi rendszer legvitatottabb rendelkezéseinek egyike az új társasági joganyagban, hiszen a vezető tisztségviselők a tulajdonosoktól, a tagoktól nyerik legitimációjukat, ezen személyek érdekeinek az elsődlegessége kell, hogy vezérelje a vezető tisztségviselőket eljárásuk során. A törvény talán szerencsésebb módon is nyúlhatott volna a kérdéshez, és egy korrekt eljárásra, és érdekvédelemre kellett volna, hogy kötelezze a csődközeli helyzetben lévő cégek vezetőit, szemben az egyoldalú hitelezői érdekorientáltsággal. A szövetkezeti jogi szabályozás kapcsán is rögzíthető, hogy a wrongful trading esetén a társasági törvény 30. § (3) bekezdését ismétli szó szerint a szövetkezeti törvény 33. § (3) bekezdése azzal az eltéréssel, hogy felróhatóság helyett vétkességről beszél. Ezen túlmenően a szövetkezeti törvény meg sem említi a felmentvény intézményét, noha ennek a társasági jog által történő bevezetése okán különösebb akadály nem lenne.

22. A vezető állású munkavállalók munkajogi felelősségi szabályozása terén a szabályozás kritikájaként megfogalmazható, hogy valójában semmi nem indokolja, hogy a polgári jogtól eltérő, attól enyhébb, lényegében összecszerúságában maximált munkajogi felelősség a munkavállalói

gondatlan károkozás esetén fennálljon. Ez még abban a szegmensben sem tartható, hogy a vezető állású munkavállalók esetén az általánostól munkajogi értelemben vett szigorúbb felelősségi szabálytól érvényesen nem lehet eltérni. Ezzel szemben a Ptk. 339. §-ban foglaltak alapján a munkavállaló az általa okozott kárért elvileg teljes kártérítéssel is felelhetne, ami viszont enyhébb fokú vétkesség esetében bírói mérlegelés mellett csökkenthető, a felróhatóság hiányban pedig mentesítendő volna.

23. A 2006-os cégtörvény világossá teszi, hogy a származékos képviselők képviseleti joga a törvényes képviselőktől ered, vagyis a törvényes képviselők felhatalmazó okiratában foglalt nyilatkozaton alapul. Ilyennek minősülnek a cégképviselőre, cégjegyzésre feljogosított alkalmazottak. Utóbbiak tehát szintén szervezeti képviselők, vagyis felhatalmazásuk alapján a cég nevében jogosultak eljárni, nyilatkozatot tenni, s e képviseleti joguk szintén folyamatos. A legfőbb szerv határozatával is megengedi a törvény a munkáltatói jogok egyetlen vezető tisztségviselőre telepítését, vagy munkavállalóra való átruházását. Ebben a mozzanatban viszont a rendelkezés némileg ellentmondásban van azzal a szabállyal, amely kifejezetten a létesítő okirat eltérő rendelkezését teszi lehetővé. Ha ettől az ellentmondástól eltekintünk, akkor már csak az az eltérés marad, hogy egyetlen vezető tisztségviselő mellett a törvény nem engedi meg, hogy a legfőbb szerv munkavállalóra ruházza át a munkáltatói jogok gyakorlását, de ha legalább két vezető tisztségviselő van a társaságnál, akkor fennáll ez a lehetőség is. Ez a különbségtétel nem értelmezhető.

A munkavállalók cégjegyzési joga a Gt. rendelkezése szerint együttes: két képviseleti joggal rendelkező személy aláírására van szükség. Ám ez a szabály is diszpozitív, azaz a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet. Az eltérés általános lehetőségének kimondása mellett létezik az a szabály, amely felhatalmazza a létesítő okiratot arra, hogy meghatározott munkakört betöltő munkavállalók cégjegyzési jogának önállóságáról szóljon. Ha a munkavállalók esetében az együttes cégjegyzési jog csak törvény vagy a létesítő okirat

ellenkező kikötésének hiányában érvényesül, akkor erre a kiegészítő szabályra nincs szükség.

24. A társasági törvény hiányossága, hogy nem tesz említést arról, hogy a visszahívást kell e közölni a vezető tisztségviselővel ahhoz, hogy az érvényes, vagy hatályos legyen. Külön kérdés, hogy a vezető tisztségviselő szempontjából hatályosnak vélhető-e a visszahívás akkor, ha ezt nem tudatták vele, és máshonnan sem juthatott tudomására. Mindaddig, amíg a vezető tisztségviselő nem szerzett tudomást jogviszonyának megszűnéséről, és az adott helyzetben általában elvárható gondosság mellett erről nem is kellett tudomást szereznie, nem lehet felróni neki azt, ha továbbra is vezető tisztségviselőként jár el. Ekkor lényegében a vezető tisztségviselő kvázi jóhiszemű álképviselő. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszony keretében látta le feladatát, akkor a munkaviszony megszűnésére a munkajogi szabályokat kellene alkalmazni, ami adott esetben feloldhatatlan ellentétet eredményezhet a társasági jogi szabályokkal, hiszen a munkavállalók érdekeinek védelme miatt a munkáltató a munkaviszonyt nem szüntetheti meg bármikor indoklás nélkül.

25. A szövetkezet vezető tisztségviselője a tisztségéről bármikor lemondhat, azonban ha a szövetkezet működőképessége szükségessé teszi, a lemondás legkésőbb a bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a közgyűlés az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már e határidő elteltét megelőzően döntött. Amennyiben a társasági törvényből gyakorlatilag kimásolt rendelkezések szerepelnek ebben a vonatkozásban is, nem lett volna akadálya annak, hogy az a kitétel is szerepeljen vagylagosan, hogy „dönthetett volna”. Nyilvánvaló a probléma, mellyel a második Gt. is megküzdött, mely szerint, ha a működés érdekében a hatvanadik napon válik hatályossá a lemondás, azonban a közgyűlés már új vezető tisztségviselő megválasztásáról dönthetett volna, abban az esetben a vezető tisztségviselőt akarata ellenére helyezi a közgyűlés abba a helyzetbe, hogy a tevékenységét ellássa. Ez pedig ellentétes a lemondás elveivel.

26. Célszerűnek látszana, ha az Mt. mondaná ki, hogy a vezető alkalmazottak munkaviszonyának megszüntetése esetében a felmondási idő és a végkielégítés mértékének a meghatározása szabad megegyezés tárgya lehet. Ugyancsak rendezni lenne szükséges az egészben vagy részben állami tulajdonban álló gazdasági társaságok és állami cégek vezető állású munkavállalóinak végkielégítésére vonatkozó szabályozást, adott esetben annak maximálásával is. A vezető állású munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében is az általános szabályok az irányadók. Felmerülhet, hogy szociális érdekekre figyelemmel, a vezető állású munkavállaló a munkaviszony halál miatti azonnali megszűnésével szemben a jogi megszűnést a halál beálltát követő hónap utolsó napjára volna indokolt tenni. Ez esetben eddig az időpontig járna előzetes betegség esetén a táppénz, hirtelen halál esetén pedig a fizetés.

A módosító felmondások tekintetében a hazai szabályozás átgondolásra érett. A módosító felmondás főleg egyes munkafeltételek módosítására, ezen belül számos esetben alacsonyabb munkakör, illetve munkabér elfogadására, más esetekben pedig határozatlan időre szóló munkaviszonynak határozott időre szóló módosítására irányul, de kiterjedhet mellék-kikötések változtatására is. A régi magyar jogi szabályozásban a módosító felmondást akkor lehetett alkalmazni, ha a munkavállaló önértékét nem sértette. A felmondás védelme kapcsán egyébiránt a német szabályozás külön rendelkezik a vezetőkről. Különösen nagyobb számú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál megfontolásra érdemes e munkavállalói védelem elfogadása, akár a vezető állású munkavállalók tekintetében is.

27. A német szövetkezeti jog eltérést biztosít az egy tag – egy szavazat elve alól. A hagyományos elven nyugvó szabályzás a formaválasztásnál hátrányos lehet, mert a vagyon bevitelével arányosított szavazati jog kedvezőbbnek tűnhet.

28. Az új Ptk. kapcsán a vezetőkre vonatkozó szabályozás a jogi személyekre vonatkozó részben álláspontom szerint először a túl részletes, minden jogi személyre kiterjedő, de alapvetően csak a társaságokra és a szövetkezetekre

jellemző szabályozást valóban le kellett rövidíteni, azonban ez a koncepció túl vázlatosra sikerült, a túlszabályozásból az alulszabályozás csapdájába esett. A munkajog helyét rendezni lenne szükséges, a szövetkezetekkel együtt. A jogi személyek vezetésére vonatkozó szabályokat nem célszerű egybemosni a társaságok és szövetkezetek vezetőire vonatkozó szabályozással. Ezen jogi személyeknél betöltött vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendszer pedig átgondolásra érett.

## ÖSSZEFOGLALÓ

A gazdasági társaságok és a szövetkezetek vezetőire vonatkozó szabályozás nem szakadhat el a konkrét társasági és szövetkezeti normarendszertől, abba evidensen beépül, ugyanakkor nem nélkülözi a munkajogi elemeket sem. Ezért az élő joggal, a bírói gyakorlatban kialakított jogelvekkel párhuzamba állítva kíséreltem meg feltárni történeti fejlődésében a választott témakört. Ennek kapcsán leíró és kritikai jelleggel vázoltam a szabályozás szempontrendszerét és főbb csomópontjait.

A régi magyar kereskedelmi jogi szabályozásban a társaságok mellett a szövetkezetek szerepe és dogmatikai helye egyértelmű volt. A korlátolt felelősségű társaság elméleti megalkotását és törvényi szabályozását követően ezzel is kiegészült a korabeli magyar jogi paletta. A vezetőkre vonatkozó szabályozás kérdőjeleire a bírói gyakorlat adott választ. A munkajog sem „vergődött”, annak ellenére, hogy nem volt kodifikált, a precíz törvénykezési gyakorlat a magánjogban törvényerőre sosem emelt kódextervezetek elveit alkalmazva választ adott a kor kihívásaira. Ezen időszak személy- és tőkeegyesítő társaságainak vezetési rendszerét tárgyalva tértem át a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozás elméleti alapjaira, a főbb elszórt jogszabályi rendelkezésekre, szerződési rendszerére és az ítélkezési gyakorlatára.

Külön vizsgáltam a szocialista társadalmi struktúra társasági jogi beszűkülésén keresztül a vezetők anakronisztikus helyzetét, ennek kialakulásának körülményeit, retrospektív módon áttekintve a szövetkezeti vezetés változásait. Kitértem az első munkajogi kódex vezetőkkel kapcsolatos marginálisnak tekinthető rendelkezéseire, és a korszakon részben átívelő második Mt. módosításain keresztül az alacsonyabb szintű jogforrásokkal operáló szabályozás elméleti és gyakorlati buktatóira. Ezen időszak szabályai a vezetők tekintetében hullámzóak, mint ahogy a társadalmi szerepük is változott a rendszer jellegétől függően. Ezt követően szenteltem önálló fejezetet a privatizáció jogi jelentőségének, mely a vezetőket új kihívások elé



állította mind a gazdasági, mind a szövetkezeti, mind a munkavégzési faktorban.

A hatályos jogi szabályozást is történeti nexusban igyekeztem vázolni, azon elméleti vonalon, ahogy a rendelkezések fő iránya, annak fejlődésmenete adta magát. Ekként a három társasági törvény és a három szövetkezeti törvény szabályait egymás mellé állítva igazolni kívántam, hogy a vezetőkre vonatkozó szabályozás tekintetében a szövetkezetek helye adott lenne a jogi szabályrendszeren belül. A munkajognak a vezetőkre vonatkozó szabályait és annak változásait mérlegre téve próbáltam exponálni a rendelkezések gyakorlati megvalósulásának effektív és elméleti dilemmáit.

Ennek során feltártam a társaságok vezetőre vonatkozó alap szabályrendszert az egyes társaságokra is lebontva. A szövetkezeti vezetők jogi pozicionálása már az elhelyezés kérdését is érinti. A vezető állású munkavállalók munkajogi megítélését a törvénykezési gyakorlaton keresztül is vizsgáltam, tekintettel a társasági és a szövetkezeti szabályozás és a munkajogi normarendszer vezetőkre vonatkozó szükségszerű kettősségére.

A jogviszony létesítése és a kizáró okok körének elemzésekor erős kritikai észrevételeimnek és javaslataimnak adtam hangot, figyelemmel arra – különösen a kizáró okok rendszerét vizsgálva –, hogy a hatályos jogi szabályozás sürgős beavatkozást igényel, mert az logikailag nem fenntartható, részben könnyen kijátszható, részben más jogterületekkel aszinkronitást mutat, és nem utolsósorban a nyugat-európai szabályozással sem tekinthető homogénnek.

Az összeférhetlenség és titoktartás vonatkozásában vizsgáltam az újabban felszínre került, de abszolút nem újkeltű problémát, hogy a vezetők és a tulajdonosok érdekei ebben a szegmensben hogyan állhatnak ellentétben és annak a feloldása miként valósulhat meg. Az információadás iránti igény és annak kötelezettsége, továbbá a titoktartásra vonatkozó generális és speciális szabályok betartása és betarthatósága a vezetők tekintetében különösen előtérben lévő probléma és erre a közösségi jogalkotás is reagált. A dolgotomban a vállalatirányítás és a tulajdonosi igények ellenpontozása is

feltárássra került, utalva az ellentétekre, és arra is hogy annak feloldására más tudományág is tett már kísérletet. Kitértem ebben az esetben is az ítélkezési gyakorlatra és a szövetkezetekkel kapcsolatos hiányos szabályozásra.

A magánjogi jogviszonyokban mindig kiemelt terület és a szakirodalma is tekintélyes a felelősségi szabályoknak, csakúgy, mint a kártérítésnek. A bíróságok gyakorlatából is az egyik legszélesebb kört fogja át, legyen az polgári vagy munkaügyi bírói gyakorlatból merítve. A felelősség rendszerét is megkíséréltem végigvezetni az utóbbi két évtized normaváltozásain és gyakorlatán keresztül, rámutatva annak egyes hiányosságaira.

A képviselet kapcsán kitértem a külső jogviszony lényegére, a belső jogviszonyhoz fűződő kapcsolatra, a gyakorlatban felmerülő problémákra, a személyegyesítő társaságoknál sokáig statikus korábbi szabályok megváltoztatásának hatásaira. Ebben a tekintetben indokoltak láttam a képviseleti jogosultság megjelenítésének rögzítésén túl a képviseleti jog korlátozásával kapcsolatos elméleti és gyakorlati dilemmákat felvetni, kitérve a cégvezető és a munkavállalók képviseleti jogára, és nem marginálisan jellemezni a szövetkezeti vezetők képviseleti jogkörét is.

A jogviszony megszűnésének kérdését is leíró és kritikai jelleggel elemeztem és több helyen utaltam a külföldi jogi megoldásokra, nem egyszer idézve is a jogszabályi rendelkezéseket, láthatóvá téve, hogy egyes nyugat – európai országokban miként vélik a kérdéskört optimalizáltan szabályozni.

Ezt követően az értekezés utolsó érdemi fejezetében tértem ki az új Polgári Törvénykönyv tervezeteinek ügyvezetőkre vonatkozó szabályozásának változásaira. Nem minősítettem a munkálatok alakulását, inkább utaltam arra, hogy az elképzelések milyen változásokon mentek át, és az elvi megoldások kritikáin túl tükröt tartottam a teljes ügyvezetésre vonatkozó szabálytervezetek elé is. Vizsgáltam, hogy a társaságok a jogi személyek általános szabályai közé helyezhetőek-e legalább utalás szintjén, és kitértem a kezdeti túlszabályozásból álláspontom szerint az alulszabályozás irányába haladó megoldások ismertetésére is. A szövetkezetek tekintetében is foglalkoztam egyfelől magának a szövetkezetnek mint jogalanynak a jogi személyek közötti

elhelyezkedésével, és a vezetőkre vonatkozó szabálytervezeteivel. Ebben a vonatkozásban is rávilágítottam, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolódási rendszere a vezetők vonatkozásában sem hagyható figyelmen kívül.

## ZUSAMMENFASSUNG

Die die Leiter der Wirtschaftsgesellschaften und Genossenschaften betreffende Regelung lässt sich von dem konkreten gesellschaftlichen und genossenschaftlichen Normensystem nicht trennen. Aber die die Leiter betreffende Regelung enthält auch arbeitsrechtliche Elemente. In meiner Dissertation versuchte ich deshalb den gewählten Themenkreis in seiner geschichtlichen Entwicklung aufzudecken, wobei er mit den in der Gerichtspraxis herausgebildeten Rechtsprinzipien verglichen wurde. Im Zusammenhang damit wurden hier das Aspektsystem und die wichtigsten Schwerpunkte der Regelung beschreibend und mit Kritik dargestellt.

In der alten handelsrechtlichen Regelung waren die Rolle und die dogmatische Stellung der Genossenschaften neben den Gesellschaften eindeutig. Nach der theoretischen Erschaffung und gesetzlichen Regelung der Gesellschaft mit beschränkter Haftung wurde die damalige juristische Palette auch damit ergänzt. Die Fragen der die Leiter betreffenden Regelung wurden durch die Gerichtspraxis beantwortet. Die Arbeitsrecht war nicht kodifiziert, trotzdem scheiterte sie nicht, die präzise Gerichtspraxis antwortete auf die Herausforderungen der Zeit, indem sie die Prinzipien der Kodexentwürfe anwendete, die im Privatrecht niemals in Gesetzkraft traten. Nach der Darlegung des in dieser Periode bestehenden Führungssystems der Personen- und Kapitalgesellschaften behandelte ich die theoretischen Grundlagen der die leitenden Angestellten betreffenden Regelung, die wichtigsten einzelnen Rechtssätze, das Vertragssystem und die Gerichtspraxis.

Ich untersuchte – durch die gesellschaftsrechtliche Einengung der sozialistischen Sozialstruktur – die anachronistische Stellung der Leiter und die Umstände der Herausbildung dieser Stellung, mit einem retrospektiven Überblick der Änderungen der Genossenschaftsführung. Ich ging auf die die Leiter betreffenden marginalen Regelungen des ersten arbeitsrechtlichen Kodex ein, und erläuterte – durch die Änderungen des in einem Teil der Epoche geltenden zweiten ungarischen Arbeitsgesetzbuches – die

theoretischen und praktischen Probleme der mit den niederen Rechtsquellen operierenden Regelung. Die Normen dieser Periode sind im Bezug auf die Leiter schwankend, wie sich auch ihre soziale Rolle abhängig vom Ordnungscharakter veränderte.

Nachfolgend wurde ein Kapitel der rechtlichen Bedeutung der Privatisierung gewidmet, die die Leiter vor neue Herausforderungen stellte, sowohl in dem wirtschaftlichen und genossenschaftlichen als auch in dem arbeitsleistenden Faktor.

Ich versuchte auch die gültige rechtliche Regelung in ihrer geschichtlichen Entwicklung darzustellen. Mit der Parallelstellung der Normen der drei Gesellschafts- und der drei Genossenschaftsgesetze wollte ich beweisen, dass die Stellung der Genossenschaften im Bezug auf die die Leiter betreffende Regelung im rechtlichen Normensystem gegeben wäre. Mit der Untersuchung des die Leiter betreffenden Arbeitsrechts und dessen Entwicklung versuchte ich die effektiven und theoretischen Dilemmas zu exponieren, die bei der praktischen Verwirklichung der Verordnungen auftauchen.

Hierbei wurde das die Gesellschaftsleiter betreffende Normensystem auf die einzelnen Gesellschaften eingehend aufgedeckt. Die rechtliche Eingliederung der Genossenschaftsleiter betrifft schon auch die Frage der Einordnung. Die arbeitsrechtliche Beurteilung der leitenden Angestellten wurde auch im Spiegel der Gerichtspflege untersucht, im Hinblick auf die die Leiter betreffende notwendige Dichotomie, die zwischen der Regelung der Gesellschaften und Genossenschaften und dem arbeitsrechtlichen Normensystem besteht.

Bei der Analyse der Erschaffung eines Rechtsverhältnisses und der präklusiven Gründe brachte ich meine scharfen kritischen Bemerkungen und Vorschläge zum Ausdruck, mit Rücksicht darauf, dass die geltende rechtliche Regelung – besonders im System der präklusiven Gründe – einen raschen Eingriff benötigt, denn sie kann logisch nicht aufrechterhalten werden, einerseits ist sie leicht umzugehen, andererseits weist sie mit anderen

Rechtsbereichen eine Asynchronität auf, und nicht zuletzt ist sie mit der westeuropäischen Regelung auch nicht homogen.

Im Bezug auf die Inkompatibilität und die Schweigepflicht untersuchte ich das neulich aufkommende aber gar nicht neue Problem, wie die Interessen der Leiter und Besitzer miteinander im Gegensatz stehen können und wie es aufgelöst werden kann. Der Anspruch auf die Informationsübergabe und deren Pflicht, weiterhin die Einhaltung und Einhaltbarkeit der die Schweigepflicht betreffenden generellen und speziellen Normen bedeutet im Hinblick auf die Leiter ein gravierendes Problem, auf das auch die Gemeinschaftsgesetzgebung reagierte. In meiner Dissertation wurde auch die Gegeneinanderstellung der Unternehmensführung und der Besitzeransprüche behandelt, mit dem Hinweis auf die Widersprüche und auch darauf, dass die Beseitigung dieses Problems auch von anderen Wissenschaftszweigen versucht worden ist. Auch hierbei ging ich auf die Gerichtspraxis und auf die die Genossenschaften betreffende mangelnde Regelung ein.

Die Regelung der Haftungs- und Schadenersatzfragen galt in den Privatrechtsverhältnissen immer als ein hervorgehobener Bereich, der auch über eine sehr umfangreiche Fachliteratur verfügt. Dieser Bereich umfasst auch eines der breitesten Felder in der Gerichtspraxis, sei es die Gerichtspraxis des privaten oder die des Arbeitsrechtes. Auch die Problematik der Haftung wurde im Hinblick auf die Normenänderungen der letzten zwei Jahrzehnte untersucht, wobei es auch auf die einzelnen Lücken hingewiesen wurde.

Bei der Behandlung der Problematik der Vertretung wurden sowohl das externe Rechtsverhältnis und der Zusammenhang mit dem internen Rechtsverhältnis, als auch die Probleme der Praxis und die Auswirkungen der Veränderung von bei den Personengesellschaften lange Zeit konstant existierenden Normen geschildert. Hier hielt ich es für erforderlich, über die Vertretungsberechtigung hinaus auch die mit der Beschränkung des Vertretungsrechts zusammenhängenden theoretischen und praktischen Dilemmas zu behandeln, mit Rücksicht auf das Vertretungsrecht der

Firmenleiter und der Angestellten. Weiterhin wurde auch die Vertretungsbefugnis der Genossenschaftsleiter ausführlich dargestellt.

Die Problematik der Rechtsverhältnisauflösung wurde auch mit beschreibendem und kritischem Charakter analysiert. An vielen Stellen wurde auf die ausländischen Lösungen hingewiesen, mehrmals mit der Anführung der einschlägigen Rechtsvorschriften, um zu veranschaulichen, wie man in manchem westeuropäischen Land diesen Bereich optimal zu regeln glaubt.

Im letzten Hauptkapitel wurden die Änderungen der Regelungen behandelt, die in den Entwürfen des neuen ungarischen Bürgerlichen Gesetzbuchs erscheinen und sich auf die Geschäftsführer beziehen. Die Arbeitsverläufe wurden nicht gewertet, es wurde aber darauf hingewiesen, wie sich die Konzeptionen verändert haben. Über die Kritik der theoretischen Lösungen hinaus wurden auch die gesamte Geschäftsführung betreffenden Entwürfe der Rechtsvorschriften analysiert. Es wurde untersucht, ob die Verordnungen für Gesellschaften in die allgemeinen Normen für Rechtspersonlichkeiten – wenigstens mit Hinweisung – eingeordnet werden können, und auch die Lösungen wurden dargelegt, die sich von der initialen Überregelung meiner Ansicht nach in Richtung der Unterregelung bewegen. Bei der Behandlung der Genossenschaften wurden sowohl die Stellung der Genossenschaft als Rechtssubjekt unter den Rechtspersonlichkeiten, als auch die die Leiter betreffenden Vorschriftsentwürfe unter die Lupe gezogen. Es wurde auch in diesem Zusammenhang dargestellt, dass das Verbindungssystem zwischen dem Arbeitsrecht und dem bürgerlichen Recht auch im Bezug auf die Leiter nicht außer Acht gelassen werden darf.

## IRODALOMJEGYZÉK

ÁRVA László – DICZHÁZI Bertalan: Globalizáció és a külföldi tőkeberuházások újabb fejleményei Magyarországon. Kairosz Kiadó, Győr, é.n.

BAJTAY Péterné: Szövetkezetek az Európai Unióban. Szövetkezés, 1998/2. szám 79-94. old.

BALÁSHÁZY Mária: A személyes közreműködés értelmezési problémái a gazdasági társaságokról szóló törvényben. Gazdaság és jog, 1996. május 7-9. old.

BALÁSHÁZY Mária: A kisebbségi jogok a társasági törvényben, Gazdaság és Jog, 2007. május, 8-12. old.

BAK József: A takarékszövetkezetekről, Szövetkezeti Kutató Intézet Közlemények 146. SZÖVORG Bp. 1979.

BAK József: Tagsági jogviták a szövetkezetekben, Szövetkezeti Kutató Intézet Bp., 1988.

BALOGH Judit: A vezető tisztségviselők jogviszonyának megszüntetése, Cégvezetés 2005. szeptember, 27-31. old.

BANKÓ Zoltán – BERKE Gyula: Módosultak a fiatal munkavállalókra és a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségére vonatkozó szabályok, Cég és Jog, 2001/5. 10-13. old.

BANKÓ Zoltán: A határozott idejű munkaszerződések az Európai Unióban és Magyarországon. Cég és Jog, 2001. december, 44-46. old.

BÁRDOS Péter – LANSKY, Gabriel: Cégalapítás, befektetés az Európai Unióban. HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Bp, 2005.

BARTUS Imre – GÁSPÁRDY László – KILÉNYI Géza: Gazdasági vezetők jogi kézikönyve Kossuth Kiadó, Bp., 1973.

BERKE Gyula – GYULAVÁRI Tamás – KISS György: Külföldiek foglalkoztatása Magyarországon, KJK., Bp., 2002.

BERKE Gyula – LÁSZLÓ Gyula: A Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának vállalati megítélése, Munkaügyi Szemle, 2002. december, 24-29. old.



BERKE Gyula – LÁSZLÓ Gyula: A kollektív megállapodások szerepe a vállalati gyakorlatban. Munkaügyi Szemle. 2002. november 24-29. old.

BERKE Gyula: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga. In.: KISS György (szerk.): Az Európai Unió munkajoga. Osiris Bp., 2001. 471-538. old.

BERKE Gyula: Konfliktusban közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása, Európai Jog, 2008/1. 36-50. old.

BECK Salamon – VARANNAI István: Az 1926. év magánjogi és hiteljogi bírói gyakorlata. Légrády Kiadó, Bp. 1927.

BERECZ Csaba: Társasági jog az Európai Közösségben. Trezor Könyvkiadó Bp. 1992.

BICZI Éva: Korlátolt felelősségű társaságok Oroszországban, Cég és Jog, 2001/4. 11-15. old.

BICZI Éva: Részvénytársaságok Oroszországban 2.: a közgyűlés és az igazgatóság, Cég és Jog, 2001/10. szám 2-5. old.

BIRK, Rolf: Der leitende Angestellte. Einige rechts vergleichende Bemerkungen, Recht der Arbeit, 4/1988.

BOBVOS Pál: A szövetkezet tisztségviselőinek jogállásáról és felelősségéről, Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára, Acta Juridica et Politica Tomus LXIX. Szeged, 2007. 115-130. old.

BODA Dorottya – HOVORKA János – NEUMANN László: A munkavállalók, mint a privatizált vállalatok új tulajdonosai. Közgazdasági Szemle 1994. 12. szám, 1084-1096. old.

BOGYAY Géza: Vállalati munkajogi kézikönyv Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1980.

BOKOR Attila – BÍRÓ Kata – KOVÁTS Gergely – TAKÁCS Sándor: Vezetői elvárások és HR-es önképek. Munkaügyi Szemle 2005. február 19-25. old.

BREHÓSZKI Márta: A társaság „leplének lerántása” felszámolási eljárásban, megállapítási per v. csődbűncselekmény, Magyar Jog, 2008. április 226-237. old.

BREHÓSZKI Márta – BÜKI Renáta Blanka – FODOR T. Gábor – FUNTIG Zoltán – FÜSTHY Zsolt – GYULAVÁRI Tamás – HAJDÚ József – HANDÓ

Tünde – KULISITY Mária – MOLNÁRNÉ NAGY Ágnes – MOLNÁR Mihályné – NACSA Beáta – RÚZS MOLNÁR Krisztina – VARGA László: A munkajog nagy kézikönyve, CompLex Kiadó Bp., 2006.

BURGER László: A jogképes német polgári jogi társaság. Polgári Jogi Kodifikáció 2003/1. szám, 24-29. old.

BURNHAM, James: The Managerial Revolution: What Is Happening in the World. Greenwood Press; 1972.

COASE, Ronald: The Problem of Social Coast, Journal of Law and Economics 3, 1960. október 1-44. old.

CSÁK Csilla: Munkavégzési jogviszonyok „specialitásai” a szövetkezetekben, Munkaügyi Szemle, 2000. szeptember, 42-44. old.

CSÁK Csilla: Állami szerepvállalás a takarékszövetkezetek integrációjában. In.: BRAGYOVA András (szerk.): Ünnepi Tanulmányok Holló András 60. születésnapjára. Bíbor Kiadó, 2003. 89-108. old.

CSÁK Csilla: A magyar takarékszövetkezeti mozgalom fejlődésének neuralgikus pontjai, In: Bibliotheca Iuridica Az ELTE Állam- és Jogtudományi Kar tudományos kiadványai Libri Amicorum Budapest 1998. 21-30.o.

CSÁK Csilla: A takarékszövetkezetek jelene és jövője az integrációs kapcsolatok tükrében, Gazdaság és Jog, 2000. január 11-14. old.

CSÁK Csilla: A vidék finanszírozásának lehetőségei a vidéki bankhálózat keretében. Magyar Közigazgatás 2001. október 632-636. old.

CSÁK Csilla: Hitelszövetkezeti rendszerek történeti és elméleti alapvetései. In: Sectio Juridica et Politica, Miskolc, Tomus XXII. (2004), Novotni Kiadó Miskolc, 2004. 357-371. old.

CSÁK Csilla: A takarékszövetkezetek jogi szabályozása a tagsági viszonyok tükrében, Magyar Jog, 2001. október 600-607. old.

CSÁK Csilla: Az integrált szövetkezeti hitelintézetek szervezeti és funkcionális megközelítése. PhD. értekezés. Miskolc, 2000.

CSÁK Csilla: Szövetkezeti alaphelyek az SzNSz kongresszusának megfogalmazásában és tükröződésük a magyar szövetkezeti mozgalomban, Gazdaság és Jog, 2000. november 24-27. old.

CSANÁDI Mária: Környezetvédelmi garanciák a privatizációban. Számadás a talentumról. Bp., ÁPV Rt. 1998.

CSIKÓS-NAGY Béla: Gazdasági rendszerváltás és privatizáció. Külgazdaság, 1991. 8. szám, 4-15. old.

CSÍZIK Tímea: Munkahelyi képzés és karriermenedzsment, Munkaügyi Szemle, 2007. június, 16-18. old.

DEMSETZ, Harold: The Economics of the Business Firm: Seven Critical Commentaries, Cambridge University Press, 1996.

DICZHÁZI Bertalan: A külföldi tőke szerepe a privatizációban. Számadás a talentumról. Bp. ÁPV Rt. 1998.

DOMÉ Györgyné: A mezőgazdasági termelőszövetkezetek társadalmi szervezeti jellege, Állam – és Jogtudomány, 1971/3. szám, 441-463. old.

DOMÉ Györgyné: Néhány gondolat a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényhez. In: Ünnepi tanulmányok Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2007. 104-107. old.

DOMÉ Györgyné – VERES József (szerk.): Szövetkezeti jog, Tankönyvkiadó, Bp., 1988.

DOMOKOS József – PRUGBERGER Tamás: Szövetkezeti típusok és tagjaik vállalkozási kapcsolatai, Kereskedelmi Szemle, 1989. szeptember – október 69-73. old.

DRINÓCZI Tímea: Gazdasági alkotmány és gazdasági alapjogok Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2007.

DVORSZKY Istvánné: Vezető munkatársak keresése pályázat útján. Munkaügyi Szemle, 1997. május, 17-21. old.

ECSÉDI István: Szervezetfejlesztés a vállalatok különböző korszakaiban. Munkaügyi Szemle, 2007. november-december, 16-22. old.

EHRlich, Eugen: Szabad jogtalálás és szabad jogtudomány. In: VARGA Csaba (szerk.): Jog és filozófia. Osiris Kiadó, Bp., 1998.

EÖRSI Gyula: Jog – gazdaság – jogrendszer – tagozódás. Akadémiai Kiadó, Bp., 1977.

F. VÁRKONYI Zsuzsa: Coaching és coaching szemléletű vezetés az üzleti világban. Munkaügyi Szemle, 2006. november, 23-27. old.

FABÓK András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1999. február, 19-22. old.

FEHÉRVÁRY Jenő: Magyar kereskedelmi jog rendszere. Grill Károly Könyvkiadóvállalata, Bp.1944.

FERTŐ Imre – MOHÁCSI Kálmán: Az állami gazdaságok átalakulása és privatizálása. *Külgazdaság* 1993. 7. szám, 55-63. old.

FICZERE Lajos – TRÓCSÁNYI László: A dolgozók részvétele a vállalatok igazgatásában, MTA. Állam – és Jogtudományi Intézete, A gazdasági irányítás igazgatási és jogi kérdései, Bp., 1966.

FODOR T. Gábor: Külföldi jogi személy munkáltatók Magyarországon. *Cég és Jog*. 2003. október 10-21. old.

FORGÁCS Katalin: Ha a házastárs vezető lesz..., *Munkaügyi Szemle*, 2007. július-augusztus, 88. old.

FÖLDES Gábor (szerk.): Pénzügyi jog. Osiris Kiadó Bp. 2001.

FUGLINSZKY Ádám: A saját részvények megszerzésének szabályozása a tőkevédelmi irányelvben és a német jogban. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2002/2. 30-37. old.

FÜLÖP Gyula – PERGE Ildikó: A magyarországi vállalatok globális perspektívában, *Vezetéstudomány* 2004. január 2-27. old.

GABÁNYI Józsefné – BODOR Márta: A társasági és cégjogi határozatok gyűjteménye KJK. Bp., 2003.

GADAMER, Hans Georg: Igazság és módszer. Osiris Kiadó. Bp., 2003.

GADÓ Gábor: Szempontok a szövetkezeti törvény újraszabályozásához. *Gazdaság és Jog*, 1996. július-augusztus, 37-44. old.

GADÓ Gábor: A társasági vagyonszolgáltatására és védelmére vonatkozó közösségi jogi követelmények (Javaslatok a hazai részvényjog módosítására). *Gazdaság és Jog*, 2003. április, 3-12. old.

GADÓ Gábor: A társasági és a cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai. *Gazdaság és Jog*, 2000. július-augusztus, 3-19. old.

GADÓ Gábor: A vállalatfelvásárlás közösségi jogi szabályozásának jövője. Európai Jog 2002/2. szám 17-24. old.

GADÓ Gábor: Gondolatok az alapítványi részvénytársaság mint új jogi személy típus bevezetéséről. Magyar Jog 2007. október, 582-589. old.

GALGANO, Francesco: Globalizáció a jog tükrében. HVG Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., 2006.

GÁL Judit – PÁLINKÁSNÉ MIKA Ágnes: Társasági jogi perek. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007.

GÁL Judit – VEZEKÉNYI Ursula: Cégjogi útmutató gazdasági társaságok cégügyeiben HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 1998.

GÁRDOS Péter – HOLCHACKER Péter: Kodifikációs és jogharmonizációs kérdések a gazdasági jog területéről. Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/4-5. szám, 57-58. old.

GIDAY András: Kedvezményes privatizációs technikák. Számadás a talentumról. Bp. ÁPV Rt. 1998.

GOLDSCHMIDT, Levin: Handbuch des Handelsrechts Enke, Stuttgart, 1875.

GRECSÁK Károly – GYOMAI Zsigmond (szerk.): Grill-féle Döntvénytár XII. kötet Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp., 1907.

GROSSCHMID BÉNI: A döntvény, mint magánjogi kútfő: In: Magánjogi előadások. Jogszálytan. Athenaeum Irodalmi és Nyomdai R. Társulat Kiadása, Bp., 1905.

GYŐRFFY Zsuzsa: A K&H Bank és az ABN AMRO Magyar Bank egyesülésének munkaügyi vetületei. In: NEUMANN László- PRUGBERGER Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Novotni Kiadó Miskolc, 2004. 325-367. old

GYULAVÁRI Tamás – KISS György: Az Európai Unió munkajoga és a Munka törvénykönyve, Cég és Jog 1999. október, 40-42. old.

HAITSCH Gyula: A szerződés nem semmis annak folytán, mert azt a személyt, aki a gazdasági társaság nevében a szerződést megkötötte, háromnál több gazdasági társaságban választották vezető tisztségviselővé. Gazdaság és Jog, 2004. október, 24-26. old.

HALÁSZ Tibor: A részvénytársaság és szövetkezet alapszabálya a kft. társasági szerződése. Tébe Kiadóvállalat, Bp. É.n.

HANÁK András: A magyar társasági jog reformjáról. Gazdaság és Jog, 1996. május, 3-7. old.

HANDÓ Tünde: Leplezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. Cég és jog, 2003. július – augusztus 14-18. old.

HARSÁNYI Gyöngyi: A társasági törvény vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásának változásai az elmúlt évtizedben. In: In Memoriam Novotni Zoltán, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2003. 91-115. old..

HENDRYCH, Carsten: A német társasági jog áttekintése, Napi Jogász 2001. június 36-38. old.

HOFHAUSER Imre: Munkaügyi bírói határozatok és jogszabályok. 1900-1928. A magánalkalmazottak szolgálati és nyugdíjviszonyai. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp., 1929.

HOÓS Tibor: Az MRP-szervezet tulajdonszerzéséről. Magyar Jog 2004. 3. szám 167. old.

HORVÁTH Attila: A magyar magánjog történetének alapjai. Gondolat, Bp., 2006.

IHRIG Károly: A szövetkezetek a közgazdaságban. Első Kecskeméti Hírlapkiadó és Nyomda Rt. 1937.

JAKAB András: Munkajog a gyakorlat nyelvén iratmintatárral. Unió Lap- és könyvkiadó Kereskedelmi Kft., Bp., 2001.

JASZTRABSZKI Tamás: A gazdasági társaságok képvisellete, 1. rész, Cég és Jog 2001. november 2-4. old.

JASZTRABSZKI Tamás: A gazdasági társaságok képvisellete, 2. rész: Képvisellete a kft.-ben és az rt.-ben, Cég és Jog, 2001. december 2-4. old.

JURASITS Jánosné: Vezetők – pályakezdésétől az állásuk elvesztéséig, Humánpolitikai Szemle 2007/2. 87-93. old.

KAISER, Dagmar: Leitende Angestellte. Arbeitsrecht Volker Verlag 1996. 12. 40.

KARSAI Judit: Kivásárolt cégek – tulajdonos vezetők, Vezetéstudomány, 2002. február, 15-19. old.

KÁROLYI Géza: Az egyszemélyes társaság tagjának és vezető tisztségviselőjének felelősségéről. Gazdaság és Jog, 1999. március, 8-12. old.

KÁROLYI Géza: Az egyszemélyes társaságokról. Jogtudományi Közlöny 1999. szeptember 397-402. old.

KÁROLYI Géza – PRUGBERGER Tamás: A magyar fizetéseképtelenségi jog hatályos szabályozásának kritikai értékelése a nyugat-európai rendszerek tükrében. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – PRUGBERGER Tamás (szerk.): Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja, Novotni Kiadó Miskolc, 2005. 128-150. old.

KEMENES István: A gazdasági szerződések követelményei és az új Ptk. Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám, 9-31. old.

KENDERES György – PRUGBERGER Tamás: A munkajogi és polgári jogi szabályozás viszonyának egyes alapkérdései. Jogtudományi Közlöny 2001. március 113-120. old.

KENDERES György: A munkajogi és a polgári jogi szabályozás összefüggései a Munka Törvénykönyve kodifikációja szempontjából. Gazdaság és Jog. 2000. január 17-19. old.

KENDERES György: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével. In.: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 277-302. old.

KENDERES György: Az Mt.-módosítás hatása a kényszervállalkozások alakulására A kényszervállalkozások típusai, előnyök és hátrányok a két fél oldalán Cég és Jog 2003. március 5-8. old.

KENDERES György: A társasági jog és a munkajog kapcsolódási pontjai és ezek problematikája. Gazdaság és Jog. 2004. december 9-12. old.

KENDERES György: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. Jogtudományi Közlöny, 2007. február 74-80. old.

KENDERES György: A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései Novotni Alapítvány, Licium-Art Könyvkiadó és Kereskedelmi Kft. Miskolc, 2007.

KISFALUDI András: A társasági jog helye a jogrendszerben. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/3. 3-12. old.

KISFALUDI András: Társasági jog. Complex Kiadó, Bp., 2007.

KISFALUDI András: Alkotmányos alapjogok a társasági jogban. In: Sajó András (szerk.): Alkotmányosság a magánjogban, Complex Kiadó, Bp., 2006. 195-244. old.

KISS Elemér: Ügyvédek a szövetkezetekért. Ügyvédek Lapja, 2007/1. szám, 48-53. old.

KISS György: A piac és az emberi tényező A rendszerváltozás hatása a munka világának szabályozására. Balassi Kiadó, Bp., 1995.

KISS György: A vállalatvezetők jogvédelme Magyarországon, Magyar Tudományos Akadémia Államtudományi Kutatások Programirodája Budapest, 1986.

KISS György: Az állami vállalatok vezetésének új formái. Füzetek a speciális képzéshez. FSK 6. É.n.

KISS György: A munkavilága szabályozásának egy lehetséges változata (Analízis-vázlat), Magyar Közigazgatás, 1995. május 263. old.

KISS György: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról szóló 77/187 (EGK) számú Irányelv tükrében, Jogtudományi Közlöny, 1995. október 437-450. old.

KISS György: A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei a munkajogviszony jellege és a szociális jogállam követelményeinek tükrében, Jogtudományi Közlöny, 1998. október 360-368. old.

KISS György: A munkaviszony, a megbízási és a vállalkozási szerződés elhatárolása, Cég és Jog, 1999. október, 22-23. old.

KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 191-252. old.

KISS György: A munkavállaló fogalmának jelentősége a munkajogviszony megkülönböztető ismérveinek meghatározásában, Ünnepi Tanulmányok



Prugberger Tamás professzor 70. születésnapjára. Novotni Alapítvány Miskolc, 2007. 190-201. old.

KISS György: A szerződéses szabadság átalakulása a munkajogban az alapjogok tükrében In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 259-275. old.

KISS György: Munkajog. Osiris Kiadó, Bp. 2005.

KISS György: Új foglalkoztatási módszerek a munkajog határán – az atipikus foglalkoztatástól a szerződési típusválasztási kényszer versus típusválasztási szabadság problematikájáig. Magyar Jog, 2007. január, 1-14. old.

KISS György: Munkajog a közjog és a magánjog határán – egy új munkajogi politika kialakításának szükségessége. Jogtudományi Közlöny, 2008. február, 70-81. old.

KISS György: A munkajogviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei a munkajogviszony jellege és a szociális jogállam követelményeinek tükrében. Jogtudományi Közlöny, 1998. október, 360-368. old.

KISS György: Alapjogi összeütközések a munkaviszony teljesítése során a meggyőződés szabadsága és a munkáltatóhoz való lojalitás tükrében, Liber Amicorum, Ünnepi dolgozatok Hágelmayer Istvánné tiszteletére, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, Bp., 2005. 271-332. old.

KISS György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám, 3-16. old.

KODAY Zsuzsanna (szerk.): Ki felel a végén? A bt.,kkt.,kft.,rt., szövetkezet vezetőinek felelőssége, jogi helyzete, büntethetősége. Raabe Könyvkiadó Kft., Bp., 1997

KOMÁROMI Gábor: A korlátolt felelősségű társaságra vonatkozó szabályok változása, Gazdaság és Jog, 2005. július-augusztus, 11-14. old.

KOVÁCS GÉCZI Judit: A vezetők javadalmazásának aktuális helyzete és fejlődési irányai Németországban. Humánpolitikai Szemle 2001/5. szám 75-81. old.

KOVÁTS Gergely: Centralizáció és decentralizáció a multinacionális cégek HR tevékenységében, Vezetéstudomány, 2006. február, 15-23. old.

KLUPATHY Antal: A magyar kereskedelmi jog kézikönyve. Athenaeum, Bp.1904.

KUN Attila: A munkaidő nyilvántartásának főbb szempontjai Munkaügyi Szemle 2005. október, 49-52. old.

KUNCZ Ödön: Kötelmek személy- és vagyonkapcsolatokból In: SZLADITS Károly (szerk.) Magyar magánjog. IV.kötet. Kötelmi jog különös része. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp. 1942. 709-746. old.

KUNCZ Ödön: Küzdelem a gazdasági jogért. Királyi Magyar Egyetemi Nyomda,Bp.1939.

KUNCZ Ödön: Küzdelem a gazdasági jogért. II. kötet, Királyi Magyar Egyetemi Nyomda, Bp. 1941.

LACZÓ Ferenc: Szövetkezeti típusok és formák piacgazdaságokban, Szövetkezés, 1995/2. szám 9-32. old.

LAKY Teréz – NEUMANN László – BODA Dorottya: A privatizáció foglalkoztatási hatásai. Számadás a talentumról. Bp. ÁPV Rt. 1998.

LÁSZLÓ Jenő – SZENDE Péter Pál: Magyar hiteljog I. kötet. Kereskedelmi törvény és a reá közvetlenül vonatkozó joganyag. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp., 1929.

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY Csilla: „Alanyok” és „viszonyok” a vállalatban belül, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1990.

LENGYEL Imre: A takarékszövetkezetek kilátásairól, Pénzügyi Szemle, 1993. június 464-479. old.

LENGYEL László: Vállalkozások a Szlovák Köztársaságban, Napi Jogász 2001. június 25-28. old.

LÓRÁNT Károly: A privatizáció társadalmi hatásai. Társadalmi Szemle, 1991. 4. szám, 15-21. old.

LŐRINCZ György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői munkajogi státuszáról. Gazdaság és Jog, 1995. január, 7-9. old.

MAKÓ Csaba – KESZI Roland – POLYÁNSZKI T. Zoltán: A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai, Vezetéstudomány 2003. december, 17-33. old.

MÁRKUS Dezső (szerk.): Hatályos magyar törvények gyűjteménye Franklin-Társulat Bp.1912.

MÁRKUS Dezső (Szerk.): Magyar Jogi Lexikon. II-III. kötet Pallas Irodalmi és Nyomdai Részvénytársaság, Bp., 1899-1900.

MENYHÁRD Attila: A BGB reformjáról, Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/1. szám, 25-26. old.

METZINGER Péter: A de facto külföldi irányítású magyar társaságok székhelye és honossága az európai jog tükrében (de lege lata és de lege ferenda), Európai Jog, 2006/3. 17-26. old.

MEZEY Barna (szerk.): Magyar jogtörténet. Osiris Kiadó, Bp. 1996.

MIHALIK Péter: Jogesetek a vezető tisztségviselők körében, Ügyvédek Lapja, 2005/4. szám, 31-36. old.

MIHÁLYI Péter: A magyarországi privatizáció krónikája. KJK. Bp. 1998.

MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata KJK. Bp., 2002.

MISKOLCZI BODNÁR Péter: A magyar kereskedelmi jog differenciált múltbeli és jövőbeli fejlődése In: BÍRÓ György (szerk.): A magyar magánjog az európai jogfejlődés áramában. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért Miskolc, 2001. Jubileumi kiadvány 61-94. old.

MISKOLCZI BODNÁR Péter: A reorganizáció- igények és lehetőségek a magyar fizetéseképtelenségi jogban In: MISKOLCZI BODNÁR Péter – PRUGBERGER Tamás (szerk.): Bérgarancia és a csőd-, felszámolási eljárás reformja, Novotni Kiadó Miskolc, 2005. 207-256. old.

MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): Európai társasági jog. KJK., Bp., 2002.

MISKOLCZI BODNÁR Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága. Gazdaság és Jog, 1997. július-augusztus, 3-16. old.

MISKOLCZI BODNÁR Péter: A társasági szerződés sajátosságai a Ptk.-ban szabályozott szerződésekhez képest, Gazdaság és Jog, 2001. július-augusztus 27-37. old.

MISKOLCZI BODNÁR Péter: Társasági jog a Ptk.-ban, Gazdaság és Jog, 2001. január 3-8. old.

MITCHENER, Kris James: Are Prudential Supervision and Regulation Pillars of Financial Stability? Evidence from the Great Depression. *The Journal Law&Economics*, Chichago, 2007. május 273-303. old.

MOLNÁR Imre (szerk.): *A termelészövetkezetek vezetősége*, TOT., Bp., 1980.

MOLNÁR Gábor Lajos: *Bevezetés az angol társasági jogba BIP.*, Bp.,2002.

MÓRA Mária: Az állami vállalatok (ál) privatizációja. *Közgazdasági Szemle* 1991. 6. szám, 565-584. old.

NAGY Ferenc: *A magyar kereskedelmi jog kézikönyve, különös tekintettel a bírói gyakorlatra*, Athenaeum, Bp., 1898.

NIKOLICZA Péter: Törvényalkotói baklövés-e az új társasági törvény vállalatcsoport-fejezet koncepciója? *Jogtudományi Közlöny*, 2005. október 403-419. old.

NÉMETH János – KISS Daisy (szerk.) *A cégekkel kapcsolatos nemperes eljárások magyarázata KJK.* Bp., 2004.

NOCHTA Tibor: *Társasági jog. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2007.*

NOCHTA Tibor: *A magánjogi felelősség útjai a társasági jogban. Dialóg Campus Kiadó, Budapest-Pécs, 2005.*

NOVOTNI Zoltán: A gazdasági társaságokról szóló törvény és a magyar polgári jog megújulása. *Jogtudományi közlöny* 1989. május 241-249. old.

ÓNODI Irén: Szociális dimenzió az Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle*, 1999. november 51-54. old.

ÓSZABÓ Attila: *Egységben a nyerő (Takarékszövetkezeti konszolidáció) Figyelő*, 1995. február 2. 35. old.

PÁL Lajos: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai. HVGOrac Kiadó, Bp. 2007.*

PÁL Lajos: *Gondolatok a munkajogi szabályozás jövőjéről. Munkaügyi Szemle*, 2007. szeptember, 9-11. old.

PÁL Lajos: *Összeférhetetlenség és felelősség. In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József Ünnepi Kötet. A 2002-ben megjelent ünnepi kiadás kiegészítése, Szent István Társulat, Bp. 2006. 45-62. old.*

PÁL Lajos: Összeférhetetlenség és felelősség. Gazdaság és Jog, 2005.november, 17-22. old.

PÁL Lajos – RADNAY József – TALLIÁN Blanka: Munkajogi kézikönyv, Negyedik átdolgozott kiadás, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2007.

PARKINSONS, John: Corporate Power and Social Responsibility. Clarendon Press, Oxford, 1996.

PESZLEN Zoltán: A vállalkozások szervezeti összefonódása és koncentrációja, Cég és Jog, 1999. október, 28-30. old.

PETRIK Ferenc (szerk.): Bankjog. HVGOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., 2003.

POKOL Béla: Globális uralmi rend, Kairosz Kiadó, Budapest, 2005.

PÓK László: A vezető tisztségviselők és a társaság közötti jogviszony, Gazdaság és Jog, 2008. február 13-19. old.

PRUGBERGER Tamás – FABÓK András: A munkaszerződés, a szolgálati szerződés, a vállalkozás, a megbízás és a díjkitűzés elhatárolásának problémái a biztosítási üzletkötői szerződések tükrében. Magyar Jog 2000. december 734-740. old.

PRUGBERGER Tamás – POELTZ, Manfred: A magyar és európai munkajog, KJK., Bp., 1994.

PRUGBERGER Tamás–RÁCZ Zoltán: A vállalkozási vagy megbízási szerződéssel palástolt munkaviszony/munkaszerződés kérdéséhez. Gazdaság és Jog 2003. március 21-25. old.

PRUGBERGER Tamás – SZILÁGYI Sándor: A szövetkezeti jog kulcskérdései a gazdaság átalakításának folyamatában. Miskolci Egyetem Civilisztikai Tudományok Intézete Miskolc, 1991.

PRUGBERGER Tamás – SZEBEHELYI Klára: A magyar munkajog vergődése az európai uniós normák és a liberálkapitalizmus igényei között. Jogtudományi Közlöny 1996. 12. szám, 509-518. old.

PRUGBERGER Tamás – ZSOHÁR András: A versenyvállalati gazdaságirányítás és felügyelet néhány rendszertani és tartalmi kérdésének reformjához MTA Államtudományi Kutatások Programirodája Bp., 1986.

PRUGBERGER Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Bíbor Kiadó, Debrecen, 2006.

PRUGBERGER Tamás: A nyugat-európai és a közép-kelet-európai országok privatizációinak jogi rendezéséről. In: Ünnepi tanulmányok Dr. Gáspárdy László professzor 60. születésnapjára Novotni Kiadó Miskolc, 1997. 327-356. old.

PRUGBERGER Tamás: A gyengébbek és az emberiség védelmére alkalmas jogintézmények és jogterületek Valóság 2002. 8. szám 10-21. old.

PRUGBERGER Tamás: A belső vagyoni és vállalkozási jogviszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézet Bp., 1988.

PRUGBERGER Tamás: A munkavégzés és a dolgozói érdekvédelem szabályozása a vállalatoknál és a szövetkezeteknél. MTA. Államtudományi Kutatások Programirodája, Bp. 1987.

PRUGBERGER Tamás: A szövetkezetek osztályozásának néhány újabb jogi problémája a gazdasági folyamatok tükrében Jogtudományi Közlöny 1981. március 200-206. old.

PRUGBERGER Tamás: A munkavégzéssel összefüggő kapcsolatok jogi szabályozásának fejlődéstörténete. In: MISKOLCZI BODNÁR Péter (szerk.): A civilizált fejlődéstörténete. Bíbor Kiadó, Miskolc 2006. 245-288. old.

PRUGBERGER Tamás: A munkajog harmonizációja Cég és jog 2003. január-február 5-9. old.

PRUGBERGER Tamás: Munkaszerződést palástoló kényszervállalkozási és kényszermegbízási jogviszony. Munkaügyi Szemle 2003. november 49-51. old.

PRUGBERGER Tamás: A szövetkezetek felügyelete és annak vizsgálatából leszűrhető főbb szövetkezeti és gazdaságirányítási jogi problémák, MTA. Államtudományi Kutatások Programirodája, Bp., 1981.

PRUGBERGER Tamás: A szövetkezetek gazdaságirányítása és állami felügyelete, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1985.

PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 71-190. old.

PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon. In: tükrében In: CZÚCZ Ottó – SZABÓ István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 331-357. old.

PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági munka világában a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Jogtudományi Közlöny, 1999. május, 207-216. old.

PRUGBERGER Tamás: Az európai szövetkezetekről szóló rendelet a magyar szabályozás és a nyugat-európai szövetkezeti jogi szabályozás tükrében, Jogtudományi Közlöny, 2003. november 460-470. old.

PRUGBERGER Tamás: A kiszolgáltatottabb fél védelmének kérdése az új magyar Polgári Törvénykönyv Konceptiójának kötelmi jogi részében. Polgári Jogi Kodifikáció, 2002/3. 36-41. old.

PRUGBERGER Tamás: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Polgári Jogi Kodifikáció, 2000/2. 19-26. old.

PRUGBERGER Tamás: Érdek és érdekegyeztetés a jogban, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002.

PRUGBERGER Tamás: A tömeges elbocsátások és az ellenük való fellépés jogi eszközei. Valóság 2005. 3. szám, 83-94. old.

PRUGBERGER Tamás: Visszasz jogalkotási és jogalkalmazási tendenciák a hazai közszolgálat létszámleépítése körül. Munkaügyi Szemle 2004. október 6-8. old.

PRUGBERGER Tamás: Vezető alkalmazotti jogállás fogalmának a kérdéséhez. Vezetéstudomány, 2003. szeptember, 44-46. old.

PRUGBERGER Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Complex, Bp., 2006.

PRUGBERGER Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon, Európa Fórum 2001/1. szám 3-17. old.

PRUGBERGER Tamás: Problémák és visszaélések a munkabérezésnél, Gazdaság és Jog, 2008. május, 18-22. old.

RADNAY József: A munkajogból menekülés egyes újabb külföldi fejleményei. *Gazdaság és Jog*, 2000. március, 19-21. old.

RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra. In: PLOETZ, Manfred – TÓTH Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*, Novotni Kiadó, Miskolc, 2001. 253-276. old.

RADNAY József: *A vállalati munkaügyi tevékenység jogi keretei*, Állami Bér- és Munkaügyi Hivatal Munkaügyi Kutatóintézete, Bp., 1984.

RADNAY József: Munkavégzési jogviszonyok a gazdasági társaságoknál, *Gazdaság és Jog* 1995. április 19-21. old.

RADNAY József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1998. november, 17-19. old.

RADNAY József: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 1999/1. 9-14. old.

RADNAY József: *Kézikönyv menedzsereknek*, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 1996.

RADNAY József (szerk.): *A magyar munkajog. Kommentár a gyakorlat számára I.* HVGOrac Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., É.n.

RADNAY József: A gazdasági társaság vezetőinek munkavégzési viszonyai, *Gazdaság és Jog* 1993. július 18-19. old

RADNAY József: A munkajogi ítélkezés gyakorlatából. *Gazdaság és Jog*, 1998. december, 22-24. old.

RADNAY József: A munkavállaló kárfelelősségének egyes kérdései. *Gazdaság és Jog* 2000. december 20-22. old.

RADNAY József: A felmondási védelem egyes kérdései, *Gazdaság és Jog* 2004. április 20-22. old.

RADNAY József: Felső korhatár szabályozása a munkavégzéssel kapcsolatban. *Formatori Iuris Publici. Ünnepi kötet Kilényi Géza professzor hetvenedik születésnapjára*, Szent István Kiadó, Bp., 2006. 353-360. old.

RADNAY József: Módosító felmondás a munkajogban. *Gazdaság és Jog*, 2007. augusztus, 25-27. old.



RADNAY József: Az új Ptk. tervezete és a munkajog. Gazdaság és Jog, 2007. június-július, 28-32. old.

RADNAY József: Munkajogi jogesetek, Gazdaság és Jog, 2008. április, 15-16. old.

RADNAY József - HARTAY Győző: A biztosítási üzletkötők foglalkoztatásáról szóló szerződések munkafeltételei, Magyar Jog 2001. augusztus 478-479. old.

RÉTI Mária: Az európai szövetkezet statútumáról szóló tanácsi rendeletben foglalt általános jellemvonásokról és egyes előírásokról, figyelemmel a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvényre. Európai jog 2007/1. szám 33-42. old.

ROMÁN László: Munkajog: Elméleti alapvetés. Tankönyvkiadó, Bp. 1989.

ROMÁN Róbert: A csődtörvényt érintő alkotmánybírósági határozatok. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2005. 227-233. old.

ROMÁN Róbert: A kényszervállalkozásokról. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 7/2. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006. 131-159. old.

ROMÁN Róbert: Munkaidő-szabályozás az Európai Unióban – figyelemmel a magyar individuális munkajog rendelkezéseire. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 8. Miskolc, Bíbor Kiadó 2007. 363-400. old.

ROMÁN Róbert: A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. Magyar Jog, 2006. július, 417-425. old.

ROMÁN Róbert: A tartósan állami tulajdonban lévő vállalkozások jogi szabályozásáról. Magyar Közigazgatás 2006. november, 685-697. old.

ROMÁN Róbert: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2006. 189-195. old.

ROMÁN Róbert: A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról. Jogtudományi Közlöny, 2007. október, 464-472. old.

ROMÁN Róbert: Új irányok a magyar cégjogi szabályozásban. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2007. 173-177. old.

ROMÁN Róbert: A munkaidő és pihenőidő európai uniós és hazai szabályozásáról Magyar Jog 2007. július 385-394. old.

ROMÁN Róbert: Az egyéni és társas vállalkozások jogi szabályozása. Líceum Kiadó Eger, 2007.

RUSZNÁK Tamás: Bankjog. KJK.Bp., 1997.

RÚZS MOLNÁR Krisztina: Változások a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásban. Munkaügyi Szemle, 2006. július-augusztus, 76-79. old.

SÁNDOR István: A társasági jog története Nyugat-Európában. KJK. Bp., 2005.

SÁNDOR István: Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában, Gazdaság és Jog, 2000. szeptember-október 11-15. old.

SÁNDOR Tamás: A társasági jog alapjai az NSZK-ban. Állam- és Jogtudomány 1989/3-4. szám 682-756. old.

SÁNDOR Tamás: Változások a részvénytársaság szabályozásában, Gazdaság és Jog, 2005. július-augusztus, 14-19. old.

SÁRKÖZY Tamás: Az új Gt. közös rendelkezésiről. Gazdaság és Jog, 2005. március, 9-13. old.

SÁRKÖZY Tamás (szerk.): Szövetkezeti jog, Gazdasági törvények kommentárjai. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp., 2007.

SÁRKÖZY Tamás: A privatizáció joga Magyarországon. (Indulat nélküli elmélkedés tényekről - lehetőségekről.) Unió Kiadó Bp. 1991

SÁRKÖZY Tamás: A kisvállalkozások jogi szabályozása az új társasági törvény alapján, HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Budapest, 1999.

SÁRKÖZY Tamás: A magyar társasági jog Európában. A társasági és a konszernjog elméleti alapjai HVG-ORAC Lap és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2001.

SÁRKÖZY Tamás: A szocializmus a rendszerváltás és az újkapitalizmus gazdasági civiljoga 1945-2005, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp. 2007.

SÁRKÖZY Tamás: Az intézményes privatizáció befejezésének jogi technikájáról és a tartósan állami tulajdonban maradó vagyron kezelésének jövőbeli megoldásáról. *Gazdaság és Jog* 1997. 7-8. szám 17-22. old.

SÁRKÖZY Tamás: A társasági és cégjog fejlődésmenete és stratégiai fejlesztési koncepciója.. In: SÁRKÖZY Tamás (szerk.): A rendszerváltás gazdasági joga MTA Társadalomkutató Központ Budapest, 2005. 9-34. old.

SÁRKÖZY Tamás: Egy gazdasági reform sodrában, Gyorsuló idő, Magvető Kiadó, Bp, 1986.

SÁRKÖZY Tamás: Gazdasági Státuszjog. Aula Kiadó, Bp., 2003.

SÁRKÖZY Tamás: Vállalati önállóság, vállalatirányítás, társulások, Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Bp, 1972.

SÁRKÖZY Tamás: Kormányzás, civiltársadalom, jog. Kossuth Kiadó Bp. 2004

SÁRKÖZY Tamás(szerk.): Társasági törvény, cégtörvény 2006. HVGOrac Kiadó Bp. 2006.

SÁRKÖZY Tamás: Merre tovább társasági jog? (A cégtörvény módosítása után). *Gazdaság és Jog*, 2007. szeptember, 3-7. old.

SÁRKÖZY Tamás: A jogi felelősség hagyományos elveinek alkalmazhatatlanságáról a gazdaságirányítás területén, *Allam- és Jogtudomány* 1981/2. szám 159-200. old.

SÁRKÖZY Tamás: Alternatív javaslat a „Jogi személyek általános szabályai”-ra, *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2005/4-5. szám, 34-37. old.

SÁRKÖZY Tamás: Az új Ptk. szövegtervezetéről a gazdasági jog oldaláról. *Gazdaság és Jog*, 2007. január, 3-7. old.

SETHE, Rolf: Die personalistische Kapitalgesellschaft mit Börsenzugang, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln 1996.

SCHAUB, Günter – KOCH, Ulrich – LINCK, Rüdiger: *Arbeitsrechts-Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagwerk für die Praxis* (Gebundene Ausgabe) 12. Auflage. C.H. Beck, München, 2007.

SCHAUMBURG, Harald – SCHULTE, Christoph: Die KGaA - Recht und Steuern in der Praxis, Verlag Dr. Otto Schmidt KG, Köln 2000;

SCHIMA, Georg: Umgründungen im Arbeitsrecht. Manz'Sche Verlag, Wien, 2004.

SCHÜTZ, Carsten – BÜRGERS, Tobias – RIOTTE, Michael: Die Kommanditgesellschaft auf Aktien - Handbuch, C. H. Beck, München 2004.

SÖLLNER, Alfred – WALTERMANN, Raimund: Grundriss des Arbeitsrechts. 12. Auflage, Vahlen Verlag, München, 1998.

SÜVEGES Márta: A szövetkezet jogi formája és természete a piacgazdaságban. Szövetkezés, 1991/1. szám 3-30. old.

SZABÓ Gábor: A gazdasági társaság vezető tisztségviselője által harmadik személynek okozott károk megtérítésének egyes kérdései. Gazdaság és Jog, 2001. október, 12-13. old.

SZABÓ Gábor Zoltán: A gazdasági társaság tagjának felelősségéről, Gazdaság és Jog 1998. november 8-12. old.

SZABÓ Miklós: A jogforrás. In: SZABÓ Miklós (szerk.): Bevezetés a jog- és államtudományokba. Bíbor Kiadó, Miskolc, 1998.

SZÁSZ Hugó (Fordította és bevezetéssel ellátta.): A német birodalmi Polgári Törvénykönyv. Signer és Wolfner Bizománya, Bp., én.

SZÁSZY-SCHWARZ Gusztáv: Parerga: Vegyes jogi dolgozatok. Athenaeum, Bp. 1912.

SZATMÁRI Csaba: Javaslat a jogi személyiség nélküli jogalany szakkifejezés kivezetésére a jogi technológiából. Polgári Jogi Kodifikáció, 2007/5. 27-28. old

SZENTKUTHY István – TÉRFY Béla: Polgárjogi és büntetőjogi határozatok tára egységes szerkezetben. Grill Károly Kiadó Vállalata Bp., 1942.

SZÉP György – KOMÁROMI Gábor (szerk.): Az állami vállalatok szervezete, vezetése, működése és irányítása Népszava Lap- és Könyvkiadó Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Bp., 1985.

SZÉP György: Szövetkezeti jövő a jog tükrében, Szövetkezés, 1997. 1-2. szám, 121-128. old.

SZIGETI Adrienn: A társaságok vezető tisztségviselőinek felelőssége. Cég és Jog, 1999. október, 4-6. old.

SZLADITS Károly – FÜRST László: A magyar bírói gyakorlat. Magánjog I. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp., 1935.

SZLADITS Károly: A munka jogviszonyai. In: SZLADITS Károly: A magyar magánjog vázlat. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp.1933.

SZLÁVNITS László: Az európai magántársaság, Ügyvédek Lapja, 2008. március 9-11. old.

TARDOS Márton: Sikeres-e a privatizáció? Közgazdasági Szemle 1998. 4. szám, 317-333. old.

TEIMER Gábor – TÖRÖK Gábor: Tizenöt éves a Gazdasági társaságokról szóló törvény, Cég és Jog, 2003. július-augusztus, 5-10. old.

TELLÉR Gyula: A burkolt államosítástól a rejtett privatizálásig. Közgazdasági Szemle 1991. 4. szám, 424-434. old.

TÓKÖZY Ferenc: A közkereseti és a betéti társaságról a bírói gyakorlat tükrében. Gazdaság és Jog, 1997. február, 9-12. old.

TÖRÖK Tamás: Felelősség a társasági jogban HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp, 2007.

TÖRÖK Tamás: A gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő közötti jogviszony. Gazdaság és Jog, 2001. április, 3-9. old.

TÖRŐ Emese: A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. In: CZÚCZ Ottó– SZABÓ István (szerk.): Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás. Radnay József Ünnepi Kötet, Bíbor Kiadó, Miskolc, 2002. 475-489. old.

TÖRŐ Emese: A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai, Vezetéstudomány. 2003. május, 37-49. old.

TÖRŐ Emese: Társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok, valamint vezető tisztségviselőik jogállásának kritikai elemzése. Competitio 2004/3. 101-110. old.

UJLAKI László: Ügyvezető megválasztására vonatkozó kft. taggyűlési határozat megtámadása, Gazdaság és Jog 1997. július-augusztus 7-8. szám 46. old.

VERES József: Egy nevesített jogi személy, Tanulmányok Dr. Besenyei Lajos egyetemi tanár 70. születésnapjára, Acta Juridica et Politica Tomus LXIX. Szeged, 2007. 745-758. old.

VÉKÁS Lajos: Az új polgári törvénykönyv elméleti előkérdései, HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Bp., 2001.

VÉKÁS Lajos: Az új Ptk. Szakértői Javaslatának elvi kérdései, Magyar Jog, 2008. február 65-76. old.

VÉKÁS Lajos (szerk.): Európai közösségi jogi elemek a magyar magán- és kereskedelmi jogban. KJK. Bp., 2001.

VILÁGHY Miklós – WELTNER Andor: Magyar munkajog Felsőoktatási Jegyzetellátó Vállalat, Bp., 1954.

VÍGVÁRI András: Rendszerváltás és privatizáció. Bp., Szakszervezetek Gazdaság- és Társadalomkutató Intézete, 1992.

VINCENTI Gusztáv: A munka jogviszonyai. In: SZLADITS Károly (szerk.): Magyar Magánjog IV. kötet. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata, Bp., 1942. 546-662. old.

VOSZKA Éva: Állami társaságok – a „spontán privatizáció” és a kényszerátalakulások szülöttei. Közgazdasági Szemle 1993. 1. szám

WALDMANN Gábor: A munkavégzésre irányuló szerződések minősítése. Munkaügyi Szemle, 2006. december, 51-54. old.

WELLMANN György: Takarékszövetkezet átalakulása részvénytársasággá, Gazdaság és Jog, 1994. szeptember 10-15. old.

WELLMANN György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége, Gazdaság és Jog, 1996. december, 8-12. old.

WELLMANN György: A vezető tisztségviselők és a tulajdonosok felelőssége. Jogi tájékoztató füzetek 61., IM. Bp., 1997.

WELLMANN György: A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt.-ben. Gazdaság és Jog, 1998. szeptember, 3-8. old.

WELLMANN György: Jogalkalmazási problémák jogi személyiség nélküli gazdasági társaságoknál. Gazdaság és Jog, 2000. április, 3-8. old.

WELLMANN György: Kapjon-e a közkereseti és a betéti társaság jogi személyiséget?, Gazdaság és Jog, 2005. február, 8-10. old.

WELLMANN György: A Ptk. és a Gt. kapcsolódási pontjai az új Ptk. koncepció tükrében, *Gazdaság és Jog*, 2002. szeptember, 9-14. old.

WELLMANN György: A közkereseti és a betéti társaság szabályozása a Gt. tervezetében, *Gazdaság és Jog*, 2005. július-augusztus 8-11. old

WELTNER Andor: A magyar munkajog I. kötet. Tankönyvkiadó, Bp., 1960.

WELTNER Andor: A magyar munkajog II. kötet Tankönyvkiadó, Bp., 1962.

WELTNER Andor: A magyar munkajog. Akadémiai Kiadó, Bp., 1978.

WELTNER Andor: A szocialista gazdálkodó szervezet struktúrája. MTA Társadalmi Történeti Tudományok Osztályának Közleményei, Bp., 1965. 1-2.

ZSOHÁR András – HALMAI Olga: 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről – a szövetkezés kényszerpályás szabályozása, *Gazdaság és Jog*, 2006. június-július, 42-47. old.

ZSOHÁR András: A rendszerváltozást követő mezőgazdasági szövetkezés (1989-1997) egyes tapasztalatai, *Gazdaság és Jog*, 1998. december, 24-27. old.

ZSOHÁR András: Az új szövetkezetről szóló törvény alkalmazásának néhány elvi és gyakorlati problémája, *Gazdaság és Jog*, 2001. március, 16-20. old.

ZSOHÁR András: Az EU és a magyar szövetkezés, *Gazdaság és Jog*, 1999. június, 21-25. old.

## FELHASZNÁLT INTERNETES HIVATKOZÁSOK

[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu).  
[www.bet.hu/topmenu/kibocsatok/tarsasagiranyitas](http://www.bet.hu/topmenu/kibocsatok/tarsasagiranyitas)  
[www.lb.hu/tajekozt/uj\\_PTK\\_eszrevetelek](http://www.lb.hu/tajekozt/uj_PTK_eszrevetelek).  
[www.irm.gov.hu/download/masodik\\_konyv-080325.pdf](http://www.irm.gov.hu/download/masodik_konyv-080325.pdf).  
[www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ](http://www.eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ)  
[www.opsi.gov.uk/ACTS/acts2006/pdf/ukpga\\_20060046\\_en.pdf](http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts2006/pdf/ukpga_20060046_en.pdf)  
[www.opsi.gov.uk/Acts/acts2000/ukpga\\_20000039\\_en\\_1](http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts2000/ukpga_20000039_en_1)  
[www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aktg/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/aktg/gesamt.pdf) -  
[www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/gmbhg/index.html) - 20k  
[www.gesetze-im-internet.de/hgb/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/hgb/index.html) - 135k  
[www.gesetze-im-internet.de/geng/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/geng/index.html) - 35k

## FELHASZNÁLT JOGFORRÁSOK

- 1723. évi LIII. tc., a könyvkivonati per rendjéről s miként kelljen az eddigelé keletkezett adósságok iránt a kereskedőknek eljárni?
- 1792. XVII. tc. hogyan lehessen az örökös tartományok váltó-törvényszékeinek s bíróságainak ítéleteit, melyeknek valaki magát önként alá vetette, végrehajtani?
- 1836. évi XXVI. tc. egy állandó hidnak Buda és Pest közötti építéséről
- 1840. évi XV. tc. a váltó-törvénykönyv behozatik
- 1840. évi XVI. tc. a kereskedőkről
- 1840. évi XVII. tc. a gyárok jogviszonyairól
- 1840. XVIII. tc. a közkeresetre összeálló társaságok jogviszonyairól
- 1872. évi VIII. tc. az ipartörvény
- 1875. évi XXXVII. tc. kereskedelmi törvény
- 1876. XIII. tc. a cseléd és gazda közötti viszony szabályozásáról, a gazdasági munkásokról és a napszámosokról
- 1878. évi XX. tc. a magyar korona országai és Ő Felsége többi királyságai és országai közt kötött vám- és kereskedelmi szövetségről
- 1884. évi XVII. tc. ipartörvény
- 1886. évi VII. tc. az 1874. XXXV. tc. módosításáról és kiegészítéséről
- 1898. évi II. tc. a munkaadók és mezőgazdasági munkások közötti jogviszony szabályozásáról
- 1898. évi XXIII. tc. a gazdasági és ipari hitelszövetkezetekről
- 1899. évi XLI. tc. a vizimunkálatoknál, az ut- és vasutépítésnél alkalmazott napszámosokról és munkásokról
- 1900. évi XXVIII. tc. az erdő-munkásokról
- 1901. évi VII. tc. az "Adria" m. kir. tengerhajózási társasággal kötött szerződés becikkelyezéséről
- 1908. évi XII. tc. a kölcsönös kereskedelmi és forgalmi viszonyoknak az Ő Felsége uralkodása alatt álló többi országokkal való szabályozása tárgyában Budapest 1907. évi október hó 8-án kötött szerződés becikkelyezéséről



- 1914. évi XXI. tc. a Magyar-Horvát Tengeri Gőzhajózási Részvénytársasággal kötendő szerződés becikkelyezéséről
- 1920. évi XXX. tc. a gazdasági és ipari hitelszövetkezetekről szóló 1898. évi XXIII. törvénycikk módosításáról és kiegészítéséről
- 1922. évi XII. tc. az 1884. évi XVII. törvénycikkbe iktatott ipartörvény módosításáról
- 1924. évi XVIII. tc. az Iparosok Országos Központi Szövetkezetéről és az ipari anyagbeszerző, termelő és értékesítő szövetkezetekről
- 1925. évi IX. tc. az 1924/25. évi állami költségvetésről
- 1926. évi XXIII. tc. a Magyar Királyi Folyam- és Tengerhajózási Részvénytársasággal kötendő szerződés becikkelyezéséről
- 1930. évi V. tc. a korlátolt felelősségű társaságról és a csendes társaságokról
- 1937. évi XXI. tc. a munkaviszony egyes kérdéseinek szabályozásáról
- 1938. évi XXX. tc. a szeszegyedáruságról
- 1939. évi II. tc. a honvédelemről
- 1946:VII. tc. a demokratikus államrend és köztársaság büntetőjogi védelméről
- 1947. évi XI. tc. a szövetkezetekről
  
- 1948. évi XXXVII. tv. a nemzeti vállalatról
- 1949. évi X. tv. a községi vállalatról
- 1952. évi III. tv. a polgári perrendtartásról
- 1959. évi IV. tv. a Polgári Törvénykönyvről
- 1967. évi II. tv. a Munka Törvénykönyvéről
- 1967. évi III. tv. a mezőgazdasági termelőszövetkezetekről
- 1971. évi III. tv. a szövetkezetekről
- 1977. évi VI. tv. az állami vállalatokról
- 1978. évi IV. tv. a Büntető Törvénykönyvről
- 1987. évi XI. tv. a jogalkotásról
- 1988. VI. tv. a gazdasági társaságokról
- 1989. évi XIII. tv., a gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról
- 1989. évi XIV. tv. az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény módosításáról
- 1990. évi V. tv. az egyéni vállalkozásról
- 1990. évi VII. tv., az Állami Vagyonyügynökségről és a hozzá tartozó vagyon kezeléséről és hasznosításáról
- 1990. évi VIII. tv., az állam vállalatokra bízott vagyonának védelméről
- 1990. évi XXII. tv. egyes törvények és törvényerejű rendeletek hatályon kívül helyezéséről és módosításáról
- 1990. évi LXIV. tv. a helyi önkormányzati képviselők és polgármesterek választásáról
- 1990. évi LXXII. tv. a gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról szóló 1989. évi XIII. törvény módosításáról
- 1991. évi XLI. tv. a közjegyzőkről
- 1991. évi XLIX. tv. a csődeljárásról, a felszámolási eljárásról

- 1991. évi LXV. tv. a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény, valamint a bírósági cégnyilvántartásról és a cégek törvényességi felügyeletéről szóló 1989. évi 23. törvényerejű rendelet módosításáról
- 1992. évi I. tv. a szövetkezetekről
- 1992. évi II. tv. a szövetkezetekről szóló 1992. évi I. törvény hatálybalépéséről és az átmeneti szabályokról
- 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről
- 1992. évi LIII. tv. a tartósan állami tulajdonban maradó vállalkozói vagyon kezeléséről és hasznosításáról
- 1992. évi LIV. tv. az időlegesen állami tulajdonban levő vagyon értékesítéséről, hasznosításáról és védelméről
- 1992. évi LV. tv. az állam vállalkozói vagyonára vonatkozó törvényekkel összefüggő jogszabályok módosításáról
- 1995. XXXIX. tv. az állam tulajdonában lévő vállalkozói vagyon értékesítéséről
- 1996. évi CXII. törvény a hitelintézetekről és a pénzügyi vállalkozásokról.
- 1997. évi LV. tv. a Magyar Könyvvizsgálói Kamaráról és a könyvvizsgálói tevékenységről
- 1997. évi CXLIV. tv. a gazdasági társaságokról
- 1997. CXLV. tv. a cégnyilvántartásról, a cégnyilvánosságról és a bírósági cégeljárásról
- 1999. évi LVI. tv. a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló - 1997. évi LXVIII. törvény, az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX. törvény, a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII. törvény, valamint a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról szóló 1996. évi XLIII. törvény módosításáról
- 2000. CXXXIII. tv. a Magyar Köztársaság 2001. és 2002. évi költségvetéséről
- 2000. évi CXLI. tv. az új szövetkezetekről
- 2001. évi XVI. tv a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény, valamint az ezzel összefüggő törvények jogharmonizációs célú módosításáról
- 2001. évi XXXVI. tv. a köztisztviselők jogállásáról szóló 1992. évi XXIII. törvény, valamint egyéb törvények módosításáról
- 2001. évi CXX. törvény a tőkepiacról
- 2003. évi LX. törvény a biztosítókról és a biztosítási tevékenységről
- 2004. évi XXVIII. tv. a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról
- 2004. évi XLV. tv. az európai részvénytársaságról
- 2006. évi IV. tv. a gazdasági társaságokról
- 2006. évi V. tv. a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról

- 2006. évi X. tv. a szövetkezetekről
- 2006. évi LXIX. tv. az európai szövetkezetekről
- 2007. évi LXI. tv. a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló - 2006. évi V. törvény és egyéb törvények módosításáról
- 2007. évi LXXV. tv. a Magyar Könyvvizsgálói Kamaráról, a könyvvizsgálói tevékenységről, valamint a könyvvizsgálói közfelügyeletről
- 2007. évi CVI. tv. az állami vagyonról
- 2007. évi CXXVI. tv. egyes adótörvények módosításáról
- 2007. évi CXXXVIII. törvény a befektetési vállalkozásokról és az árutőzsdei szolgáltatókról, valamint az általuk végezhető tevékenységek szabályairól
- 2007. évi CLIX. törvény a viszontbiztosítókról
- 2007. évi CLXII. tv. egyes iparjogvédelmi törvények módosításáról
- 2007. évi CLXXIX. tv. egyes munkaügyi tárgyú törvények módosításáról
- 2007. évi CLXXXIV. tv., a bejegyzett élettársi kapcsolatról
  
- 1949. évi 20. tvr. egyes ipari és közlekedési vállalatok állami tulajdonba vételéről
- 1949. évi 21. tvr. az állami telepről
- 1950. évi 32. tvr. az állami vállalatokról
- 1951. évi 7. tvr. a Munka Törvénykönyve
- 1952. évi 5. tvr. az állami vállalatokról szóló 1950. évi 32. tvr. módosításáról
- 1957. évi 66. tvr. a fontos és bizalmas munkakörök betöltéséről
- 1960. évi 11. tvr. a Polgári Törvénykönyv hatálybalépéséről és végrehajtásáról
- 1970. évi 19. tvr. a gazdasági társulásokról
- 1971. évi 32. tvr. az ipari szövetkezetekről
- 1973. évi 11. tvr. a külföldön felhasználásra kerülő közokiratok diplomáciai vagy konzuli hitelesítésének (felülhitelesítésének) mellőzéséről Hágában, az 1961. október 5. napján kelt egyezmény kihirdetéséről
- 1977. évi 7. tvr. az ipari szövetkezetekről szóló 1971. évi 32. törvényerejű rendelet módosításáról
- 1978. évi 2. tvr. a Polgári Törvénykönyv módosításáról és egységes szövegéről szóló 1977. évi IV. törvény hatálybalépéséről és végrehajtásáról
- 1978. évi 3. tvr. a Munka Törvénykönyvről szóló 1967. évi II. törvény módosításáról
- 1978. évi 4. tvr. a gazdasági társulásokról
- 1978. évi 22. tvr. a takarékszövetkezetekről
- 1981. évi 20. tvr. és 1984. évi 22. tvr. az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény módosításáról
- 1985. évi 16. tvr. a bírósági cégnyilvántartásról
- 1987. évi 28. tvr. a gazdasági társulásokról szóló 1978. évi 4. törvényerejű rendelet módosításáról
- 1989. évi 23. tvr. a bírósági cégnyilvántartásról és a cégek törvényességi felügyeletéről

- 11/1967. (V.13.) Korm. r. az állami vállalatról
- 30/1970. (VIII. 18.) Korm. rendelet a kitelepítést, illetve áttelepítést indokolatlanul elmulasztó, a fővárosban működő vállalatokra és kisipari szövetkezetekre vonatkozó eljárásról
- 45/1991. (III.18.) Korm rendelet egyes kormányrendeletek, illetve kormányhatározatok és miniszteri rendeletek hatályon kívül helyezéséről
- 5/1977. (III. 5.) MT. rendelettel módosított 40/1971. (XI. 30.) Korm. sz. rendelettel módosított 40/1971. (XI. 30.) Korm. sz. rendelet az 1971. évi III. törvény végrehajtásáról
- 4/1978. (I.18.) MT. rendelet és 33/1984. (X.31.) MT. rendelet az állami vállalatokról szóló 1977. évi VI. törvény végrehajtásáról
- 28/1981. (IX. 18.) MT. rendelet a gazdasági munkaközösségekről
- 21/1971. (XII. 31.) MüM sz. r. és az azt módosító, valamint kiegészítő 8/1977. (VI. 25.) MüM sz., valamint a 12/1980. (VII. 12.) MüM sz. rendelet az ipari szövetkezetek tagjainak és alkalmazottainak munkavégzésére vonatkozó szabályokról rendelkező.
- 17/1979. (XII. 1.) MüM. rendelet a munkaviszonnyal összefüggő egyes kérdésekről
- 1/1968. (I. 11.) OMFB rendelet alapján kutatási-fejlesztési társulásokról
- 7001/2005.(MK.170.) FMM-PM. együttes irányelv a munkavégzés alapjául szolgáló szerződések minősítése során figyelembe veendő szempontokról
- 29/1971. (VII.23.) PM. rendelet a takarékszövetkezetek működéséről
- 1910/1920. M.E. rendelet a magánalkalmazottakról
  
- 77/187/EGK irányelv a nemzeti jogszabályok közelítésének előmozdításáról a munkavállalói jogok védelmének biztosítása érdekében
- 94/45/EK irányelve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról a közösségi szintű vállalatokban és vállalatcsoportokban, majd ennek Nagy-Britanniára és Észak-Írországra történő kiterjesztéséről szóló 97/74/EK irányelve
- 98/50/EK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló - 77/187/EGK irányelv módosításáról
- 2001/23/EK irányelve a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről
- 2002/14/EK irányelv az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról
- 1/2003/EK rendelet az Európai Közösséget létrehozó szerződés 81. és 82. Cikkének alkalmazása során a versenyszabályok végrehajtásáról
- 1435/2003/EK tanácsi rendelet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003. július 22-i, 2003/72/EK tanácsi irányelv
- 2004/706/EK bizottsági határozat az európai vállalatirányítási fórum létrehozásáról

- 2004/913/EK ajánlás a jegyzett társaságok igazgatóinak díjazásához
- A 73/239/EGK, a 92/49/EGK tanácsi irányelv, valamint a 98/78/EK és a 2002/83/EK irányelv módosításáról szóló Európai Parlament és a Tanács 2005/68/EK. irányelv a viszontbiztosításról

- Companies Act
- Insolvency Act
- Aktiengesetz(AktG)
- Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbHG.)
- Handelsgesetzbuch(HGB)
- Bürgerliches Gesetzbuch(BGB)
- Gesetz betreffend die Erwerb- und Wirtschaftsgenossenschaften (Genossenschaftsgesetz - GenG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG):
- Codice Civile
- Code de Commerce
- Code de travail

C. 1136/85.	C. 569/1901.	505. E.H.
C. 579/87.	C. 403/1903.	631. E.H.
C. 1007/87.	C. 688/1904.	774. E.H.
C. 1206/89	C. 2593/1905.	775. E.H.
C. 494/90	C. 460/1906.	777. E.H.
C. 1254/91	C. 48/1907.	778. E.H.
C. 1531/91.	C. 301/1909.	785. E.H.
C. 1289/92.	C. 5167/1916.	844. E.H.
C. 803/93.	C. 6716/1922.	4/1951. J.K
C. 996/93.	C. 1794/1923.	Budapesti Tábla 2264/79.
C. 1781/93.	C. 7040/1924.	Budapesti Tábla 1987/1900.
C. 503/94.	C. 1362/1925.	Budapesti Tábla 1429/1905.
C. 773/94.	C. 6094/1925.	Budapesti Tábla 1707/1905.
C. 402/97.	C. 7032/1925.	Budapesti Tábla 441/1906.
C. 599/97.	C. 1351/1926.	Budapesti Tábla 7036/1933.
	C. 2557/1926.	Budapesti Tábla 12217/1933.
	C. 4847/1927.	Budapesti Tábla 9231/1934.
	C. II. 6905/1927	Budapesti Tábla 5798/1935.
	C. 1113/1930.	Debreceni Tábla 875/1927.
	C. 996/1936.	Szegedi Tábla 1046/1927.
		Budapesti. Törvényszék.
	A M.Kir. Kúria 42 sz.	1094/1877.
	Polgári jogegységi határozata	Budapesti. Törvényszék. Cg. 8831/52. szám. 1930.
	A M. Kir. Kúria jogegységi tanácsának 75. számú polgári döntvénye	Budapesti. Törvényszék. Cg. 36988/1935/7.
		Budapesti. Törvényszék. 36386/1935/4.

BH. 1961. 5.	BH. 1995. 737.	BH. 2002. 329.
BH. 1974. 11.	BH. 1996. 450.	BH. 2002. 408.
BH. 1975. 463.	BH. 1996. 550.	BH. 2002. 414.
BH. 1975. 475.	BH. 1996. 666.	BH. 2003. 26.
BH. 1976. 82.	BH. 1997. 90.	BH. 2003. 35.
BH. 1977. 230.	BH. 1997. 195.	BH. 2003. 124.
BH. 1979. 281.	BH. 1997. 297.	BH. 2003. 189.
BH. 1984. 248.	BH. 1997. 329.	BH. 2003. 252.
BH. 1985. 80. I.	BH. 1997. 352.	BH. 2003. 331.
BH. 1987. 101.	BH. 1997. 499.	BH. 2004. 71.
BH. 1988. 423.	BH. 1998. 43.	BH. 2004. 202.
BH. 1990. 360.	BH. 1998. 138.	BH. 2004. 371.
BH. 1991. 113.	BH. 1998. 604.	BH. 2004. 372.
BH. 1991. 134.	BH. 1999. 13.	BH. 2004. 388.
BH. 1991. 481. II.	BH. 1999. 375.	BH. 2004. 408.
BH. 1992. 62.	BH. 1999. 476.	BH. 2004. 484.
BH. 1992. 705.	BH. 1999. 524.	BH. 2005. 26.
BH. 1993. 629.	BH. 2000. 97.	BH. 2005. 62.
BH. 1994. 58.	BH. 2001. 84.	BH. 2005. 76.
BH. 1994. 93.	BH. 2001. 134.	BH. 2005. 293.
BH. 1994. 96.	BH. 2001. 285.	BH. 2006. 31.
BH. 1994. 276.	BH. 2001. 298.	BH. 2006. 106.
BH. 1994. 382.	BH. 2001. 383.	BH. 2006. 162.
BH. 1994. 686.	BH. 2001. 434.	BH. 2007. 25.
BH. 1995. 115.	BH. 2001. 539.	BH. 2007. 170.
BH. 1995. 253.	BH. 2001. 594.	BH. 2007. 268.
BH. 1995. 358.	BH. 2002. 52.	BH. 2007. 303.
BH. 1995. 422.	BH. 2002. 244.	BH. 2007. 359.
		BH. 2008. 1.
EBH. 1999. 35.	KGD. 1994. 81. I.	BDT. 2005. 1234.
EBH. 1999. 133.	KGD. 1994. 228.	BDT. 2006. 1476.
EBH. 1999. 134.	KGD. 1994. 252.	BDT. 2007. 1524.
EBH. 2000. 228.	KGD. 1994. 280.	BDT. 2007. 1621.
EBH. 2001. 457.	KGD. 1995. 147.	
EBH. 2001. 464.	KGD. 1995. 148.	LB. MK. 6. sz.
EBH. 2002. 660.	KGD. 1996. 281.	állásfoglalás
EBH. 2002. 664.	KGD. 1997. 41.	
EBH. 2002. 666.	KGD. 1997. 85.	C-97/96.
EBH. 2003. 889.	KGD. 1998. 68.	C-104/96.
EBH. 2003. 894.	KGD. 1999. 14.	C-212/97.
EBH. 2004. 1050.	KGD. 1999. 170.	C-208/00.
EBH. 2004. 1055.	KGD. 2000. 182.	C-435/02. és C-103/03.
EBH. 2004. 1056.	KGD. 2001. 6.	sz. egyesített ügyek

EBH. 2004. 1135.  
EBH. 2005. 1330.  
EBH. 2005. 1335.  
EBH. 2006. 1427.  
EBH. 2006. 1441.  
EBH. 2006. 1483.  
EBH. 2006. 1532.

KGD. 2001. 33.  
KGD. 2001. 299.  
KGD. 2002. 138.  
KGD. 2002. 245.  
KGD. 2003. 48.

## PUBLIKÁCIÓS JEGYZÉK

- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 3. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/52271/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-3resz?area=167.2008.08.05>.
- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 2. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51809/a-gazdasagi-tarsasagokmukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-2resz?area=167.2008.07.25>.
- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 1. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51465/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-1resz?area=167.2008.07.16>.
- A vezető tisztségviselők összeférhetlensége <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/49903/a-vezeto-tisztsegviselok-osszeferhetlensege?area=167.2008.06.16>.
- A cégvezető és a munkavállalók képviseleti joga. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/48794/a-cegvezeto-es-a-munkavallalok-kepviseleti-joga?area=167.2008.05.26>.
- A társaságot alapítók felelőssége. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/46022/a-tarsasagot-alapitok-felelossege?area=167.2008.03.25>.
- Bejelentési kötelezettség a munkaügyi felügyelőség felé. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/44610/ha-elmulasztotta-potolja-bejelentesi-kotelezettseg-a-munkaugyi-felugyeloseg-fele?area=167.2008.02.18>.
- Az egyéni és társas vállalkozások jogi szabályozása. Főiskolai jegyzet. Eger, Líceum Kiadó, 2007. 1-294. old.
- Fejlődési tendenciák az állami tulajdonú vállalkozások szabályozása terén, különös tekintettel régiónkénti megjelenésére In: KÁDEK István- ZÁM Éva (szerk.): Regionális versenyképesség, társadalmi felelősség. Acta Oeconomica Eger, Líceum Kiadó 2007. 233-247. old.
- A társasági törvény és a cégtörvény módosításai. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozások 10. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. november 169.250 karakter, kizárólag CD formátumban jelent meg.



- Új irányok a magyar cégjogi szabályozásban. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2007. 173-177. old.
- Munkaidő-szabályozás az Európai Unióban – figyelemmel a magyar individuális munkajog rendelkezéseire. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 8. Miskolc, Bíbor Kiadó 2007. 363-400. old.
- A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról. Jogtudományi Közlöny 2007. október 464-473. old.
- Részvénytársaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozások 10.4. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. augusztus 242.838 karakter, kizárólag CD formátumban jelent meg.
- A munkaidő és pihenőidő európai uniós és hazai szabályozásáról Magyar Jog 2007. július 385-394. old.
- A kis- és közepes vállalatok (kkv-k) és alapításuk. In.: PAPANÉK Gábor (szerk.): Gyakorlati vállalkozási ismeretek, EKF Gazdaságtudományi Intézet PR-Editor Kft. Eger, 2007. 14-20. old.
- Korlátolt felelősségű társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. 10.3. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. május Oldalszámozás nélkül, összesen 90 old. terjedelemben.
- Társaságokkal kapcsolatos iratminták In.: F.DORNBACH Mária (szerk.): Üzleti kommunikáció szóban és írásban. Gazdasági irat- és szerződésintatár: (5.7. fejezet) Verlag Dashöfer Kiadó Budapest, 2007.április (kizárólag CD formátumban jelent meg).
- A kényszervállalkozásokról. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 7/2. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006. 131-159. old.
- A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról. In: STIPTA István (szerk.):Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2006. 189-195. old.

- A tartósan állami tulajdonban lévő vállalkozások jogi szabályozásáról. Magyar Közigazgatás 2006. november, 685-697. old.
  
- Betéti társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. 10.2. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2006.november Oldalszámozás nélkül, összesen 65 oldal terjedelemben.
  
- Társasági jog, cégeljárás. In.: FODORÓCZY Géza (szerk.): Gazdasági irat- és szerződésmintatár: (2.fejezet) Bp., Verlag Dashöfer Kiadó 2006. Augusztus (kizárólag CD formátumban jelent meg)
  
- A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. Magyar Jog, 2006. július 417-425. old
  
- A csődtörvényt érintő alkotmánybírósági határozatok. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2005. 227-233. old.
  
- Vállalkozások jogi szabályozása In: HOLLÓNÉ KACSÓ Erzsébet (szerk.): Alapfogalmaktól az üzleti tervig. EKF.GTI, Eger, 2004. 62-84. old.

## NYILATKOZAT

Ezennel kijelentem, hogy a doktori fokozat megszerzése céljából benyújtott értekezésem kizárólag saját, önálló munkám. A benne található másoktól származó, nyilvánosságra hozott vagy közzé nem tett gondolatok és adatok eredeti leőhelyét a hivatkozásokban (lábjegyzetekben), az irodalomjegyzékben, illetve a felhasznált források között hiánytalanul feltüntetem.

Kijelentem továbbá azt is, hogy a benyújtott értekezéssel azonos tartalmú értekezést más egyetemen nem nyújtottam be tudományos fokozat megszerzése céljából.

E kijelentésemet büntetőjogi felelősségem tudatában tettem.

Miskolc, 2008. augusztus 25.

dr. Román Róbert