

Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola
Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar
A Doktori iskola vezetője: Dr. Bragyova András, DSc., tszv. egyetemi tanár

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

Doktori alprogram címe:
„A munka- és szervezeten belüli vállalkezési viszonyok magyarországi jogi rendezésének problémái
az ipari és mezőgazdasági termelés, valamint a kereskedelem területén az európai jogfejlődés
tükrében”
Tudományos vezető: Dr. Prugberger Tamás, DSc. egyetemi tanár

TÖRŐ EMESE

**A köz- és versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai
elemzése**

(PHD értekezés)

Debrecen

2005

TARTALOMJEGYZÉK

Tudományos vezetői ajánlás	
Tartalomjegyzék	2
Előszó	8
Bevezetés	10

1. fejezet

A vállalatirányítási struktúra és a vállalkozási formák történeti fejlődése

1. A vállalatirányítási szervezeti formák kialakulása	13
2. A magyar vállalatfejlődés sajátosságai	17
2.1. A tőkés magyar vállalatfejlődés 1945 előtti jellemzői	17
2.2. A szocialista vállalati szervezeti formák fejlődése	17
2.3. A piacgazdaság vállalkozási, irányítási struktúrája	23
3. A gazdasági és közszolgálati munkajog történeti fejlődése	28
3.1. A magyar munkajog sajátosságai 1945 előtt	28
3.2. A szocialista munkajogi szabályozás	29
3.3. A mai magyar munkajogi szabályozás rendszere	30
3.4. A modern jogrendszerek munkajogi szabályozása	32

2. fejezet

A versenyszféra vezető állású munkavállalója jogviszonyának sajátosságai az Mt. szabályai tükrében

1. A munkavállalók körének differenciáltsága az egyes jogrendszerekben	34
2. A vezető állású alkalmazottak köre a magyar munkajogban	36
2.1. A munkáltató vezetője	37
2.2. A vezető helyettese	37
2.3. A tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló	38
3. A vezető állású munkavállalóval szemben érvényesülő	
összeférhetetlenségi szabályok	40
3.1. További munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének tilalma	40
3.2. Tulajdonszerzés korlátozása más gazdálkodó szervezetben	40
3.3. Szerződéskötés korlátozása	41

3.4. A közeli hozzátartozókra vonatkozó korlátozások	41
3.5. Az összeférhetetlenség megsértése esetén alkalmazható szankciók	42
4. Vezetői munkaviszony tartalmi sajátosságai	43
4.1. Kollektív munkajogi intézmények a vezetői munkaviszony vonatkozásában	43
4.2. A vezetővel szembeni utasítási jog	44
5. A vezető állású munkavállaló felelőssége	44
5.1. A vezető állású munkavállaló nem vezetői tevékenysége során okozott károkért való munkajogi felelőssége	45
5.1.1. A vezető munkavállaló általános, vétkességen alapuló felelőssége	45
5.1.2. A vétkesség nélküli, objektív vezetői felelősség	49
5.2. A vezető állású munkavállaló vezetői tevékenysége keretében okozott kárért való polgári jogi felelőssége	50
5.3. A vezetővel szembeni kártérítési igény érvényesítése	52
6. A vezetői munkaviszony megszüntetése	52
6.1. Közös megegyezés	53
6.2. A vezetői munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének szabályai	54
6.3. Rendkívüli felmondás	56
6.4. A határozott idejű munkaviszony megszüntetése a munkáltató egyoldalú nyilatkozatára	57

3. fejezet

A gazdasági társaságok menedzserei jogállásának kritikai elemzése

1. Vállalatirányítási modellek a fejlett piacgazdaságokban	60
2. A gazdasági társaságok irányítási struktúrája a magyar jogban	67
2.1. A vezető tisztségviselők köre	68
2.2. Vezető tisztségviselővel szembeni kizáró okok	70
2.3. A vezető tisztségviselőre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok	72
3. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítésének általános feltételei	73
4. A vezető tisztségviselői jogviszony általános tartalma	75
4.1. Utasítási és hatáskör- elvonási tilalom	76
4.2. A társaság törvényes képviselője, a cégjegyzés	76
4.3. A vezető tisztségviselő legfontosabb feladatai, jogai és kötelezettségei	78

4.4 A vezető tisztségviselő díjazása	79
5. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítésének és tartalmának társasági formához kötődő specifikumai	81
5.1. A jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok üzletvezetése	81
5.2. Jogi személyiségű gazdasági társaságok ügyvezetése	84
5.2.1. A korlátolt felelősségű társaság ügyvezetése	84
5.2.2. A részvénytársaság vezetésének sajátosságai	86
5.2.2.1. Az igazgatóság mint testületi vezető szerv	86
5.2.2.2. A vezérigazgatói jogállás sajátosságai	87
5.2.3. Közös vállalat ügyvezetése	89
6. A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése	90
6.1. A vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyának megszűnése	90
6.2. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogviszonyának megszűnése, megszüntetése	92
6.2.1. A felek akaratától független megszűnési módok	92
6.2.2. A vezető tisztségviselő munkaviszonyának felek akaratából történő megszüntetés	94
7. A vezető tisztségviselők felelőssége	98
7.1. A vezető tisztségviselők társasággal szembeni felelőssége	98
7.1.2. A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségének korlátozása, kizárása	100
7.1.3. A vezető tisztségviselők egyetemleges felelőssége	100
7.1.4. Az igazgatóság, mint vezető testület tagjainak felelőssége	101
7.1.5. A vezető tisztségviselő objektív felelőssége	102
7.2. Harmadik személynek okozott kárért való felelősség	104
7.3. A felelősség érvényesítése	104
8. A felügyelő bizottság	106
8.1. A felügyelő bizottság működése	106
8.2. A felügyelő bizottság tagjaival szemben támasztott követelmények	108
8.3. A felügyelő bizottság jogköre	109
8.4. A felügyelő bizottsági tagok felelőssége	111

9. A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok vezető tisztségviselőinek jogállása	112
9.1 A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok konszernjogi tényállásai	113
9.2. A konszern tényálláshoz kapcsolódó Gt.-ben meghatározott többletkövetelmények	115
9.3. Az uralmi szerződés sajátosságai	118
9.4. A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok jellemző vállalatirányítási rendszer specifikumai	119

4. fejezet

A menedzsszerződés tartalmi sajátosságai

1. A menedzsszerződés jogági megközelítés	123
2. A menedzsszerződés alakja és tartalmi elemei	124
2.1. A menedzsszerződés alakja	125
2.2. A menedzsszerződés időbeli hatálya	126
2.2.1. A munkaviszony kezdete	126
2.2.2. A munkaviszony időtartama	126
2.2.3. A munkaszerződés meghosszabbítása	128
2.3. Szerződő felek meghatározása	128
2.4. A munkáltatói joggyakorlás rendje	128
2.5. Munkakör megnevezése	130
2.6. A munkáltató gazdaságos működtetése iránti igény	130
2.7. Munkafeltételek meghatározása	131
2.8. A vezetői lojalitás	131
2.9. Bizalmas adatkezelés, üzleti titoktartás	132
2.10. További munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének korlátozása	132
2.11. A munkavégzés helye	133
2.12. Ösztönzési rendszer	133
2.13. A vezető munkaidejének beosztása	143
2.14. A menedzserek felelőssége	144
2.15. A vezetői munkaviszony megszüntetése	145
2.16. Versenytilalmi megállapodás	146

5. fejezet

Vezetői megbízás sajátosságai a közszolgálati szférában

1. A vezetői megbízás jellemzői a közalkalmazás területén	151
1.1. A magasabb vezetői, illetve vezető beosztású közalkalmazottak Kjt. szerinti jogállása	151
1.1.1. A vezetői megbízás létrejötte	151
1.1.2. A pályázati eljárás sajátosságai	152
1.1.3. A vezetői megbízás megszűnése	156
1.1.3.1. A vezetői megbízásról való lemondás	156
1.1.3.2. A vezetői megbízás visszavonása	157
1.2. A vezetői, magasabb vezetői állások köre az egyes költségvetési intézményekben	159
1.3. A vezető közalkalmazottakkal szembeni összeférhetlenségi szabályok	165
2. A vezetői megbízás jellemzői a köztisztviselők tekintetében	167
2.1. A közszolgálati jogviszony modelljei	167
2.2. A köztisztviselők kategorizálása	168
2.2.1. A közszolgálati jogviszony létesítésének általános feltételei	169
2.2.2. Különös alkalmazási feltételek	170
2.2.3. A köztisztviselővel szembeni összeférhetlenség	171
2.3. A vezető köztisztviselők jogállása	174
2.4. Közigazgatási reformtörekvések	176
2.5. A vezetői megbízás megszűnése	178
2.6. Kiemelt főosztályi kar	179
3. Vezető közalkalmazottak, vezető köztisztviselők munkáltatóval szembeni felelőssége	182
3.1. A vezető közalkalmazottak és köztisztviselők fegyelmi felelőssége	183
3.2. A közalkalmazott/köztisztviselő kártérítési felelőssége	187

6. fejezet

Összefoglaló értékelés

Összefoglaló értékelés	189
------------------------	-----

FORRÁSJEGYZÉK

Felhasznált jogszabályok, jogesetek jegyzéke	200
Irodalomjegyzék	203

FÜGGELÉKEK

1. sz.: Az egyvonalas szervezet tipikus formája	211
2. sz.: A többvonalas szervezet tipikus formája	211
3. sz.: A divizionális szervezet formája	212
4. sz.: Fordított piramis ábrája	213
5. sz.: A gazdálkodó szervezetek számbeli megoszlása	214
6. sz.: A gazdálkodó szervezetek nagyság szerinti megoszlása	215

MELLÉKLETEK

Magyar nyelvű összefoglaló	216
Angol nyelvű összefoglaló	218
A szerző tudományos publikációi	223

Előszó

**„A vezetés alkalmazott filozófia...
a cselekvőképességében vizsgált
társadalmi lelkület tudománya”
/Fayol/**

Ez a dolgozat a Miskolci Egyetem Állam és Jogtudományi Karán szervezett „A magyar állam és jogrendszer, jogtudomány továbbfejlesztése, különös tekintettel az európai jogfejlődési tendenciákra” című PhD program „A munka-és a szervezeten belüli vállalkozási viszonyok magyarországi jogi rendezésének problémái az ipari és a mezőgazdasági termelés, valamint a kereskedelem területén az európai jogfejlődés tükrében” című PhD alprogramjának keretében készített doktori értekezés.

A fejlett polgári demokráciák jogrendszerei - a nemzeti sajátosságokból adódó eltérésekkel - a közszolgálat és versenyszféra munkaviszonyának dogmatikai rendszerű konzisztens szabályozását valósítják meg, amit elsősorban a két területen működő munkáltatók sajátos funkciója és célja indokol.

A vezetéselmélet atyjának tekinthető Fayol „az államhatalmi- közigazgatási, vagyis a hivatali szervezetek belső tagolásának analógiájára dolgozta ki a nagyvállalati szervezetek belső szervezeti felépítését, ahol az egyes egységek alulról felfelé piramisszerűen épülnek fel.”¹

A hierarchikus kapcsolatrendszerek alapján tagozódó köz- és magánmunkáltatók működése szempontjából meghatározó szerepet töltenek be a szervezetek, illetve azok belső szervezeti egységei élén álló vezető pozícióban lévő személyek. A vezetők sajátos jogi helyzete, speciális feladatköre eltérő jogállás kialakítását tette szükségessé a köz- és magánszférában egyaránt.

A magyar gazdaságban az ezredfordulóra a munkáltatók túlnyomó többségét a gazdasági társaságok jelentik, ezért elengedhetetlennek tartom a vezetők munkajogi jogállásának vizsgálata mellett a vezető tisztségviselők társasági jogi helyzetének együttes elemzését.

¹ Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. Kézirat. 2002. 1. o.

Dolgozatomban a közszolgálat és a magánmunkáltatók - elsősorban a gazdasági társaságok - által alkalmazott vezetők körét és az általuk létesített jogviszony sajátosságait elemzem.

E témakörben értekezésem kiterjed arra, hogy:

- Összhangban állnak-e a gazdasági társaságokkal munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőkre vonatkozó munkajogi és társasági jogi rendelkezések?
- A magánmunkáltatók vezetőjével kötött - hatályos jogunk szerint innominált-menedzserszerződés jogági hovatartozása alapján munkaszerződésnek minősül-e vagy inkább tartalma alapján tartós polgári jogi jogviszonyt hoz létre a felek között?
- A társaságcsoporthoz tartozó jogilag önálló, de gazdaságilag függő tagvállalatok vezető tisztségviselői jogállásának – elsősorban önállóságukra és az operatív döntésekért való korlátlan felelősségükre vonatkozó szabályok - meghatározására megfelelőek-e a Gt. független társaságok vezetőire megalkotott rendelkezései?
- Indokolt-e a közszféra két területén érvényesülő elkülönített szabályozás a magasabb vezető, illetve vezető megbízású közalkalmazottak és a vezető megbízású köztisztviselők jogállása tekintetében?

Munkámban a fenti kérdéskörök interdiszciplináris megközelítésű, mélyreható, tudományos igényű elemzését tűztem ki célul.

Témavezetőm bátorító felhatalmazása adott alapot ahhoz, hogy kellő kritikai élel merjem elgondolásaimat, nézeteimet bemutatni, esetleges kategorikus megállapításaimat kifejteni, amelyért köszönettel tartozok neki.

Debrecen, 2005. 01. 15.

Törő Emese
szerző

Bevezetés

A magyar munkajogban 1992. július 1-je óta ún. „trichotom” szabályozási struktúra² érvényesül.

Ennek egyik alappillére az 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvről (Mt.), amely a versenyszférában megvalósuló függő munka – többnyire diszpozitív- szabályozását adja. A zömmel magánjogi normákra épülő gazdasági munkajog mellett a másik két alappillért az alapvetően kógens szabályozást megvalósító 1992. évi XXIII. törvény a Köztisztviselők jogállásáról (Ktv.), valamint a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.) jelenti, amelyek a magyar közzolgálat két különböző területét ölelik föl.

A magánszférában a vállalatvezetés fontossága, a vezető meghatározó irányító szerepe csak a XIX. század második felétől merült fel, s innentől kezdve tudatosan alakították és fejlesztették a vállalatirányítási struktúrát. A vállalatvezetési elméletekkel és az irányítási modellek elemzésével a közgazdaságtan foglalkozik, azonban úgy vélem, témám szempontjából nem mellékes a vállalatirányítási szisztéma történeti fejlődésének áttekintése, majd mindezeknek a magyar vállalkozási formákra való vetítése.

Ezt követően a versenyszférában kialakult vezető állású alkalmazottak körét, jogállásukat elemzem kizárólag a munkajogi szabályok alapján. Ebben a fejezetben nem térek ki a vezetői munkaszerződés speciális tartalmi elmeire, hiszen a külön fejezetben tárgyalt menedzserszerződés rájuk nézve is irányadó.

A vezetői munkaviszony munkajogi jellemzése után kiterjesztem vizsgálatomat a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek jogviszonyára. A vezető tisztségviselő a társaság első számú vezetője, aki – ha tisztségét munkaviszony keretében látja el- az Mt. szerint vezető állású alkalmazottnak minősül.

E speciális jogállású vezetőket az 1990-es évektől a multinacionális vállalatok magyarországi térhódításának köszönhetően menedzsernek nevezik. A menedzser szó pontos jogi meghatározására - annak ellenére, hogy a köznyelven kívül a jogi szakirodalomban is használatos - a mai napig nem került sor. Általában a menedzser kifejezés alatt egy adott cég

² Kiss György: Munkajog. 2000. Osiris Kiadó. Bp. 22.o.

felső vezetői körének, az ún. menedzsmentnek a tagjait értjük. Jogilag azonban lényeges különbség van az elsőszámú vezető és a menedzsmentet alkotó többi vezető jogi helyzete között. A társasági jog csak a cég első számú vezetőjét tekinti vezető tisztségviselőnek, a helyettesekről nem tesz említést, bár ilyen pozíciók kialakításának nincs törvényi akadálya. Az Mt. már differenciáltabban szabályozza a vezető állásúak körét, amelybe beletartozik a vezető mellett az őt szervezetszerűen helyettesítő általános helyettes is, s lehetősége van a tulajdonosnak a munkáltató működése szempontjából, meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállalót vezető állásúnak minősíteni.

A két törvény „keresztmetszetében” az első számú vezetők találhatók, s a dolgozatomban őket értem a menedzser kifejezés alatt, bár kétségtelen, hogy a felső vezetés többi tagjával kötött munkavégzésre irányuló szerződések is inkább hasonlítanak a menedzserszerződéshez, mintsem egy „átlagos” munkaszerződéshez.

A társasági jogi szabályozás középpontjában az individuális társaságok működésének, vezetésének rendezése áll, s a vezető tisztségviselő jogállásának meghatározása során nincs tekintettel a társaság-csoportokhoz tartozó társaságoknak az irányító vállalatától függő helyzetéből adódó specifikumaira. A tagvállalatok jogilag önálló társaságok, azonban működésüket alapvetően meghatározza az irányító társaságtól való gazdasági függőség, a közös üzletpolitika megvalósításának való alárendeltség.

Az egész társaság-csoport közös érdekei mellett csak másodlagosan érvényesülhetnek a tagvállalati szinten megfogalmazott önálló üzleti célkitűzések. A vezető tisztségviselő önállóságát nagymértékben korlátozza az irányító társaság befolyásoló magatartása, amelynek következtében a Gt. által alapvető követelményként megfogalmazott saját társaság érdekeinek elsődlegessége alapján történő társaságvezetés nem érvényesülhet maradéktalanul.

Ezen eltérő sajátosságok miatt tartom szükségesnek a konszernekben megvalósuló társaságirányítás jellemzőinek elemzését.

A menedzser definíciójának hiányából adódóan a vezetői feladatok ellátására általuk kötött menedzserszerződés elnevezés sem található meg egyetlen jogágban sem, hiszen sajátosságai alapján több jogterületet is érintő kötelemről van szó. A menedzseri jogviszony alapvető vonása a felek közötti bizalmi viszony, amelynek megrendülése esetén mindkét felet megillető indoklás nélküli felmondás lehetősége a polgári jogi megbízással mutat rokon vonást. A polgári jogi sajátosságokat erősíti a menedzserszerződés alapvető tartalmi elemét képező valamely teljesítmény nyújtásának, egy konkrét eredménynek a meghatározása -

általában az adott cég sikeres és hatékony működésének megvalósítása a feladat -, amelynek elérése érdekében a vezető nagyfokú önállósággal és korlátlan felelősség mellett látja el a cég vezetését.

A menedzser ugyanakkor munkaviszonyban álló vezető állású alkalmazott, akinek a munkaviszonya munkaszerződéssel jön létre, s így rá is irányadóak az Mt. általános rendelkezései a munkaszerződés alakja és tartalma tekintetében.

A versenyszféra vezetői jogállásának vizsgálatát követően az utolsó fejezetben a közszférában adható vezetői megbízás, kinevezés sajátosságaival foglalkozom, tekintettel az egységes közszolgálati törvénytervezet általános részében foglaltakra is.

Külön-külön vizsgálom a vezető megbízású közalkalmazottak – az egyes ágazatokban eltérő sajátosságokkal bíró – jogi helyzetét, valamint a vezető megbízású köztisztviselő jogállását, azonban azokat a jogintézményeket, mint a fegyelmi és kártérítési felelősség, amelyek azonos tartalommal érvényesülnek mindkét szférában, együttesen elemzem.

Az 1990-es években Európa szerte kibontakozó közigazgatási korszerűsítési törekvések³ Magyarországot is elérték, s egy új „eredményorientált menedzsment rendszer”⁴ bevezetése iránti igény merült fel, amelynek során a versenyszférára jellemző olyan értékek nyertek megfogalmazást, mint például a gazdaságosság, hatékonyság, teljesítményértékelés, a minőség javítása, erőforrás-racionalitás.

Az új közszolgálati menedzsment által előtérbe helyezett értékek megkívánják a jogi normák, működési szabályok szó szerinti betartása követelményétől való szakítást, hiszen a túlszabályozottság a közszféra eredményes, hatékony működésének a gátját képezheti. A magánszektorban alkalmazott módszerek közigazgatási átvételében a magyar közigazgatás még nagyon az elején jár, bár a Ktv. 2001-es módosítása – a teljesítményértékelés szabályainak kidolgozásával, a továbbképzés és vezetőképzés kötelező előírásával, illetve a minőségi szakszerű munka iránti követelmény meghatározásával- már tett lépéseket ezen a téren.

Értekezésemben a közszolgálati szféra vezető megbízású közalkalmazottai és köztisztviselői jogállásának, valamint a versenyszféra menedzserei interdiszciplináris jogviszonyának elemzését és kritikai értékelését teszem, összehasonlítva a fejlett polgári társadalomban megvalósuló azonos vagy hasonló jogintézményekkel.

³ E téren meghatározó jelentőségű az Angliában 2000-ben elfogadott New Public Management Act

⁴ Hegewisch-Martin: A nemzeti közigazgatások modernizációja és a szociális párbeszéd Európában. In: Konferencia a magyar közigazgatás jövőjéről. 1999. SZEK Kiadó. Bp. 99.o.

1. fejezet

A vállalatirányítási struktúra és a vállalkozási formák történeti fejlődése

1. A vállalatirányítási szervezeti formák kialakulása

A vállalkozásokkal kapcsolatos **vezetési és szervezési feladatok jelentősége** az ipari forradalmat követően, a XIX. század második felében növekedett meg a **nagyvállalatok kialakulásának** következményeként. Ezt megelőzően a vállalatok többsége egy-egy család tulajdonában állt. A bizalom, a lojalitás, illetve a megfelelő szakértelem hiányában a tulajdonosok családtagjaikon kívül más személyt nem vontak be a vállalatvezetésbe.

A tulajdonosi és menedzseri funkciók egy kézben való összpontosulása következtében minden üzleti döntést, így a mindennapi vállalati tevékenységet érintő és a stratégiai befektetési célú döntéseket a tulajdonosok végezték. A **tulajdonosi vállalatok** az egyszerű szerkezeti felépítés miatt kevés formális szervezést igényeltek, amely feladatok ellátása nem okozott különösebb nehézséget a tulajdonosok számára.

A **technikai-gazdasági fejlődésnek** köszönhetően a nagyvállalatok vezetésével a tulajdonosok többsége már nem tudott megbirkózni, ezért a vállalat mindennapi tevékenységével összefüggő termelési és értékesítési folyamatokat **fizetett vezetők**re bízták.

Az ún. **vállalkozói típusú vállalatban**⁵ az operatív irányító munkát a **tulajdonosok ellenőrzik**, s emellett teljes egészében fenntartják maguknak a hosszú távú döntések meghozatalának a jogát. Az iparvállalatoknál a munka irányítását kizárólag mérnökökre bízták, hiszen a **szervezés fő területe elsősorban a termelés volt**, amely mellett a beszerzési, kereskedelmi jellegű munka vezetése és szervezése komolyan nem jött szóba. „Ebben az időben a részletes termelési szabályzatok, a centralizált termelés-irányítási- és tervezési funkciók álltak a középpontban.”⁶

A **vállalati méret növekedése és a vállalati tevékenységek sokfélesége** a XX. század fordulójára szükségessé tette a szervezési és vezetési tanok leírását, tudományos igényű kimunkálását. A vezető tevékenységének hangsúlyozása egy vállalat működésében „forradalminak” számított, hiszen e kor **„istenítette a technikát és semmibe vette a vezetést.”**⁷

⁵ Berend T. Iván: A vállalati fejlődés útjai és sajátosságai a XX. századi magyar iparban. Valóság. 1974. 2.szám 32. o.

⁶ Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés 1996. KJK. Bp. 12. o.

⁷ Kovács Sándor: Henri Fayol és a vezetés tudománya In: Fayol: Ipari és általános vezetés 1984. KJK. Bp. 9. o.

Elképzelhetetlennek tartották, hogy egy iparvállalat élére ne a vállalat tevékenységében kiváló szakembernek számító mérnököt nevezzenek ki vezérigazgatónak, hiszen a **vezető szakmai tevékenységét és nem a vezetési feladatait tekintették relevánsnak**.

Elsőként **Fayol** – aki maga is mérnök és vállalatvezető volt – hangsúlyozta az üzleti sikerek elérésében a vezetés fontosságát. Pierre Morin által „**a modern menedzsment útnak indítójának**” nevezett Fayol szerint a vezetés fogalom öt funkcióból tevődik össze: a **tervezés, a szervezés, a közvetlen irányítás, a koordinálás és az ellenőrzés** feladatait kell egy vezetőnek ellátnia.⁸

Fayol az iparvállalatok szervezeti felépítésére az állami bürokráciában használatos szervezési módszereket adaptálta, emiatt **kizárólagos elvként érvényesült a vezetés egysége és centralizáltsága**. Ideállá vált az egyszemélyi vezetés alatt álló nagyvállalat, ahol a legfelső vezetőtől a legalsó végrehajtó szintig terjedő hierarchikus láncolat biztosítja az összeköttetést a különböző szinten elhelyezkedő részlegek között.

Az egyszemélyi vezetés elvére épülő vállalatokat a szervezetelmélet **egyvonalas szervezeteknek** nevezi, amelyben minden alárendelt egység csak egyetlen felsőbb szervtől vagy személytől kaphat utasítást, tehát a **függelmi és a szakmai irányítás személyileg nem különül el** egymástól. A lefelé történő feladat meghatározás, utasítás adása és a felfelé való jelentés ugyanazon a szolgálati úton történik. Az ilyen egyvonalas szervezeti felépítés jellemző a néhány személyt foglalkoztató kisvállalkozások vagy családi vállalkozások **lineáris szervezetére**, ahol egyszerű és jól áttekinthető kapcsolatrendszer, illetve világos felelősségi helyzet érvényesül.⁹

Míg Fayol a legfelső vezetői szinttől kiindulva határozta meg a vezetési funkciókat, addig a nála sokkal nagyobb népszerűségnek örvendő kortársa, **Taylor** az alsó szakmai szinteken elhelyezkedő üzemvezetők és művezetők törzskarral való megerősítésével, valamint **funkcionális mesterek alkalmazásával** igyekezett a vállalati tevékenységek racionalitását megvalósítani, megteremtve ezzel a funkcionális szervezet alapjait.

Szembehelyezkedve az egyszemélyi vezetés elvével Taylor az **általános munkáltatói jogok és a szakmai irányítás szétválasztását** fogalmazta meg, melynek eredményeképpen az alárendelt személyek két vagy több felsőbb szervezeti egység vagy személy által is utasíthatóvá váltak. A **funkcionális szervezet** megalkotásával Taylor megteremtette a **többvonalas szervezetek** alapjait.

⁸ Fayol: Ipari és általános vezetés. 1984. KJK. Bp. 38-40. o.

⁹ Az egyvonalas szervezet felépítését az 1. számú melléklet tartalmazza.

A funkciók – tipikusan a fejlesztés, a termelésirányítás, a kereskedelem, valamint a tervezés és pénzügy - elosztása révén a funkcionális szervezeten belül nagyfokú specializáltság jellemző, s a **szakmai irányítás közvetlen utasításadási joggal valósul meg**. E decentralizált szervezeti formáknál azonban problematikus lehet az összvállalati tevékenység során a **kompetencia és a felelősség elhatárolása**, ugyanis a különböző egységek vezetői feladataikat csak megfelelő hatáskör birtokában tudják felelősségteljesen megvalósítani.

Az I. világháborút követően a vállalati méretek további növekedése és a vállalati funkciók sokrétűbbé válása egy új nagyvállalati szervezeti forma, a napjainkban is dominánsnak mondható **divizionális szervezet** kialakulásához vezetett.¹⁰

A vállalaton belül kialakított **divíziók** relatíve egységek, melyek saját irányító és végrehajtó apparátussal rendelkeznek. A divízióvezetők az irányításuk alá tartozó egységek működtetésével kapcsolatos hatáskörök jelentős részét gyakorolják, s többnyire az **operatív döntéshozatal mellett** a divízióra vonatkozó **stratégiai jellegű kérdések eldöntésében** is részt vehetnek.

A divíziók működését összvállalati szinten egy **központi egység** irányítja, koordinálja és ellenőrzi. A felső vezetés ezen feladatok ellátására központi szervezeteket hoz létre, melyek – a párhuzamos működés elkerülése végett – valamennyi divízió vonatkozásában kifejtik tevékenységüket¹¹

Ebben a szervezetben a vezetés és ellenőrzés feladata olyan bonyolulttá válik, hogy csakis jól felkészült szakemberek képesek azokat ellátni. A **tulajdonosok kivonulnak a vállalatvezetés minden területéről**, s a **menedzseri vállalatban**¹² az operatív irányítás mellett az ellenőrzési feladatokat, valamint a stratégiai döntéseket is professzionális szervek veszik át.

A divízióvezetők **egy önálló vállalati vezetőhöz hasonló nagyfokú önállósággal** irányítják az egységük működését, mely önállóságot a központ és a divíziók közötti decentralizáltság tesz lehetővé. A divíziók számára a felső vezetés világos célokat határoz meg, melyek eredményes megvalósításáért a divízióvezetők felelősséggel tartoznak, s ezért a vállalati egységen belül sokkal inkább **hatásköri centralizáció** figyelhető meg. Az egység

¹⁰ A divizionális típusú szervezet az USA-ban jött létre elsőként. A több mint 120 ezer alkalmazottat foglalkoztató General Motors alkalmazta e szervezeti megoldást már 1917-ben, melynek példáját csak a II. világháború után követték tömegesen a nagyvállalatok. Az 1980-as évekre az amerikai nagyvállalatok 96%-a divizionális szervezeti formában működött, s ez elmondható az európai fejlett ipari országok vállalatainak többségére is. Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés. 1996. KJK. Bp. 60-61. o.

¹¹ Az összvállalati feladatokat végző szervek hatáskörét jól tükrözi a divizionális szervezet formáját bemutató 3. számú melléklet

¹² Berend T. Iván: A vállalati fejlődés útjai és sajátosságai a XX. Századi magyar iparban. Valóság. 1974. 2. szám 32. o.

vezetője a funkcionális szerveken keresztül határozza meg a divízió működését, amelyért korlátlan felelősséggel tartozik a felső vezetés felé.

A XX. század második felében a nagyvállalatok szervezeti felépítésére és irányítására egy új – szintén Amerikából kiinduló – megoldás, a **mátrix szervezet** kezdett elterjedni.

A mátrixszervezet struktúrájában **kettős irányítás** valósul meg. Egyrészt a **funkcionális vezetők** szakmai területük vonatkozásában a vállalat valamennyi tevékenységében – minden terméket, termékcsoporthoz érintően – fejtik ki munkájukat. Ennek megfelelően például a kereskedelmi igazgató minden egyes termék értékesítésével kapcsolatban végez irányítási tevékenységet. Másrészt az egyes termékeket érintően a teljes hatáskörrel rendelkező **termékigazgatók** látnak el vezetési feladatokat.

A két vezető saját hatáskörének metszéspontjában lévő kérdésekben együtt hozza meg a döntéseket, s a kettős irányítás csak akkor működik megfelelően, ha a két vezető azonos súlyú kompetenciával rendelkezik. Ez a vezetési forma azonban több veszélyforrást is rejt magában. Ilyennek tekinthető a vezetők rivalizálása, amikor az egyes vezetők igyekeznek meghatározó szerephez jutni a vállalat életében, s az így kialakult helyzetben saját döntéseiket rákényszerítik a másik vezetőre. Ezzel a kettős irányítás egyszemélyi vezetéssé válik, ami labilissá teheti a vállalatot. Ugyancsak ezt a helyzetet eredményezheti az egyik vezető felelősségvállalástól való tartózkodása miatt a döntéseknek a másik vezetőre való áthárítása. Mindkét vezetői magatartás a hatékony vállalati tevékenység ellen hat, ezért fontos, hogy a mátrixszervezetek vezetői fejlett együttműködési és kommunikációs tulajdonságokkal is rendelkezzenek, hiszen a hatásköri „összetűzések” miatt elkerülhetetlen a konfliktusok keletkezése. Mindenképpen szükséges, hogy a felső vezetés biztosítsa a hatásköri rendszer kiépítésénél a vezetők közötti egyensúlyt.

2. A magyar vállalatfejlődés sajátosságai

2.1. A tőkés magyar vállalatfejlődés 1945 előtti jellemzői

A magyarországi tőkés gazdaságban a vállalati szervezeti-igazgatási formák sajátos kettőssége tapasztalható, amelyet a **feudális jellegű kisüzemek** rendkívüli elterjedtsége és a **legkorszerűbb vállalati formák** egyidejű jelenléte eredményezett.¹³

A magyar vállalatfejlődés alapvető problémáját – s ez a XX. század második felére is jellemző volt – az jelentette, hogy **a nyugat-európai fejlődési út egyes szakaszait átugorva** honosodtak meg, s váltak dominánssá korszerű vállalati struktúrák. Ennek az „egyenetlen” vállalati fejlődésnek a következményeként a XIX. század végére már kialakultak és elterjedtek a **menedzseri vállalatok** – elsősorban a közlekedésben és a nagyiparban –, uralkodó vállalati formává vált a részvénytársaság, amelynek jogszabályi háttérét az 1875-ös Kereskedelmi Törvény adta. A nagyipar kialakulásával szinte egy időben jelentek meg a kartellek, amelyek az 1930-as évek végére az ipari termelés több, mint 40%-át ellenőrizték.¹⁴

A két világháború között a magyar vállalati struktúrát a nagyvállalatok mellett a termelő tevékenységben jelentős szerepet vállaló kisipar viszonylag magas aránya jellemezte egészen a szocialista átalakulásig.

2.2. A szocialista vállalati szervezeti formák fejlődése

Az **1945. utáni években** háromszektoros gazdaság alakult ki Magyarországon. Az első az **állami szektor** volt, amelyben az állami vállalatok ún. „intézménytípusú” jogi személyként¹⁵ működtek. A második a **szövetkezeti szektor** volt, ahol a szövetkezetek a Ptk. megalkotásával megszűntek kereskedelmi társaságok lenni. Az 1948-as államosításokig működött harmadik szektorként a **magánszektor**, amely a Kt. szerinti kereskedelmi társaságok gazdálkodásának a színtere volt, s amely ezt követően hosszú ideig ismeretlenné vált a magyar gazdaságban.

¹³ Berend T. Iván: A vállalati fejlődés útjai és sajátosságai a XX. századi magyar iparban. Valóság, 1974. 2. szám 33-34. o.

¹⁴ Berend T. Iván: i. m.: 35. o.

¹⁵ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában 2001. Bp. HVG-ORAC 195. o.

Az 1950-es évek elejére hazánkban is kialakultak a **szovjet típusú, szocialista nagyvállalatok**, amelyek a profiltisztítás eredményeképpen csak egyetlen termék előállításával, s csakis termelő tevékenységgel foglalkoztak. A kereskedelmi, kutató-fejlesztő tevékenységek is leválasztásra kerültek, s ezeket a funkciókat központilag létrehozott szakosított **bel- és külkereskedelmi vállalatok** látták el. Az állami vállalatok belső struktúrájára – a nyugati országokban ekkor már elavultnak számító – **centralizált lineáris-funkcionális szervezeti forma** volt jellemző, amely a – Fayol által meghirdetett – egyszemélyi felelős vezetésre épült.

Az ötvenes években, majd 1962 és 1964 között a központilag kezdeményezett vállalat összevonások eredményeképpen a legtöbb iparágat monopolhelyzetben lévő nagyvállalatok uralták, míg a közepes méretű vállalatok csak elvétve találhatók meg, a kisvállalatok pedig teljesen hiányoztak. A magyarországi vállalati méretnagyság egy fordított piramissal ábrázolható (2. számú melléklet). A nagyvállalatokban változatlanul érvényesült a hatásköri centralizáció, s a vállalati méret növekedésével hosszabbodott a szolgálati út, növekedett a **vonalmenti vezetők** száma. „A leggyakrabban a gyáregység vezető – főmérnök – termelési osztályvezető – üzemvezető – művezető – munkás utasítási lánc jött létre.”¹⁶

A vállalatfejlődésbe való közvetlen kormányzati beavatkozás következtében a vállalati önállóság a kormányzat által meghatározott célok minél kisebb költséggel való végrehajtására koncentrálódott.¹⁷

Az 1968-ban bevezetett gazdasági reform az utasításos tervirányítás és tervlebontás megszüntetésével a vállalati önállóság megteremtése irányába igyekezett hatni, azonban nem gyakorolt jelentős befolyást a vállalatok belső szervezetére. A központi gazdaságirányító szervek által nyújtott hitelek, támogatások és kedvezmények a belső decentralizáció ellenében hatottak, s továbbra is fenntartották az **ágazati minisztériumoktól való függőségi viszonyt**. Az 1960-as években jelentek meg a **vállalati társulás** első csírái, amelyek – a szövetkezetekhez hasonlóan - lehetővé tették az állami szektorban is a társulások létrehozását.¹⁸ Ennek formájaként jelent meg az **egyesülés** (11/1967.(X.11.) MT.r.) és a **közös vállalat** (1970. évi 19.tvr.), valamint speciális társaságként nyert szabályozást a **külkereskedelmi társaság** és a **kutató-fejlesztési társulás** (32/ 1967.(X.15.)MT.r.).

¹⁶ Tari Ernő: A vállalati belső önállóság növekedése és a gyáregységi szervezet. Vezetés + Szervezés 1987. 5-6. sz. 222. o.

¹⁷ Schweitzer Iván: A vállalatnagyság. 1982. Bp. KJK. 28. o.

¹⁸ Sárközy: A magyar társasági jog Európában. 2001. Bp. HVG.ORAC 197-205. o.

1970-ben született meg a **gazdasági társulások első egységes szabályozása**, amely bevezette az **egyszerű társaság** formáját, amelynek keretei között az állami vállalatok és szövetkezetek egyaránt gazdálkodhattak. Megállapítható, hogy a jogi szabályozás kedvezett a társulásoknak, s a gazdálkodó szervek éltek is ezzel a lehetőséggel, hiszen 1974-ben már több mint 40 százaléka tagja volt valamely társulásnak.¹⁹ A fenti gazdasági társulásokban azonban az állampolgárok még nem vehettek részt, a magángazdaság irányába történő elmozdulást mindig erőteljes visszalépések követték, ami „megerősítette azt a vélekedést, miszerint az egyéni gazdálkodást mindig csak átmenetileg engedik.”²⁰

Az állampolgárok társulási lehetőségét a **gazdasági társulásokról szóló második egységes szabályozás** sem teremtette meg (1978. évi 4. tvr.). Eszerint társulásnak minősült és jogi személyiséggel rendelkezett a tagok kezési felelősségével működő közös vállalat, az egyesülés, valamint a **betéti társulás**. Ez utóbbi a mai kft. szabályainak megfelelően, a tagok korlátozott felelősségével működött, s valamennyi társulás létrehozása egyedi hatósági jóváhagyáshoz kötött. Ekkor a Ptk. már szabályozta a **gazdasági társaság** kategóriáját, de korántsem a mai értelemben véve. A gazdasági társaság kizárólag jogi személyek által létrehozható, jogi személyiséggel nem rendelkező formaként működött.

A jogi személy társulásoknál az igazgató által megtestesített egyszemélyi vezetés valósult meg, az állami vállalatokhoz hasonlóan.

Az ipari **nagyvállalatok változatlanul lineáris-funkcionális szervezeti formában működtek**. Az erőteljes centralizáció továbbra is megmaradt, a döntések túlnyomó része a felső vezetés szintjén született meg. A funkcionális osztályok elsősorban döntés előkészítő, információszolgáltató, véleményező feladatokat láttak el, s „akár szervezeti összevonásokra, akár szétválásokra került sor, ezek jórészt csak mennyiségi jellegű változásokat jelentettek, nem pedig a szervezet funkciójában végbemenő minőségi változást.”²¹

A centralizált vállalatvezetés azt eredményezte, hogy a nagyvállalatok többsége a '70-es évek végén is rugalmatlan és uniformizált szervezeti struktúrával rendelkezett, amely megakadályozta a külső környezet változásaihoz való alkalmazkodást.

Az 1977-es állami vállalati törvény nagyvállalati formaként csak a **trösztöt** intézményesítette, amely **trösztközpontból és tröszti vállalatokból** állt. „A tröszt és a tröszti vállalatok a gazdasági szabályozás szempontjából lényegében **egységes komplexumnak**

¹⁹ Sárközy: A magyar társasági jog Európában. 2001. Bp. HVG-ORAC. 201. o.

²⁰ Gervai Béla: A kisipar fejlődése, helyzete és szerepe népi demokráciánkban. Kisiparosok Országos Szervezete kiadása. Bp.1960. 445. o.

²¹ Sárközy Tamás: A népgazdaság intézményrendszerének távlati fejlesztése, különös tekintettel a központi gazdaságirányítás szervezetére. Közgazdasági Szemle. 1981. 1. szám, 16. o.

tekinthetők, amelyek létrehozása általában csak vertikális vállalati csoportosulás esetében indokolt.”²² Ebben az esetben a trösztön belül valósul meg a kutatás, fejlesztés, gyártás és az értékesítés folyamata olyan módon, hogy a trösztbeli vállalatok között fellelhetők a kutató, fejlesztő, termelő és értékesítő egységek. A trösztalapítás **államigazgatási határozattal** történik, így a nagyvállalatok csak a minisztertanács jóváhagyásával jöhetnek létre.

A **trösztbeli vállalatok** – a trösztközponthoz hasonlóan – **jogi személyek**, amely azonban nem az önállóságukat jelenti, hanem a külső áruforgalomban saját néven való fellépést biztosítja. A trösztközpont irányítja a trösztbeli vállalatokat, amelynek differenciáltságát a trösztbeli alapító határozatban megállapított belső irányítási és elszámolási rendszer feltételei adták. Így fordulhatott elő, hogy az egyes trösztökön belül a **trösztbeli vállalatok önállósága eltérően alakult a trösztközpont által gyakorolt irányítási jogok mértékének függvényében**. A trösztbeli vállalatok igazgatóit a trösztbeli vezérigazgató nevezte ki és mentette fel, s a '70-es évek végétől lehetőség adódott a trösztbeli igazgatótanács megalakítására, amelynek egyre bővülő döntési hatásköre egyre nagyobb önállóságot adhatott a tröszt számára.

A trösztbeli vállalatoknál nagyobb fokú önállósággal rendelkeztek az 1981-1982-ben indult központi reform keretében új vállalkozási formaként bevezetett **leányvállalatok**. „A leányvállalat – mint az anyavállalat sajátos jogállású belső vállalata” ekkor már régóta ismert és alkalmazott szervezeti formának számított a nyugati világban, „s nyereségorientált divízióként (profitcenterként) működtek a nagyvállalatok szervezeti-tulajdonosi keretein belül.”²³

A leányvállalati forma a magyarországi bevezetésekor a nagyvállalati vezetők körében évekig – egészen a '80-as évek közepéig - nem volt népszerű, hiszen az önálló jogi személyiséggel felruházott leányvállalatokban a gyáregységek önállósulási törekvéseit látták, éppen ezért már alapításkor számos kötöttséget kényszerítettek rájuk. Az egyoldalú függőség kialakításának tipikus eszköze volt az anyavállalat hozzájárulása a nagyobb üzletkötésekhez, export tevékenység folytatásához vagy hitelek felvételéhez. A leányvállalat-alapítás teljes egészében vállalati hatáskör volt – szemben a tröszt, s így az annak részét képező trösztbeli vállalatok kormányzati döntésen alapuló létrehozásával –, s az anyavállalat bármikor meg is szüntette a leányvállalati jogállást, gyáregységgé való visszaminősítéssel.

²² Sárközy Tamás: A vállalati szervezeti formák kérdéseiről. Közgazdasági Szemle. 1980. 6. szám 6. o.

²³ Tari Ernő: A magyar vállalatfejlesztés a legutóbbi évek szervezatkorszerűsítéseinek fényében. Vezetéstudomány, 1991. 6. sz., 6. o.

A szocialista gazdaságban „időben egymást váltogatják a magánszektor szempontjából kedvező és kedvezőtlen hullámok.”²⁴ Az **1979-81 közötti kisvállalkozási reform** egyértelműen kedvező változásokat idézett elő. Jelentősége abban állt, hogy megnyitotta az utat az állampolgárok gazdasági vállalkozásai előtt. A legnagyobb változást a polgári jogi társaság alfajaként szabályozott **gazdasági munkaközösség** (gmk) (1981. évi 15. tvr.) bevezetése jelentette. A maximum 30 fős létszámmal működő gmk. már kisvállalati nagyságnak tekinthető „s ilyen méretű privát vállalkozás elképzelhetetlen volt más szocialista országban az 1980-as évek elején.”²⁵

A **vállalati gazdasági munkaközösség** (vgmk.) (28/1981. (IX. 18.) MT.r.) egy állami vállalaton belül létrehozott vállalkozási formának minősült, hiszen a tagjai a vállalat és annak munkavállalói közös gazdasági tevékenységet folytattak a vállalat vagyonából és annak anyagi felelősségvállalása mellett. Lényegében szövetkezetekben működő vgmk.-nak minősült az ipari és szolgáltató szövetkezeti szakcsoport (26/1981.(IX.9.) Mt.r.), valamint a mezőgazdasági szakcsoport (27/1981.(IX.9.)Mt.r.).²⁶ A szövetkezeti szektorban a kisserősszövetkezet, az állami szektorban a kisvállalat intézményesítése mellett kötelmi jellegű formák, mint például **üzletek szerződéses üzemeltetése** (29/1981.(IX.14.)Mt.r.) is a magánszemélyek vállalkozási lehetőségeit bővítették.

A **kisserősszövetkezetek** (25/1981.(IX.9.)Mt.r.) általában a minimális 15-20 fővel alakultak (a jogszabály tagjainak számát 100 főben maximálta), s szervezeti felépítését – a gmk-k és pjt-k szervezetéhez hasonlóan – strukturális kialakulatlanság jellemezte. A tagok szakképesítésüknek megfelelő személyes munkavégzésre voltak kötelesek az elnök irányítása mellett. A nagyobb létszámú kisserősszövetkezeteknél már elkerülhetetlennek tűnt az alapvető funkcionális szervezeti egységek létrehozása, amelyeket közvetlenül az elnök irányított, mint a lineáris szervezetek egyszemélyi operatív vezetője.

A kisserősszövetkezetek működését **kedvező adójogi szabályok inspirálták**, ugyanis csak ők mentesültek a különadó – a teljes ellenértékadó – megfizetése alól, amelynek eltörlése, valamint a társasági törvény bevezetése 1988 után e forma letűnéséhez vezetett.²⁷

A vgmk. jogi személy felelősségvállalásával működő gazdasági munkaközösséggé bekerült az 1988-as Gt.-be, s csak az új Gt. hatályba lépését követő 2 év elteltével tűnt el véglegesen a vállalkozási formák közül.²⁸

²⁴ Kornai János: Transzformációs visszaesés. Egy általános jelenség vizsgálata a magyar fejlődés példáján. Közgazdasági Szemle, 1993. 7-8. szám 569-599. o.

²⁵ Sárközy: A magyar társasági jog Európában. HVG-ORAC Bp. 2001. 206. o.

²⁶ Prugberger Tamás: Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézeti Közlemények. 106. sz. kiadvány Bp. 1989. 161. o.

Az 1980-s évek első fele az **állami szektorban** is meghatározó jelentőségű reformokat eredményezett, amelyek elsősorban **új vállalatvezetési formák bevezetésében** mutatkoztak meg. *„A versenyt és a vállalkozói magatartást akadályozó fékektől csak akkor lehetne megszabadulni, ha megszüntetnénk az állami vállalatoknak a hagyományos államigazgatási szervektől való függőségét.”*²⁹

A hierarchikus szervezeti rendszerben az állami vállalat vezetője ténylegesen önálló döntési hatáskörrel nem rendelkezett, a központi szervezet beosztott hivatalnokaként működött. A vállalati vezetők kinevezése és leváltása, valamint személyi jövedelmük is az állami szervektől függött, amelyek gyakran nem a vállalati gazdálkodás eredményessége szerint értékelték a munkájukat, hanem sajátos ágazati célkitűzések alapján. A vállalatvezetés ereje, biztonsága elsősorban az államigazgatáshoz fűződő személyes kapcsolataiktól, az állami szervek bizalmától függött.

Kollektív vezető testületek (vállalati tanács, közgyűlés, küldöttgyűlés) felállításával a stratégiai tulajdonosi jogok is a vállalatokhoz kerültek, **megszüntetve ezáltal a minisztériumokhoz kapcsolódó hierarchikus függőséget**. Az államigazgatás és a vállalati gazdálkodás következetes szétválasztása a **teljes vállalati önállóság** kialakulásához vezetett. Az önkormányzó vállalatok ugyan továbbra is az állam tulajdonában maradtak, azonban az állam tulajdonosi jogai a vállalatra szálltak, a minisztériumok pusztán törvényességi felügyeletet gyakoroltak felettük.

A vállalati tanácsok - a hosszú távú érdekelttség hiányában - nem voltak képesek a vállalat stabilitását, a vállalati vagyon növekedését elősegíteni, hiszen a vállalat gazdálkodását a rövid távú munkavállalói bérérdekelttség, s egy minimális nyereségre való törekvés határozta meg. Az 1984-85-ben bevezetett ezen új vállalatvezetési formák rövid távú érdekelttségével magyarázható, hogy a **vállalati struktúra átszervezésére, felülvizsgálatára** döntően **ezúttal sem került sor**, pedig egyre sürgetőbbé vált a versenyképesség fokozása és a külső körülményekhez való rugalmas alkalmazkodás feltételeinek megteremtése.

²⁷ Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés 1996. KJK Bp. 221-222. o.

²⁸ 2000. júl. 16. után a korábbi gmk-k társasági szerződésük módosításával kkt-ként működhetek tovább vagy más gazdasági társasággá alakulhattak át. Ennek hiányában a cégbíróság megszűntnek nyilvánította. (Gt. 300.§(3) bekezdés).

²⁹ Tardos Márton: Program a gazdaságirányítás és a szervezeti rendszer fejlesztésére. Közgazdasági Szemle. 1982. 6. sz. 718. o.

Mindezek megvalósítására a megmerevedett lineáris-funkcionális struktúrát felváltó korszerű szervezeti forma, a termékigazgatói rendszert meghonosító **mátrixszervezet** tűnt a legalkalmasabbnak.³⁰

A mátrixszervezet megjelenése előrelépést jelentett a piaci hatások közvetítésében, ugyanakkor jórészt továbbra is a funkcionális irányítás érvényesült, hiszen a termékigazgatókat nem ruházták fel tényleges döntési jogkörrel, csupán összehangoló, egyeztető feladatokat láttak el.

A mátrixszervezet bevezetése első hazai próbálkozásának kudarca annak tulajdonítható, hogy – az amerikai és nyugat-európai vállalatfejlődéssel ellentétben – nem a fejlett divizionális szervezeti formát követte, hanem az elavult lineáris-funkcionális szervezetet igyekezett közvetlenül mátrix típusúvá alakítani. Ez az egyenetlen fejlődés eredményezte a funkcionális szervezet alapstruktúrájának továbbélését, a funkcionális vezetők irányítási jogosítványainak kiterjesztését a termékigazgatók vonatkozásában.³¹

Az állami szférában és a magánszektorban egyaránt a vállalkozások szervezeti, jogi formáinak gyökeres változását eredményezte az **1988. évi VI. törvény (Gt.)** megalkotása, amelynek következtében a gazdasági rendszerváltozás mintegy két évvel megelőzte a politikai rendszerváltozást.³²

2.3. A piacgazdaság vállalkozási, irányítási struktúrája

A Gt. a **vegyes gazdaság** törvényeként került megalkotásra, ugyanis a társaságalapítás lehetőségét adta meg egyrészt az **állami vállalatok és szövetkezetek közös vállalkozására** (a törvényalkotó szándéka szerint a társaságok az állami és szövetkezeti szektor mellett a harmadik szektort jelentették volna), másrészt az **állampolgárok egymás közötti, illetve jogi személyekkel való vállalkozására**, harmadrészt pedig a **külföldiek magyar jogi és/vagy természetes személyekkel történő vegyes vállalatok** (joint venture) alapítására.³³

³⁰ A mátrixszervezetet elsőként a Taurus Gumipari Vállalat vezette be 1975-ben Tari Ernő: Vezetés szervezés I. kötet (szerk.: Bakacsi) 1996. Aula Kiadó. Bp. 201. o.

³¹ Tari Ernő: A magyar vállalatfejlődés a legutóbbi évek szervezatkorszerűsítéseinek fényében. Vezetéstudomány 1991. 6. sz. 5-6. o.

³² Már a Gt. hatályba lépését megelőzően megfigyelhető a vállalkozási keretek kibővítése: az 1986. évi 34. sz. tvr. lehetőséget teremtett a kizárólag belföldi jogi személyek általi rt. alapítására (korábban csak külföldi vállalatokkal közösen lehetett az 1875. évi Kt. szerinti kereskedelmi társaságokat alapítani.) Az 1987. évi 28. sz. tvr. a természetes személyeknek is megengedte – jogi személy tagokkal együtt – a kft. alapítását.

³³ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában. 2001. Bp. HVG-ORAC 210-213. o.

A külföldiek többségi tulajdonában lévő társaság alapításához ekkor még **egyedi kormányzati engedély** volt szükséges, 100 százalékos külföldi tulajdonú társaság pedig még nem volt alapítható.

Még a Gt. hatályba lépését megelőzően, 1987 óta a vállalatok széles körben éltek a társaságalapítás lehetőségével olyan módon, hogy az állami vállalati formát is megtartották. Ezt a folyamatot nevezték „**spontán privatizációnak**”.³⁴ Egyetértek Móra álláspontjával, miszerint „**az állami vállalatok vagyonának menedzseri (vállalati) döntés alapján történő társaságokba vitelére félrevezető a privatizáció kifejezés használata, hiszen nem magántulajdonba adásról, hanem az állami vagyon formájának megváltoztatásáról van szó.**”³⁵

Elsősorban a nagyvállalatokra volt jellemző, hogy a belső egységeiket társasági formába – rt-ként vagy kft-ként – kezdték megszerezni, egyidejűleg fenntartva az állami vállalati formát is, amely **állami vagyonkezelő központtá**, a társaságokat irányító vállalattá alakult. Az így létrejövő „társaságcsoportokban” fellazult a hierarchikus irányítási struktúra, amelyet egy speciális divizionális szervezeti forma váltotta fel, ahol a **divíziókat az önálló jogi személyiségű kft-k és rt-k alkották**.

A vállalati egységek társasággá alakításának elsődleges motivációja a pénzügyi összeomlás, a felszámolás elkerülése volt, hiszen az esetek zömében az erősen eladósodott, súlyos gazdasági helyzetben lévő vállalatok szánták el magukat szervezetük átalakítására. Ezzel összefüggésben a szervezeti formaváltás további céljaként az állami vagyon eredményes működtetése és gyarapítása került megfogalmazásra, amelyet a nagyvállalat előnyeinek és a kis- és közepes méretű vállalkozások rugalmasságának, piacérzékenységének ötvözésével szándékoztak elérni. Nem utolsó sorban a nagyvállalati felső vezetés egzisztenciális átmentését is szolgálta az átalakulás, a vagyonkezelő központok élén a korábbi felső vezetők álltak. A nagyvállalati vezetők nem privatizálni akartak, hanem adóelőnyökhöz akartak jutni és ezzel a vállalatuk (és saját maguk) helyzetét gazdaságilag erősíteni. A vagyonkezelő központok és társaságok között eltérő intenzitású kapcsolatrendszer épült ki.

Azon nagyvállalatok esetében, ahol a gyáregységek szűk mozgási lehetőséggel rendelkeztek, a társasággá szerveződést követően is megmaradt az irányított társaságok szoros függősége, a vagyonkezelő központok **operatív jellegű irányítást** gyakoroltak. Ennek

³⁴ Sárközy szerint erre a folyamatra pontosabb a decentralizált privatizáció kifejezés használata. (Sárközy: i. m.: 208. o.)

³⁵ Móra Mária: Az állami vállalatok (ál)privatizációja. Közgazdasági Szemle 1991. 6. sz. 567. o.

keretében előírhatták, hogy a társaságok csak a központon keresztül, közvetetten érintkezhetnek a külföldi üzletfelekkel, átcsoportosíthatta a nyereséget a veszteségesen működő társaságokhoz. Ezzel szemben a **stratégiai irányítást ellátó vagyonkezelő központok**³⁶ jelentősen csökkentették a központi funkciókat – s áttelepítve azokat az egyes társaságokhoz –, nagyfokú önállóságot biztosítottak az irányított társaságoknak.³⁷

Az állami vállalatok társaságalapítása mellett igényként jelentkezett az állami vállalat egészének társasággá történő átalakulási lehetősége.

Az „**egy az egyben**” végbemenő átalakulások jogi hátterét egyrészt az 1989. január 1-én hatályba lépő Gt., majd 1989. júliusától az átalakulási törvény (1989. évi XIII. tv.) szolgáltatta. Mindkét jogszabály alapján az állami vállalat az átalakulással megszűnt, s általános jogutódjaként jött létre a gazdasági társaság. Az átalakulási törvény társasággá alakulás kötelezettségét írta elő azon állami vállalatok számára, amelyek vagyonuk több mint ötven százalékát társaságokban lévő érdekeltséggé alakították át.

1990-ig csak néhány vállalat élt a teljes átalakulás lehetőségével, elsősorban kis- és közepes vállalatok, amelyek gyakran egy telephelyen működtek. A nagy vállalatok közül azok választották ezt a formát, amelyek alapvető érdeknek tekintették a vállalat egyben tartását.

Az **átalakulási hullámot** az a kormányzati kezdeményezés indította el, hogy 1993 júniusáig minden állami cégnek társasági formát kellett öltenie. A vállalati kezdeményezésű, spontán, önkéntes társaságalapítást ezzel felváltotta a **kényszerátalakulás**, amely tömeges, az adott vállalat helyzetétől független, uniformizált változásokat eredményezett.

A kétféle átalakulási folyamat közös vonásaként említhető, hogy az **állami tulajdon dominanciája** továbbra is fennmaradt, mivel privatizációra nem került sor, állami vagyonrészek nem jutottak magánkézbe. Különbségként jelentkezett azonban a **tulajdonosi jogok gyakorlásának** intézményi rendszere. A „spontán privatizáció” idején a vagyonkezelő vállalatok, majd 1990-től az Állami Vagyonügynökség, valamint az ÁV Rt. lett a tulajdonosi jogok letéteményese.³⁸

³⁶ Tari Ernő: Vezetés szervezés I. kötet (szerk.: Bakacsi) 1996. Aula Kiadó. Bp. 228-231. o.

³⁷ Az első társasági átalakulást kezdeményező nagyvállalat a Medicor 1987-ben a Minisztertanácsához fordult átalakulási kérelmével, s telephelyein tíz részvénytársaságot hozott létre. 1988-ban többek között a Ganz Danubius, a Budaflax, a Csepel Művek szerszámgépgyára követte a példáját, s immár miniszteri engedély nélkül, a vállalati tanács döntése alapján történtek az átalakulások. (Móra Mária: i. m. 567. o.)

³⁸ Voszka Éva: A spontán privatizáció és a kényszerátalakulások szülöttei. Közgazdasági Szemle, XL. évf 1993. 1. sz. 28. o.

A **magángazdaság fejlődése**, gazdasági szerepének növekedése a Gt. életbe lépését követően gyorsult fel. Ezt megelőzően a magánszektor a kisiparosok, kiskereskedők, az állami tulajdonú vendéglők (üzletek) önállósult bérloí, a polgári jogi társaságok, gazdasági munkaközösségek alkották, s közös jellemzőjük, hogy valamennyien **kisvállalkozásnak** minősülnek.

A rendszerváltással, a piacgazdaság megteremtésének következményeként a magángazdaság kiépülésének többféle folyamata bontakozott ki. A Gt. és az egyéni vállalkozásról szóló 1990. évi V. tv. alapján **felgyorsult az egyéni és társas magánvállalkozások alapítása**.

A privatizáció megindulásával a korábbi állami vállalatok többsége részben vagy egészben magántulajdonba került, s megkezdődtek a külföldi befektetők magyarországi beruházásai.³⁹

Az 1990-es évek elejére a hazai magánvállalkozók túlnyomó többsége – 11 főnél kevesebb személyt foglalkoztató – kisvállalkozást hozott létre, s hosszabb távon sem kívántak növekedési pályára lépni. Ezen kisvállalkozások szervezeti jellemzői hasonlatosak a '80-as évek elején létrehozott gmk-k és pjt-k strukturális vonásaihoz: **a munkamegosztás többnyire kialakulatlan, a munkakörök többé-kevésbé meghatározatlanok, csekély az írásbeliség szerepe**. A döntési hatáskörök tekintetében az **erőteljes centralizáció** jellemzi a magánalapítású kisvállalkozásokat, amelyekben a tulajdonos-menedzser kezében összpontosulnak a hatáskörök.

³⁹ Az APEH 1992-ben 469.200 egyéni vállalkozót regisztrált, akiknek 54,4 százaléka (184.200 fő) volt főfoglalkozású, 36,6 százalék kiegészítő foglalkozású (124.000 fő) és 9 százaléka (36.500 fő) nyugdíjas. A jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok száma dinamikus emelkedést mutat. 1990-ben 27.571, 1991-ben 44.279, 1992-ben 60.762, s 1993-ban 98.036 kkt. és bt. működött hazánkban. Jogi személyiségű gazdálkodó szervezetek számának alakulását a következő táblázat mutatja.

Megnevezés	1992	1993
Összesen	69.368	85.638
Ebből:		
Vállalat	1.733	1.130
Kft.	57.262	72.897
Rt.	1.712	2.375
Szövetkezet	7.694	8.175

A KSH adatok alapján a jogi személyiségű gazdálkodók körében 1992-ben még az állami tulajdon volt a meghatározó. A tőke 62,4 százaléka volt egyértelműen állami tulajdonban (a táblázatban megjelölt vállalati forma állami tulajdonú, még társasággá át nem alakult céget jelent), 8 százaléka külföldi, 13,3 százaléka pedig belföldi magántulajdonban, 16,3 százaléknál több tulajdont nem sikerült azonosítani.

Laky Teréz: A magángazdaság kialakulásának hatásai a foglalkoztatottságra. Közgazdasági Szemle, XLI. évf. 1994. 6. szám 533-537. o.

A kezdeti üzleti sikerek, új termékek előnyös értékesítése vagy valamely új piac megszerzésének lehetősége -ilyen volt például a '80-as évek második felében a számítástechnika területe- növekedésre ösztönözte a kisvállalkozásokat, amelyek számos esetben már az 1980-as évek elején-közepén megalakultak. Ennek a fejlődési útnak az iskolapéldáját a legnevesebb szoftvercégünk, a Graphisoft szolgáltatta.⁴⁰

A növekedési stratégiát követő magánvállalkozások egy része egységes társasági szervezet keretében alakította ki a belső irányítási struktúrát, ahol azonban a belső üzletágak, divíziók tevékenysége áttekinthetatlenné vált, a kétszintű irányítási struktúrára, a **konszern** szervezeti formára tértek át. Ez kétféle módon valósulhatott meg. A belső üzletágakat, divíziókat önálló jogi személyiségű társaságokká alakították át, amelyeket **de iure** módon a holdingközpont irányította. A másik esetben a vállalkozáscsoport felügyeletét jogilag nem vette át egy holdingközpont, hanem a cégcsoport fővállalkozása informális úton gyakorolt irányító funkciókat a tagtársaságok felett.⁴¹

A vállalati nagyság mellett az irányítási struktúra meghatározásában döntő szerepet játszik a **tulajdonosok összetétele**. Az 1990-es évek végére – elsősorban a liberális gazdasági jogi szabályozásnak és a privatizációnak köszönhetően – a **magyar gazdaságban működő tőkének közel háromnegyede magántulajdonosok kezébe került**, akik között a külföldi befektetők mintegy 40 százalékos arányt képviselnek.

⁴⁰ A Graphisoft az 1994-es szoftver-Oscar, az ún. Eddy-díj kitüntetettje, gmk. formában kezdte meg működését, a kisvállalkozásokra jellemző kialakulatlan szervezeti struktúrával, laza munkakörökkel és korlátlan idejű munkavégzéssel. A szervezet növekedésének felgyorsulása 1990-91-ben következett be, s amikor a foglalkoztatotti létszám meghaladta a 40 főt, társasággá alakultak, szervezeti és működési szabályzatot alkottak, munkaköri leírások alapján határozták meg az alá- fölrendeltségi viszonyokat. A cég alapítója és első számú vezetője így jellemzi szerepének megváltozását: „Utoljára majdnem 10 évvel ezelőtt írtam programot. Eleinte amolyan, minden voltam, a fejlesztésben, a kereskedelemben és a cégirányításban egyaránt részt vettem. Az idő haladtával és a cég növekedésével egyre inkább specializálódtam. Mára leginkább a menedzsmenttel foglalkozom.” Siposs Zoltán: A cégépítész programja. Figyelő 1995. dec. 7. szám.

⁴¹ Tari Ernő: Vezetés szervezés I kötet (szerk.: Bakcsi) 1996. Aula Kiadó. Bp. 242-244. o.

1. számú ábra⁴²**A társaságok tulajdonosi szerkezete (százalékban)**

Tulajdonos	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Magyar magánszemély	9,8	11,9	12,3	12,4	12,6	12,8
Magyar társaság	12,4	14,2	17,1	19,9	20,5	21,8
Szövetkezet	2,8	2,6	2,6	2,1	2,1	2,2
MRP-szervezet	0,1	0,3	0,9	1,0	1,2	1,2
Belföldi magántulajdonosok összesen	25,1	29,0	32,9	35,4	36,4	38,0
Külföldi tulajdonosok	10,1	16,1	18,9	27,9	31,5	34,0
Magántulajdon összesen	35,2	45,1	51,8	63,3	67,9	72,0
Központi kormányzat	58,9	48,4	40,4	29,5	22,5	18,0
Önkormányzatok	5,1	5,8	6,6	6,3	7,5	7,8
Egyéb	0,8	0,7	1,2	0,9	2,1	2,2
Állami és egyéb összesen	64,8	54,9	48,2	36,7	32,1	28,0
Mindösszesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A táblázatban számszerűsített tulajdonosi arányok jól tükrözik egyrészt az **állami cégek vagyonvesztését**, amelyet a privatizáció, valamint az állami vállalatok felszámolása eredményezett, másrészt a **magántulajdon dominanciáját**, amelyhez az állami vagyonrészek eladása mellett a saját bázisukon fejlődő magyar vállalkozások alapítása és a külföldiek zöldmezős beruházásai vezettek. „Magyarországon az ezredfordulóra lényegében befejeződik a privatizáció,... 2000-re abszolút fölénybe került a magántulajdon, a társasági jog pedig a magántulajdonú közös vállalkozás szolgálatára hivatott.”⁴³

3. A gazdasági és közszolgálati munkajog történeti fejlődése

3.1. A magyar munkajog sajátosságai 1945 előtt

A modern munkajog kezdete a XX. század fordulójára tehető. Az első munkajogi tárgyú törvények hazánkban az 1840-es években jelentek meg a kereskedőkről (1840:XVI. Tc.) és a gyárak jogviszonyairól (1840:XVII. Tc.). A XIX. század második felében a magyar gazdaságra jelentős hatást gyakoroltak az **osztrák jogfejlődés** termékei, mint például az 1859-ben bevezetett ipari rendtartás, az **1862. évi Kereskedelmi Törvény**, valamint az 1872. és az

⁴² Voszka Éva: Privatizációs végjáték, Közgazdasági Szemle. XLV. évf. 1998. július-augusztus 686. o.

1884. évi **ipartörvények**. Az ipartörvények „korszakos jelentősége abban állt, hogy számos olyan rendelkezést tartalmazott, amely a felek közötti status quo megteremtését célozta, ... s a hatálya alá tartozó területeken stabilizálta a munkajogi viszonyokat.”⁴⁴

Az osztrák hatások a közigazgatásban is megmutatkoztak, amelyeket a francia és az angol modellek egyes elemeinek átvételével igyekeztek ellensúlyozni. A közigazgatási jogalkotás fontos állomását képezte az **1874. évi Pénzügyi Szolgálati Szabályzat** megalkotása, amely a ma is jellemző zárt közigazgatási rendszerünk kiindulópontját jelentette. Meghatározó jelentőségű jogszabály volt az **1885. évi XI. tc. az állami nyugdíjról, az 1883. évi I. tc. a köztisztviselők minősítéséről, valamint az 1893. évi IV. tc. az állami köztisztviselők illetményéről**. A nyitott rendszer bizonyos elemeinek megjelenéséhez vezetett az 1930-as években az **amerikai üzemszervezési és irodaszervezési tapasztalatok** átvétele.

Mindezen hatásokra tekintettel megállapítható, hogy közzszolgálati rendszerünk 1945-ig tartó fejlődése a korszak európai fejlődésével lépést tartott.

3.2. A szocialista munkajogi szabályozás

A II. világháború befejezését követően a korábban kialakult zárt rendszer alapvetően megváltozott, melynek következtében a **Szovjetunió közigazgatása vált példaképpé**, s ennek eszméit tükrözte az **1951.évi Mt.** Elsődleges szemponttá a politikai megbízhatóság vált a közszféra dolgozóival szemben, s a szakmai követelmények egyre inkább háttérbe szorultak.⁴⁵

A korábbi Jegyzőképző Internátus helyébe 1953-tól a **Tanácsakadémia** lépett, amely a helyi államigazgatási vezetők képzését volt hivatott szolgálni, természetesen a politikai akaratnak alárendelten. A szakmaiság érvényesítésében az igazi fordulópontot a **25/1977.(VII.9.) MT. rendelet** jelentette azzal, hogy a központi közigazgatás vezetőire és ügyintézőire képesítési előírást állapított meg.

A munkaviszony tartalmi sajátosságait az állami központi tervezés egységesen, a felek autonómiáját megszüntetve határozta meg, az állami beavatkozás erőteljes jellege visszaszorította a felek szerződéses kapcsolatát. A **sematikus szabályozás** nemcsak az állami vállalatoknál létesített munkaviszony tekintetében valósult meg, hanem a munkával kapcsolatos **valamennyi jogviszonyt, jogintézményt differenciálás nélkül, egységes kódexben rögzítették**.

⁴³ Sárközy: A magyar társasági jog Európában. 2001. Bp. HVG-Orac. 226. o.

⁴⁴ Kiss György: Munkajog. 2000. Osiris Kiadó. Bp. 53. o.

Ennek eredményeképpen nem különült el egymástól a közigazgatási és a vállalati dolgozók munkajogi helyzete, „a termelés, az elosztás központi megszervezésére, és a gazdaság, a közigazgatás, a politikai bürokrácia direkt állami irányítására került sor. Ily módon a különböző munkahelyek közötti különbségtétel összemosódott, s így vált az állami vállalat a helyi közigazgatási szervekkel egyezően a közigazgatás legalsó szintű szervévé.”⁴⁶

Az **1960-as évek politikai-gazdasági reformtörekvései** a munkajogban is éreztették hatásukat, amelynek eredményeképpen megszületett a jelenleg hatályos törvényünket közvetlenül megelőző **1967. évi II. törvény**. Az 1967-es Mt. keretjellegű szabályozását az általában túlzott részletességű végrehajtási jogszabályok egészítették ki, amelyek továbbra is a felek autonómiájának visszaszorítását eredményezték.

Az 1980-as évek egyre kiteljesedő gazdasági, majd politikai változásai a munkavégzéssel kapcsolatos jogintézményeket sem hagyta érintetlenül. A magántulajdon térhódítása a gazdasági szférában „alkalmazhatatlanná” tette a munkaviszonyokra az eddigi kógens szabályozást, s egyre határozottabb igény fogalmazódott meg a közszféra és a gazdasági szféra munkaviszonyainak elkülönült rendezése iránt.

3.3. A mai magyar munkajogi szabályozás rendszere

1992-től hazánkban is elválík egymástól a privátszférára vonatkozó „magánjogias” gazdasági munkajog és a főszabály szerint kógens jogi normák alapján működő közszolgálati jogviszony.

Az Mt. a versenyszférában megvalósuló ún. "függő" munka – többnyire diszpozitív – szabályozását adja. Az Mt. indoklása szerint „a munkaviszony alanyaira vonatkozó kógens szabályok kizárólag a munkaviszony garanciális elemeinek a meghatározására, az ún. minimálstandardok kijelölésére szorítkozhatnak, s ezen túlmenően a felek megállapodásai alakítják ki a jogviszony tartalmát.”

A **közszféra munkavégzésre irányuló jogviszonyainak** alapvetően⁴⁷ kétféle szabályozási formája alakult ki.

⁴⁵ Lőrincz Lajos: Modernizációs kísérletezések tapasztalatai Magyarországon. In: Konferencia a magyar közigazgatás jövőjéről. 1999. Szeff Kiadó. Bp.33-34. o.

⁴⁶ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog.2000.KJK-KERSZÖV.Bp.26. o.

⁴⁷ A teljesség kedvéért meg kell említeni, hogy a közszférában dolgozó bírákra (1997. évi LXVII. Tv.), az ügyészekre (1994. évi LXXX. Tv.) és a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati jogviszonyára (1996. évi XLIII. Tv.), valamint a Magyar Honvédség hivatásos és szerződéses állományú katonáinak jogállására (2001. évi XCV. Tv.) külön jogszabály irányadó.

A Ktv. kógens rendelkezései az állam végrehajtó funkcióját - hatósági jogkör birtokában - közhatalmat gyakorló szervekkel való **köztisztviselői jogviszony** létesítését teszik lehetővé. Ebben a jogviszonyban az egyén önrendelkezési lehetősége sokkal korlátozottabb, mint a gazdasági munkajogban, amit a jogviszonyok keletkezésének különbözősége is jól mutat. Bár mindkét esetben a felek közösen létesítik a jogviszonyt, de eltérő jogi eszközt alkalmaznak. A munkaviszony **munkaszerződéssel** jön létre, melynek tartalmát a felek az Mt. keretein belül szabadon állapítják meg.

A közszolgálati jogviszony egyoldalú jognyilatkozattal, a **kinevezéssel**, valamint annak elfogadásával keletkezik, s az illetmény is kógens szabályok szerint meghatározott, az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszonyban töltött idő függvényében.

Ez a kötött rendszer egzisztenciális biztonságot és előre tervezhető karriert nyújt a köztisztviselők számára, míg a magánszférában a kockázati elem dominál, az ilyen jellegű **„életpálya”-építés** ismeretlen.

Sajátos magyar megoldásként a köztisztviselők jogállására nemcsak a Ktv. állapít meg kötelező rendelkezéseket, hanem a Ktv. hatálya alá tartozó egyes közhatalmi szervekre irányadó szervezeti törvények is,⁴⁸ s a törvényi szintű szabályozást végrehajtási rendeletek egészítik ki.

A közszolgálat másik területe a Kjt. által szabályozott **közalkalmazotti jogviszony**, „amely a rendszerváltás terméke. Ez a kategória úgy keletkezett, hogy az állam a lakossági szolgáltatásokat végzők egy nagyobb csoportja számára a versenyszféra munkavállalóihoz képest kedvezőbb – de a köztisztviselőkéénél kedvezőtlenebb – munkaerő-piaci helyzetet alakított ki...”⁴⁹

A munkaadói oldalon a közalkalmazotti jogviszonyban valamely állami vagy önkormányzati költségvetési szerv szerepel, amely működésének pénzügyi feltételeit az adott állami szerv vagy önkormányzat biztosítja, s ezáltal a fenntartó döntő befolyásra tesz szert a költségvetési szerv által létesítendő és létesített jogviszonyban, így a munkaszervezet felépítésében is.

Ennek eredményeképpen „a közalkalmazotti jogviszony ténylegesen három alanyt tételez fel, de iure alanya a munkaadó szerv és a közalkalmazott, de facto alanya a fenntartó, finanszírozó állam vagy önkormányzat is.”⁵⁰ A közalkalmazottak jogállására kétszintű

⁴⁸ Az 1034/1992. (VII.1.) Korm. határozat sorolja fel a Ktv. hatálya alá tartozó szerveket.

⁴⁹ Berki Erzsébet: A köz szolgái. Munkaügyi Szemle. 1998. 11. szám 17. o.

⁵⁰ Kiss György: Munkajog . Osiris Kiadó, Budapest, 2000. 23. o.

szabályozás irányadó, a Kjt. mellett az egyes ágazati sajátosságokat tükröző végrehajtási rendeletek állapítanak meg specifikumokat.

3.4. A modern jogrendszerek munkajogi szabályozása

A magyar szabályozás 2001. július 1. előtt a **francia-frankofon** megoldáshoz állt közel, ahol a „**public service**” **joga** ugyan nem különíti el olyan mereven a közalkalmazotti és a közszolgálati jogviszonyt, mint ahogyan ezt nálunk a Kjt. és a Ktv. teszi, hanem az egységes közalkalmazotti rétegen belül külön jogi szabályozás vonatkozik a kötelező erejű aktusok meghozatalára jogosult tisztviselőkre.

A hazai munkajogi szabályozás 2001. év nyarán életbe lépő módosítása szakított azzal a szabályozási formával, amely szerint a közigazgatási szervekkel közszolgálati jogviszonyban állnak a köztisztviselőkön kívül az irodai alkalmazottak és a fizikai munkások is. Az új rendelkezések szerint a hatósági jogkört gyakorló állami vagy önkormányzati szerveknél munkát végző személyek közül a közszolgálati jogviszony csak a – vezetői és ügyintézői feladatokat ellátó – köztisztviselőkre szűkül le, az ügykezelők és fizikai alkalmazottak munkavállalóként az Mt. szerint létesíthetnek munkaviszonyt a közintézménnyel.

Ez a változás a **germán típusú jogrendszerek** (német-osztrák-holland-svájci) szabályozásához hasonlít azzal az eltéréssel, hogy a német és osztrák jogban a közalkalmazottak kategóriája nincs külön szabályozva, de a kollektív szerződések több tekintetben közelítik a közsférában dolgozók jogállását a köztisztviselőkéhez. A hivatalnokok jogviszonyát a sok privilégiumot és nagyfokú védettséget biztosító köztisztviselői törvények (Beamtengesetz) rendezik, amelyek a közszolgálati jogot alkotják.

Az egységes francia közszolgálati rendszerhez képest a német jogterületen a közszolgálati jognak két csoportja van: a már említett hivatalnokjog, amelynek hatálya alá nemcsak a hatósági feladatokat ellátó hivatalnokok tartoznak, hanem kiterjed a közintézményeknél – így az egyetemeken (az egyetemi oktatók két legmagasabb kategóriája közszolgálati státuszt kap), közművelődési intézményekben – dolgozó köztisztviselőkre is. Az állami, önkormányzati szerveknél foglalkoztatott más dolgozók az alkalmazottak (Angestellte), illetve a munkások (Arbeiter) kategóriájába tartoznak, s rájuk egyaránt a gazdasági munkajog szabályai vonatkoznak.⁵¹

⁵¹ Walter Tibor: A német közszolgálati jog reformja. Magyar Közigazgatás 2000. 12. sz. 729. o.

A fentiek értelmében nem minősülnek köztisztviselőnek azok, akik az állam gazdasági tevékenysége keretében látnak el szakmai feladatokat, valamint a költségvetés által finanszírozott állami szolgáltatásokat nyújtanak.⁵²

Az **angolszász jogrendszerek** (USA, Egyesült Királyság, Írország) is megkülönböztetnek közalkalmazotti és köztisztviselői jogviszonyt, bár a két jogállás között nincs olyan éles különbség, mint az európai kontinentális országokban, sőt a státusvédelmük nem sokban különbözik a privát szférában dolgozókéétól sem. Mindez történelmi sajátosságokból vezethető le. Az Egyesült Államokban a felvilágosult abszolutizmus hiánya miatt sokáig nem alakult ki a központi bürokrácia, s csak a XIX. század végétől beszélhetünk igazi közigazgatásról.⁵³

A közigazgatást a versenyszférában alkalmazott igazgatási elvek és módszerek alapján szervezték meg, s a közszférában dolgozók is az általános munkajogi szabályok hatálya alá tartoznak. A köztisztviselőkre vonatkozó speciális elveket külön rendeletek tartalmazzák, bár továbbra is az üzleti élet szabályainak erőteljes érvényesülése jellemzi az amerikai közigazgatást.

⁵² Dudás Ferenc–Hazafi Zoltán: A közigazgatást és annak személyi állományát érintő harmonizációs törekvések iránya, illetve követelményei az Európai Unióban a jogalkotás és a bírói ítékezés tükrében. Magyar Közigazgatás 2000/2. sz. 88. o.

⁵³ Lőrincz Lajos: Összehasonlítás a közigazgatásban. Magyar Közigazgatás 1999. 5. sz. 228-229. o.

2. fejezet

A versenyszféra vezető állású munkavállalója jogviszonyának sajátosságai az Mt. szabályai tükrében

A versenyszférában kialakult vezetői jogállás sajátosságait elsősorban az Mt. határozza meg. „A munkavállalókon belüli különleges csoport, a vezető állású munkavállalók státuszának kialakulása a nagyvállalatok megjelenéséhez kapcsolható.”⁵⁴

A vezető állású munkavállalók különleges helyzete speciális feladataikból és a munkáltatóhoz fűződő bizalmi viszonyból fakad. A vezető rendelkezik a munkáltatóra vonatkozó legtöbb információval, az ő feladata a megfelelő üzletpolitika kidolgozása és megvalósítása, a munkáltató nyereséges működtetése, jó hírnevének kialakítása és az üzleti partnerek bizalmának elnyerése. E feladatok megoldása tekintetében nagyfokú önállósággal rendelkezik, amelyhez fokozott felelősség társul. A vezető munkaszervezeten belüli elhelyezkedése, önálló döntési jogosultsága az általánostól eltérő munkajogi szabályok kialakítását tette szükségessé, melyeket az Mt. X. fejezete tartalmaz.

Ennek tükrében vizsgálom meg a vezetői munkaviszony sajátosságait, kitekintve más jogrendszerek munkavállalói körének differenciálódására, különös tekintettel a vezetői jogállásra.

1. A munkavállalók körének differenciáltsága az egyes jogrendszerekben

Az **angolszász jogokban** a munkavállaló általános megjelölésére az „**employee**” kifejezést használják, mint a common law által kialakított munkaszerződés, a „contract of service” egyik alanya. Ismeretes a „**worker**” kifejezést is, amelynek definícióját az 1996./230/3. Employment Rights Act adja mindazokra, akik a „contract of service” alapján más részére munkát végeznek. Egyes szerzők⁵⁵ szerint a worker fogalma szélesebb kategória, mint az employee, ugyanis a „**worker**” fogalmán belül megkülönböztethető a „**blue-collar**”(kék gallérosok) kategóriája, amely a fizikai munkásokat jelöli és a „**white-collar**”(fehér galléros), akik a szellemi munkát végző alkalmazottakat jelentik.⁵⁶

⁵⁴ Richardi, Reinhard: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. 2. kiadás. I/1. kötet. München: Beck, 2000. 26/1.

§

⁵⁵ Harvey, RJS, Industrial Relations and Employment Law. London. LexisNexis, 1972/2004. Q/538.

⁵⁶ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó Bp. 2000. 93-94. o.

A vezetők, a **managerek** jogi helyzetére az USA-ban külön törvény, az 1947. évi Labor Management Relations Act vonatkozik, míg ezzel ellentétes megoldás alakult ki az Egyesült Királyságban, ahol a vezetőre semmilyen külön szabály nem ismertes.⁵⁷

A **francia jogrendszerben** is egységes a munkavállalói fogalom a tekintetben, hogy mindenki munkavállalónak minősül, aki munkaszerződés (contrat de travail) alapján végez munkát. Ezen belül megtalálható a fizikai munkás (**ouvrier**) és a szellemi munkát végző alkalmazott (**employe**) kettőssége, bár általában elmondható, hogy a megkülönböztetésnek egyre kisebb jelentősége van, annak ellenére, hogy a két jogviszony tartalma és érdekvédelmi intézményrendszere jelentős eltéréseket tartalmaz.⁵⁸ A vezető alkalmazottak (**cadres superieurs**) munkajogi helyzetére – a magyar szabályzáshoz hasonlóan – a munkaviszonyt egységesen rendező jogszabály, a „Code du travail” vonatkozik, mint minden munkavállalóra, azonban eltérő rendelkezéseket fogalmaz meg a vezetők tekintetében.⁵⁹

A **német munkajogban** használt munkavállalói minőség mutatja a legnagyobb differenciáltságot, hiszen különbséget tesznek a munkavállalók szakmai hovatartozása szerint is, így eltérő szabályok vonatkoznak az iparban, a kereskedelemben, illetve a mezőgazdaságban dolgozókra.⁶⁰ A német jogban is megtalálható a munkás (**Arbeiter**) és alkalmazott (**Angestellte**) közötti különbségtétel, valamint a vezetőkre külön szabályok irányadóak. A német ítélkezési gyakorlat szerint a vezető állású munkavállalónak két ismérve van: a vállalat szempontjából jelentős vállalkozói feladatok ellátása és ezek körében önálló döntési hatáskörrel való rendelkezés.⁶¹ A vezető munkavállalók (**leitende Angestellte**) mint különleges munkavállalói csoport törvényi szintű megjelenése elsőként az 1976. évi Mitbestimmungsgesetz-hez köthető.⁶² Eltérő jogi helyzetüket a munkaviszonyra vonatkozó általános jogi előírások tartalmazzák, azonban a francia joggal ellentétben nem egy egységes jogszabályban, hanem „szétszórt” törvényekben nyer szabályozást. Így a munkaszerződésre (**Dienstvertrag in BGB**), a felmondás védelmére (**Kündigungsschutzgesetz**), a munkaidőre (**Arbeitszeitordnung**), a szabadságra (**Bundesurlaubsgesetz**) és a munkabér fizetésre (**Entgeltsgesetz**) vonatkozó törvények az általános szabályok mellett kitérnek a vezető

⁵⁷ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európa Fórum, 2001. 1. szám 94. o.

⁵⁸ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó. Bp. 2000. 94. o.

⁵⁹ Mayer, Elisabeth: Die Arbeitsrechtliche Stellung der cadres superieurs, Inaugural Dissertation, Universität Trier, 1993. 17-18. o.

⁶⁰ Birk, Rolf: Der leitende Angestellte – Einige rechtsvergleichende Bemerkungen, Recht der Arbeit, 1988. 4. sz. 212. o.

⁶¹ Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat. Bp. 2000. 213. o.

⁶² Ricardi, Reinhard: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. 2. kiadás. I/1. kötet. München: Beck, 2000. § 26/4.

alkalmazottak speciális jogi helyzetére is.⁶³ A német jog azokat tekinti vezető állásúaknak, akik kvázi vállalkozási funkciót látnak el alkalmazottként, akiknek a jogállása a munkaadói pozícióhoz közelít. Ide sorolható a cégvezető (Prokurist), a teljes kereskedelmi joggal felruházott személy (Handlungsbevollmächtigte), az üzemvezető (Betriebsleiter), és a munkaadó közeli hozzátartozója (Familienangehörigen).⁶⁴

Az **osztrák jogi szabályozás** szerint nincs egységes fogalom a vezető alkalmazottakra. A teljesen egyértelmű, nem munkavállalói státuszon alapuló szabályozás (Rt. és Sparkasse) mellett megkülönböztet munkavállalói státuszhoz hasonló (Arbeitnehmerähnlichkeit).⁶⁵ jogviszonyokat, ahol a vezető alkalmazottak csak a munkaszerződésük alapján sorolhatók a munkavállalók közé. Egyéb iránt a vezető alkalmazottak különleges jogállását az üzemi alkotmányjog (Betriebsverfassungsrecht), a kamarai tagság (Arbeiterkammerzugehörigkeit) és a munkaidőre, pihenőidőre (Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz) vonatkozó jogszabályok fogalmazzák meg. A vezető alkalmazott különleges jogállása abban áll, hogy bizonyos munkajogi előírások rájuk nézve nem érvényesek. Az üzemi alkotmányjog alapján kiemelendő, hogy a vezető alkalmazottak nem lehetnek tagjai az üzemi tanácsnak, így rájuk, mint az üzemvezetésre döntő befolyással rendelkező személyekre (massgebender Einfluss) az üzemi megállapodás hatálya nem terjed ki.⁶⁶ Az üzemvezetésre döntő befolyással rendelkező személyek nem lehetnek a munkavállalói kamara tagjai sem.⁶⁷ Rájuk nézve nem irányadóak a munkaidőre és pihenőidőre vonatkozó általános szabályok sem.⁶⁸

2. A vezető állású alkalmazottak köre a magyar munkajogban

A magyar gazdasági munkajogban törvényi szinten ismeretlen a szellemi és a fizikai munka alapján a munkavállalók megkülönböztetése, azonban a kollektív szerződésekben tipikus az alkalmazottak és a fizikai munkások tekintetében eltérő szabályok megfogalmazása. Az Mt. a munkavállalók közötti differenciálást csak egy területen, a vezető állású munkavállalók vonatkozásában tartalmazza.

⁶³ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európa Fórum. 2001. 1. szám 95. o.

⁶⁴ Söllner, Alfred: Grundriss des Arbeitsrechts. 12. kiadás. München: Vahlen, 1998. 29. o.

⁶⁵ Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991. 23. o.

⁶⁶ Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991. 27. o.

⁶⁷ Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991. 28. o.

⁶⁸ Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991. 29. o.

Az Mt. 188.§ (1) bekezdése értelmében vezető állású munkavállaló a **munkáltató vezetője**, valamint **helyettese**. Ezen túlmenően bizonyos munkajogi intézmények alkalmazása szempontjából a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv a munkáltató működése szempontjából **meghatározó jelentőségű munkakörök tekintetében** előírhatja, hogy az ilyen munkakört betöltő munkavállaló vezetőnek minősül.

E törvényi szabályozás szerint tehát a vezető állású munkavállalóknak **három alanyi köre** alakult ki, **kétféle jogi szabályozással**. Az Mt. alapján **ex lege** minősül vezető munkavállalónak a munkáltató vezetője és helyettese, akikre azonos munkajogi szabályok irányadóak, s ettől eltérő a jogi helyzete azoknak a munkavállalóknak, akik a törvényi felhatalmazás alapján a **tulajdonos döntése következtében válnak vezetővé**.

2.1. A munkáltató vezetője

A törvény erejénél fogva vezető állásúnak minősül a munkáltató szervezetét vezető munkavállaló. Az egyszemélyi vezetés alatt álló munkáltatók esetében ezalatt az első számú vezetőt kell érteni. Ilyennek minősül például egy kft. esetén a munkaviszonyban álló egyetlen ügyvezető.

Előfordulhat, hogy a munkáltató vezetését több munkavállaló – az előbbi példánál maradva több ügyvezető - látja el, akik között nincs hierarchikus kapcsolat. Véleményem szerint ha a munkaszervezet élén több azonos jogállású, egymás mellé rendelt személy áll, akkor valamennyien a munkáltató vezetőjének tekintendők.

2.2. A vezető helyettese

A munkáltató vezetőjének jogállásához hasonlóan a törvény rendelkezésénél fogva minősül vezető állásúnak a vezető helyettese, akinek az Mt. 188.§ (1) bekezdése értelmében vett meghatározása szerintem már nem egyértelmű.

Az Mt. a vezető helyetteséről egyes számban beszél a vezető állású alkalmazottak körében, azonban gyakran több helyettes alkalmazására is sor kerül, akik között az egyes feladatok felosztásra kerülnek. Így például tipikus a gazdasági, beruházási és fejlesztési, értékesítési, valamint humánpolitikai igazgató-helyettesi munkakörök kialakítása. Több helyettes megnevezése esetén véleményem szerint kérdéses, hogy valamennyit vezető jogállásúnak kell-e tekinteni, s indokolt-e velük szemben a szigorúbb szabályok alkalmazása.

Véleményem megegyezik azon állásponttal, miszerint „**a helyettes, aki a munkaszervezeti hierarchiában a vezető után közvetlenül elhelyezkedő munkavállaló, nem tekinthető automatikusan vezető állásúnak, hanem szükséges érdemben is vizsgálni a munkakörének tartalmát.**”⁶⁹ Álláspontom szerint több vezető-helyettesi munkakör kialakítása ugyanis nem eredményezi minden helyettes számára az önálló döntési jogosultságot, többségüknek általában a vezető vagy a tulajdonosok által meghatározott feladat kidolgozását, végrehajtását kell megvalósítaniuk. E tekintetben fontos szerepük van a munkáltató működésének eredményességében, de a befolyásuk, önálló döntési joguk nem olyan mértékű, ami megalapozza a vezetőkkel szemben támasztott összeférhetlenségi, szigorúbb felelősségi szabályok alkalmazását.

Úgy vélem, a helyettes csak abban az esetben tartozik az Mt. X. fejezetének hatálya alá, ha a feladatköre lehetővé teszi számára a munkáltató működésére, gazdálkodására meghatározó befolyás gyakorlását, vagyis önálló döntési jogosultsággal rendelkezik. Ilyennek tekinthető az általános helyettes, vagyis az a munkavállaló, aki szervezetszerűen helyettesítheti a vezetőt, azaz távollétében vagy egyéb akadályoztatása esetén a vezető jogkörében eljárhat.

Úgy gondolom, hogy a munkavállalóra nézve szigorúbb szabályok csak akkor alkalmazhatóak, ha - az elsőszámú vezetőhöz hasonlóan - **nagyfokú önállósággal, a munkáltató működésére meghatározó befolyással** rendelkezik a munkavállaló.

Ha egy vezető-helyettesi munkakör kerül kialakításra, ebben az esetben ő a vezető általános helyettesének tekinthető, tehát indokolt a vezetői jogállása, míg több helyettes esetén csak a vezetőt ténylegesen helyettesítő munkavállaló minősül vezető állású alkalmazottnak.

Az egységes jogalkalmazás megvalósulása érdekében indokoltnak tartom a vezető állású munkavállalónak minősülő helyettes törvényi szintű egyértelmű meghatározását.

2.3. A tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállaló

Az Mt. felhatalmazza a tulajdonost, a tulajdonosi jogokat gyakorló szervet, hogy meghatározó jelentőségű munkakört ellátó munkavállalókat vezetőnek minősítsen, s ezáltal az általános szabályokhoz képest **szigorúbb munkajogi intézmények alkalmazását tegye lehetővé.**

Ezen vezető munkavállalók jogállása a vezető és a helyettes munkajogi helyzetéhez képest **eltérő tartalommal** került meghatározásra, a vezető állásúakra vonatkozó eltérő szabályok csak részben alkalmazhatóak rájuk. A korábbi szabályozás szerint a munkáltatónak ez a joga a

⁶⁹ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. HVG-ORAC 1999. 10-12. o.

szubjektív minősítés lehetőségét teremtette meg, amely visszaéléseket eredményezett. Így az érintett munkavállaló érdekét sérthette, ha vezetővé minősítésére pusztán a korlátozott munkajogi felelősség kiszélesítése miatt kerül sor. Ugyanakkor a tulajdonosra nézve volt hátrányos, ha a munkáltatói jogokat gyakorló személy a vele bizalmi kapcsolatban álló beosztottat – például titkárnőt - csak a magasabb juttatások elérése miatt nevezett ki vezetővé.⁷⁰ Ezen érdeksérelmek elkerülése végett az Mt. 1999. évi módosítása kiiktatta a munkáltatói oldalon fennálló vezetővé minősítés e szubjektív lehetőségét, s ma már **csak a taggyűlési, közgyűlési határozatban megjelölt munkaköröket** betöltő munkavállalókat lehet tulajdonosi döntés alapján vezetővé minősíteni. Ezzel a módosítással az Mt. 188/A §-ban megjelölt vezetői kör szabályozása véleményem szerint korrektnek mondható.

A vezetővé minősítésről a munkavállalót a munkaviszony létesítésekor **írásban tájékoztatni kell**, s célszerű a munkaszerződésben rögzíteni, hogy vezetői munkakört fog betölteni, a rá irányadó külön szabályok szerint. Ha e tájékoztatást elmulasztja a munkáltató, akkor a kötelezettség megszegésének következményeként nem alkalmazhatóak a szigorúbb szabályok a munkavállalóval szemben.⁷¹

Előfordulhat, hogy a munkaviszony fennállása alatt hoz a tulajdonos, illetőleg a tulajdonosi jogokat gyakorló szervezet ilyen jellegű döntést, amely véleményem szerint tartalmilag változtatja meg a fennálló munkaviszonyt. Ez azonban a munkaszerződés módosítását igényli, amely a felek közös megegyezésével történhet, tehát szükséges az érintett munkavállaló beleegyezése is a vezetővé minősítése vonatkozásában. Ha a munkavállaló ehhez nem járul hozzá, akkor a **tulajdonos döntése nem érinti a munkavállaló munkaviszonyát, azaz a munkáltató egyoldalúan a fennálló munkaviszonyt nem módosíthatja.**

Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a vezetői munkakörök meghatározása **csak a tulajdonos, illetve a tulajdonosi jogokat gyakorló szerv által** történhet jogszerűen. Így például egy gazdasági társaság tulajdonosi szerve, a legfőbb szerv az, amely ilyen döntést hozhat, tehát a munkáltató vezetője, vezető testülete a munkáltatói jogkör gyakorlója ebben a kérdésben érvényesen nem határozhat.

⁷⁰ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK. Bp. 2000. 414-415.o.

⁷¹ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. 1999. HVG-ORAC. Bp. 13. o.

3. A vezető állású munkavállalóval szemben érvényesülő összeférhetetlenségi szabályok

3.1. További munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének tilalma

Az Mt. általános, minden munkavállalóra, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt **nem tanúsíthat olyan magatartást**, amellyel **munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné**. Ez a tág meghatározás elsősorban a konkurenciánál való munkavégzést, illetve a munkáltató versenytársaként való fellépést tilalmazza a munkavállalóknak, hiszen a munkaviszony fennállása alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését jogos gazdasági érdekeire való hivatkozással tilthatja meg a munkáltató, egyébként a fenti jogviszonyok tekintetében csak bejelentési kötelezettség terheli a munkavállalót.

A vezető beosztásúak rendelkeznek az adott munkáltatóra nézve a legtöbb adattal, információval, így hátrányos lenne a munkaadóra nézve, ha szaktudásukat, képességeiket más számára is hasznosítanák. Ebből az elgondolásból kiindulva az Mt. **minden vezető állású alkalmazott tekintetében megtiltja, hogy további munkaviszonyt létesítsen**. Ez a rendelkezés azonban az Mt. 193/A.§-a szerint nem kógens, tehát a munkáltató beleegyezésével jogilag érvényesen létesíthetnek a vezetők is további munkaviszonyt, ami viszont nem szolgálja a munkáltató érdekeit, így érthető módon valószínűleg a hozzájárulását sem fogja megadni.

A jogalkotó nem tartja az adott munkáltatóra nézve sérelmesnek, ezért kivételesen megengedi, hogy a vezető tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységet folytasson, azonban feljogosítja a feleket, hogy a munkaszerződésben az ilyen jellegű tevékenység végzésének a lehetőségét is korlátozzák vagy teljesen kizárják.

3.2. Tulajdonszerzés korlátozása más gazdálkodó szervezetben

A vezető nem szerezhethet részesedést a **munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző**, illetve a munkáltatóval **rendszeres gazdasági kapcsolatban álló** más gazdálkodó szervezetben. Ez a tilalom nem vonatkozik a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlásra, hiszen a kisorosítottak döntő befolyással nem bírnak az rt. működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetés e formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető alkalmazottaknak minősülnek.

Más a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az rt. vezetésére, akár az általa javasolt

igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt ugyan az Mt. nem tartalmaz, de véleményem szerint ez a magatartás az Mt. 3.§ (5) bekezdésébe ütköző, a munkáltató **jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető részesedésszerzésnek** minősülhet.

Kérdésként merül fel, hogy mi tekinthető hasonló tevékenységnek, illetve ennek megítélésénél csak a ténylegesen folytatott vagy a létesítő okiratban felsorolt valamennyi tevékenységre tekintettel kell-e lenni. A Legfelső Bíróság úgy foglalt állást,⁷² hogy a **cégjegyzékben szereplő tevékenységi kör az irányadó**, függetlenül attól, hogy a cég ténylegesen kifejti-e a létesítő okiratában felsorolt valamennyi tevékenységet. A hasonló tevékenység megítélése mivel nem egyértelmű, s véleményem szerint fölösleges megkötés is, elegendőnek tartanám – a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozással megegyezően – **a részesedésszerzés korlátozását csak az azonos tevékenységiű gazdálkodó szervezetekre kiterjeszteni.**

3.3. Szerződéskötés korlátozása

A vezető **nem köthet a saját nevében vagy javára** a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket. Ez a korlátozás minden vezető munkavállaló és vezető tisztségviselő vonatkozásában alapvető követelmény, a munkáltatói/társasági érdekek prioritását juttatja kifejezésre a vezető saját, magánérdekeivel szemben, s arra kötelezi a vezetőket, hogy elsősorban a munkáltató minél eredményesebb gazdálkodására törekedjenek.

3.4. A közeli hozzátartozókra vonatkozó korlátozások⁷³

A vezető állású munkavállaló **köteles bejelenteni**, ha közeli hozzátartozója tagsági jogviszonyt vagy vezetőként munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített a munkáltatóéval azonos vagy hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál. Ezen szabályok a vezetőkre vonatkozó korlátozással azonos tartalommal kerültek megfogalmazásra, azonban szűkebb körben, a gazdálkodó szervezetek közül **csak a gazdasági társaságokra nézve** érvényesülnek. Ez az eltérés meglátásom szerint nem jelent különösebb problémát, hiszen a társas

⁷² L.B. Mfv. II. 10.751/1998/3.

⁷³ Az Mt. 139.§ (2) bekezdése a Ptk.-hoz képest szűkebben határozza meg a közeli hozzátartozó fogalmát. Ide tartozik: házastárs, egyeneságbeli rokon, házastárs egyeneságbeli rokona, örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, örökbefogadó, mostoha és nevelő szülő, testvér, élettárs.

vállalkozást megvalósító gazdálkodó szervezetek túlnyomó többségét a gazdasági társaságok teszik ki.

3.5. Az összeférhetetlenség megsértése esetén alkalmazható szankciók

Az Mt. részletesen meghatározza azokat a szankciókat, amelyek az összeférhetetlenségi rendelkezéseket megszegő vezetővel szemben alkalmazhatók (191.§ (3) bekezdése).

Ezek alapján a munkáltató:

- 1) **kártérítést követelhet** a polgári jogi szabályok szerint,
- 2) kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a **saját részére kötött ügyleteket engedje át**, illetve
- 3) a más számlájára kötött ügyletből eredő **hasznát adja ki** vagy arra vonatkozó követelését a **munkáltatóra engedményezze**.

A munkáltató igényének érvényesítésére három hónapos határidő szolgál, melynek kezdetét a munkáltatói jogkör gyakorlójának a vezető jogellenes magatartásáról való tudomásszerzése jelenti (**szubjektív határidő**). Nincs helye az igény érvényesítésének az igény keletkezésétől számított egy év elteltével (**objektív határidő**). Az említett jogkövetkezményeken túl a bírói gyakorlat szerint a vezető ilyen jellegű jogellenes eljárása megalapozza a munkáltatói rendkívüli felmondás jogának a gyakorlását is.

Külön szankcionálja a törvény azt az összeférhetetlenségi helyzetet, amely a vezető állású alkalmazott közeli hozzátartozója által létesített tagsági, illetve vezetői jogviszony által keletkezik, amely kiküszöbölése végett az Mt. feljogosítja a munkáltatót a vezető munkaviszonyának megszüntetésére. A szabályozás hiányossága, hogy az Mt. a megszüntetés módjáról nem rendelkezik.

Kérdésként merül fel, hogy a rendes felmondás mellett jogszerűen gyakorolható-e ilyenkor a **rendkívüli felmondás joga**. A rendkívüli felmondás indoklása tekintetében az általános szabályok az irányadóak a vezető állásúakra is, tehát a 96.§ (1) bekezdés a) és b) pontjában megfogalmazott okokra lehet hivatkozni.

Álláspontom szerint ebben az esetben a vezető alkalmazottal szemben nincs helye rendkívüli felmondásnak, hiszen nem az ő, hanem a közeli hozzátartozónak magatartása vezetett az összeférhetetlenségi helyzet kialakulásához, így a vezető határozatlan idejű munkaviszonyát csak rendes felmondással szüntetheti meg a munkáltató. Más a helyzet, ha a vezető az Mt.-ben előírt bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, ekkor ugyanis helye lehet a rendkívüli felmondás jogszerű gyakorlásának.

4. Vezetői munkaviszony tartalmi sajátosságai

4.1. Kollektív munkajogi intézmények a vezetői munkaviszony vonatkozásában

Az Mt. kógens rendelkezése értelmében a vezetőre és helyettesére a **kollektív szerződés hatálya nem terjed ki**. Ez a szabály a tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállalóra nem vonatkozik, így vele szemben érvényesülnek a kollektív szerződésben meghatározott kedvezmények, juttatások, s annak sincs akadálya, hogy az egyes munkavállalói kategóriákra – így e vezetőkre is – az általánostól eltérő szabályokat állapítsanak meg.

Az Mt. a vezető alkalmazott jogviszonyát kizárólag az **individuális munkajog keretében** rendezi azáltal, hogy kimondja, a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ez a szabályozás ellentétes a Európai Unió államaiban megvalósuló jogi helyzettel⁷⁴, ahol a **vezető alkalmazottaknak szakszervezeteik vannak**, amelyek jogosultak a munkáltatókkal, illetve azok érdekképviselői szerveivel a **vezetőkre kiterjedő hatályú kollektív szerződést** kötni, s ezek képezik az alapját az egyedi vezetői munkaszerződéseknek.⁷⁵ A vezetői szakszervezetek a kollektív szerződések mellett az **üzemi tanácshoz hasonló intézményrendszerrel** is találkozhatunk egyes országokban (pl. Dániában, Belgiumban, Németországban).⁷⁶ A vezető alkalmazottak tanácsa saját érdekeit is képviselve együttműködik a cégtulajdonossal, s jogosultak az üzemi megállapodáshoz hasonló megállapodást is kötni egymással. E kollektív munkajogi intézmények számos kedvezményt biztosítanak – elsősorban a javadalmazás terén – a vezető állású munkavállalóknak, s ennek hiánya hátrányosan érinti a magyar vezetőket, akik ezeket a kollektív szerződésben meghatározható juttatásokat kizárólag a saját munkaszerződésükben meghatározva egyénileg „harcolják ki” a cégtulajdonossal szemben.

Álláspontom szerint **célszerű lenne** – a nyugat-európai szabályozással szinkronban álló –, a **vezető alkalmazottakra vonatkozó kollektív munkajogi intézményrendszer hazai kialakítása**.

Természetesen annak jelenleg sincs jogi akadálya, hogy a vezetői munkaszerződésben a kollektív szerződésben meghatározott juttatások megállapítására sor kerüljön, de nem a kollektív szerződésre való utalással, hanem önálló munkaszerződési elemként.

⁷⁴ A vezetőkre kiterjedő kollektív munkajogi intézmények érvényesülnek Németországban, Franciaországban, Ausztriában, Benelux-államokban, Spanyolországban, Portugáliában, Olaszországban és Svájcban is. Birk, Rolf: Der leitende Angestellte, 1988. 4. sz. 215. o.

⁷⁵ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. 2000. Bp. KJK-Kerszöv. 413. o.

⁷⁶ A német jogban „Schprecheausschuss” elnevezéssel működik. Kaiser, Dagmar: Leitende Angestellte, in: Arbeitsrecht Blattei, 1996. 53-55. o.

4.2.A vezetővel szembeni utasítási jog

Az Mt. általános előírása szerint a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni, s ez a széleskörű munkáltatói utasítási jog a munkaviszony egyik lényegi vonása. E tekintetben az Mt. nem tartalmaz eltérő szabályokat a vezető állásúakra, tehát rájuk is az utasítási jog gyakorlásának általános előírásai érvényesülnek. A többi munkavállalóhoz hasonlóan utasítás megtagadási joguk, illetve kötelezettségük, valamint figyelem-felhívási kötelezettségük áll fenn az Mt.-ben megfogalmazott feltételek bekövetkezése esetén.

A gyakorlatban azonban a vezetői tevékenység jellegéből adódóan az **utasítási jog jelentősen korlátozódik**, ami különösen érvényesül a munkáltató első számú vezetője viszonylatában, aki a többi munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogokat gyakorolja. A vezető alapvető feladata a munkáltató stratégiájának, céljának, gazdálkodására vonatkozó terveinek a megvalósítása. „**A vezetővel szembeni elvárások a tulajdonos döntéseiben, illetve a vezető munkaszerződésében fogalmazódnak meg, így szoros értelemben vett utasításnak nem tekinthetők, sokkal inkább egy követelményrendszert alkotnak, amelynek teljesítése a vezető alapvető feladata**”.⁷⁷

Amennyiben a vezető állású alkalmazott egy gazdasági társaság vezető tisztségviselője, úgy vonatkozásában a Gt. kifejezetten tiltja, hogy a munkáltató az ügyvezetés körében az utasítási jogával éljen.

5. A vezető állású munkavállaló felelőssége

Az általános szabályokhoz képest lényeges eltérés tapasztalható a vezető állású alkalmazottak kártérítési felelőssége tekintetében, melyre **differenciált szabályozás** jellemző. Ez megmutatkozik abban, hogy más felelősségi szabályok irányadók a vezető és helyettese, valamint a tulajdonos döntése alapján vezetővé minősített munkavállalók vonatkozásában, illetve eltérő megítélés alá esik a vezető és helyettese által a **vezetői tevékenység keretében történő vagy azon kívüli károkozás**.

A vezető és - az 1999. évi LVI. törvény hatályba lépése óta - a vezető helyettese is a vezetői tevékenység keretében és az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott kárért a **polgári jog szabályai** szerint felel, mely összhangban áll a Gt. szerinti vezető tisztségviselők polgári jogi kártérítési felelősségi helyzetével. Ugyancsak a polgári jogi felelősség

⁷⁷ Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. Kompkonzult Kft. Bp. 1995. 128-130. o.

érvényesíthető az Mt. 188/A. § szerint vezetővé minősített munkavállalók esetében is az összeférhetetlenségi szabályok megsértésével okozott károkért.

A vezető állású munkavállalóknak a vezetői tevékenységen kívüli károkozására az **általános munkajogi szabályok** az irányadóak azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén a kártérítés mértéke tizenkét havi átlagkeresetük erejéig terjedhet. Ez a mérték vonatkozik a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetésével okozott kár megtérítésére is.

A vezetőkre vonatkozó szigorúbb felelősségi szabályok kógensek, melyektől a felek érvényesen nem térhetnek el.

5.1. A vezető állású munkavállaló nem vezetői tevékenysége során okozott károkért való munkajogi felelőssége

5.1.1. A vezető munkavállaló általános, vétkességen alapuló felelőssége

A **vezető és helyettese** a vezetői tevékenységbe nem tartozó magatartásával a munkáltatónak okozott kárért az **általános munkajogi kárfelelősségi** szabályok szerint, az Mt.193.§ (3) bekezdésében megfogalmazott eltérésekkel tartozik felelősséggel.

A **tulajdonos döntése alapján vezetőnek** minősülő alkalmazott munkáltatóval szembeni felelőssége szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a kárt milyen – vezetői vagy azon kívüli - tevékenységgel összefüggésben okozta, rá a **generális munkajogi felelősségi szabályok** irányadóak azzal az eltéréssel, hogy az Mt.193.§ (3) bekezdése vele szemben is érvényesül.

A munkajogi kárfelelősségi jogviszony „különlegességét az adja, hogy számos intézmény tekintetében látványosan eltér a polgári jog szerződésen kívül okozott kárfelelősségi megoldásaitól, de alaposabb elemzés után nyilvánvalóvá válik, hogy a munkajogi kárfelelősségi jogviszony dogmatikailag nem önálló, azaz lényegét tekintve nem tér el a magánjog kárfelelősségi rendszerétől”.⁷⁸

A nyugat-európai és az angolszász jogrendszerek az „általános civiljogi felelősségből indulnak ki, s ennek köszönhetően a két felelősségi struktúra jogalapi elemei nagyfokú hasonlóságot mutatnak, ezért nem beszélhetnek különálló munkajogi kárfelelősségi rendszerről.”⁷⁹

A két jogág felelősségi rendszerének felépítése azonban eltér egymástól. A polgári jog megkülönböztet deliktuális (szerződésen kívüli) és kontraktuális (szerződésszegésből adódó)

⁷⁸ Kiss György: Munkajog. 2000. Osiris Kiadó, Bp. 226. o.

⁷⁹ Prugberger-Ploetz: Összehasonlító munkajog, ADAW Bonn-Bp. 1992. 319. o.

felelősséget. A munkajogi kárfelelősség alapja a munkaviszony fennállása a károkozó és a károsult között, ezért a munkajogban csak kontraktuális felelősség érvényesül. A munkajogi felelősség abban is különbözik a mellérendeltségi pozíciójú szerződő felekre vonatkozó polgári jog által szabályozott kárfelelősségi rendszertől, hogy differenciálást tartalmaz annak függvényében, hogy a munkaviszony melyik alanya kerül a károkozó pozíciójába, így megkülönböztetünk **munkavállalói és munkáltatói kárfelelősséget**.

A munkavállalói felelősségen belül elkülöníthető az **általános, vétkességen alapuló felelősség** és a vétkesség nélküli, ún. **objektív felelősségi forma**.

A vezető munkavállalót vétkességen alapuló szubjektív felelősség terheli a munkaviszonyából eredő- nem vezetői feladatai ellátásával összefüggő - kötelezettségének vétkes megszegésével okozott károkért. E felelősségnek az általános szabályok szerint négy konjunktív feltétele van: **kötelezettségszegés**, amivel **ok-okozati összefüggés**ben a munkáltatónál **kár** következik be és a munkavállalót a kötelezettségszegés tekintetében **vétkesség** terheli.

A vezető munkavállaló kötelezettségeit is a munkaviszonyra vonatkozó szabályok határozzák meg, igaz az általánostól szűkebb körben, mert rájuk a kollektív szerződés nem vonatkozik, valamint a korábban kifejtett álláspontom szerint a munkáltató utasítási joga velük szemben gyakorlatilag nem érvényesül. Így feladataikat az Mt. és más jogszabályok, belső szabályzatok, illetve a munkaszerződésük alapján kötelesek ellátni. A kötelezettségszegés megnyilvánulhat aktív magatartásban vagy mulasztásban, s bármilyen módú vagy mértékű kötelezettségszegés - egyéb törvényi feltételek fennállása esetén - kiváltja a kártérítési felelősséget.

Elengedhetetlenül szükséges, hogy a kárt okozó magatartás vétkes legyen. A vétkesség két alakzatának, a szándékosságnak és gondatlanságnak a fogalmát az Mt. nem határozza meg, a bírói gyakorlat a büntetőjogi felelősség vétkesség fogalmát alkalmazza azonos tartalommal. Ennek értelmében a munkavállaló károkozása akkor minősíthető **szándékosnak**, ha magatartása károsító következményeit előre látja és azokat kívánja (**dolus directus**) vagy azokba belenyugszik (**dolus eventualis**). **Tudatos gondatlanság (luxuria)** valósul meg abban az esetben, ha a munkavállaló előre látja magatartásának következményeit, de könnyelműen bízik azok elmaradásában, s **hanyagosság (negligencia)** terheli a munkavállalót, ha nem látja előre magatartásának lehetséges következményeit, mégpedig azért nem, mert a tőle elvárható körültekintést, figyelmet elmulasztotta. A legnagyobb jelentősége az eshetőleges szándék és a tudatos gondatlanság elhatárolásának van a kártérítés mértéke szempontjából. Ehhez nyújt

segítséget a Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása,⁸⁰ amelyben a szándékosság megállapításához feltétlenül szükségesnek ítéli meg a munkavállaló bizonyosságát a kár bekövetkezése felől.

A munkajogi felelősség megállapításának feltétele a kár bekövetkezése. A kár munkajogi fogalma nem egyezik meg a teljes kártérítés elvére épülő polgári jogi kárfogalom meghatározásával. Az Mt. indoklása szerint a jogalkotó „fenntartja azt az elvet, hogy az okozott károk közül csak a tényleges kár megtérítésére kötelezhető a munkavállaló, az ún. elmaradt haszon csak kivételesen érvényesíthető”. Az Mt. a szándékos károkozás esetén a munkavállalót a **teljes kár** megtérítésére kötelezi (Mt. 168.§), ami véleményem szerint – analógia levis útján – csakis a polgári jogi teljes kár fogalmát jelentheti, s ennek megfelelően a tényleges vagyoncsökkenésen felül az elmaradt hasznát és felmerült költségeit is követelheti a munkáltató. Álláspontom szerint indokolatlan lenne szándékos károkozás esetére a kártérítés mértékének korlátozása.

Mindebből az következik, hogy a munkavállaló gondatlan károkozása esetén a munkáltató csak a tényleges kárt érvényesítheti, míg szándékos károkozás esetén az elmaradt haszon is követelhető.

A munkavállaló károkozása esetén –véleményem szerint vitatható- **korlátozott felelősségi rendszer** érvényesül, „ami munkavállalói oldalon nem kellően ösztönző a károk megelőzése szempontjából.”⁸¹ A kártérítés mértékét alapvetően nem az okozott kár összege, hanem a **károkozó vétkességének foka** alapján határozzák meg.

Ez azt jelenti, hogy a kártérítés mértéke **gondatlan károkozás esetén korlátozott**, az Mt. szerint a vezető állásúak vonatkozásában **tizenkét havi átlagkereset mértékéig terjedhet** és a károkozásakor irányadó átlagkeresethez igazodik.

Eltérés mutatkozik a munkajogi és a polgári jogi felelősségi rendszerben a **bizonyítási teher** megoszlása tekintetében is. Az Mt. szerint a konjuktív feltételek együttes fennállását – ideértve a munkavállaló vétkességét is – a károsult **munkáltatónak kell bizonyítani**. Bármely törvényi feltétel hiánya kizárja a kártérítésre kötelezést. A polgári jogi kárfelelősségi rendszerben exculpatio bizonyítás érvényesül, ami alapján a károkozónak kell bizonyítania, hogy nem volt felróható a károkozó magatartása.

A munkajogi bizonyítási rendszerrel kapcsolatos véleményem megegyezik Prugberger álláspontjával, amely szerint a vezető állású alkalmazottak kártérítési felelőssége tekintetében egy egységes exculpációs rendszer alkalmazása lenne célszerű, ahol a vezető bármilyen

⁸⁰ LB MK 25. sz. állásfoglalás

tevékenységével összefüggésben a munkáltatónak okozott kárért teljes kártérítéssel tartozna, ha nem tudná kimenteni magát. „Ugyanakkor általánosságban is el kellene törölni a gondatlan károkozás esetére fennálló, ex lege előre történő felelősség korlátozásának az Mt. 167.§-ában elhelyezett szabályát, amelyhez hasonló megoldás egyetlen polgári állam jogában nem található.”⁸²

A német és az osztrák jog szerint a vezető állású munkavállalók felelőssége lényegében nem különbözik a nem vezető munkavállalók felelősségétől. Enyhe gondatlanság (eine entschuldbare Fehlleistung) esetén nem áll fenn a munkáltatóval szembeni felelősség, míg „normál” gondatlanság (minderen Grades des Versehens) megvalósulásakor a bíróság jogkörébe tartozik a kártérítés teljes vagy részbeni mérséklése.⁸³ Súlyos gondatlanságnál (bei grober Fahrlässigkeit) azonban különbözik egymástól a német és az osztrák szabályozás. A német jog szerint ekkor a munkavállalónak a teljes kárt meg kell téríteni,⁸⁴ míg az osztrák jog ebben az esetben is még csak egy bizonyos mértékű, de nem az egész kár megtérítését írja elő, s a teljes kár megtérítésére csak szándékos károkozás esetén kötelezett a munkavállaló.

A hazai munkajogban is célszerűnek tartanám a német munkajogi felelősségi rendszerhez hasonló megoldás bevezetését, amely azt jelentené, hogy szándékos és súlyos gondatlan károkozás esetén teljes kártérítéssel tartozna a károkozó munkavállaló, míg nem súlyosan gondatlan károkozás vonatkozásában kármegosztásnak lenne helye, a bíróság mérlegelési jogkörébe tartozna a kártérítés mértékének megállapítása.

Ennek a megoldásnak az Mt.-be iktatása a polgári jogi felelősség egységes alkalmazását terjesztené ki nemcsak a vezető állású alkalmazottak, hanem valamennyi munkavállaló kárfelelősségére. A szubjektív, vétkességen alapuló, korlátozott munkajogi és a szigorúbb, objektivizált korlátlan polgári jogi felelősség közelítése mellett szól egyrészt a **felelősségi rendszerek egységesítése**, másrészt az **Európai Unió országok joga**, amely a munkavállalói felelősség tekintetében a polgári jogi szabályok alkalmazását rendeli.

⁸¹ Kenderes György: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembe vételével. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (szerk.: Ploetz, Tóth) 2001. Miskolc. Novotni Kiadó. 298. o.

⁸² Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. 2002. Kézirat.

⁸³ Schima - Runggaldier: Manager-Dienstvertäge Wien : Manz 1991. 102.o.

⁸⁴ Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 101., BAG Grosser. Senat, Beschluss vom 12. 06. 1992 –GS 1/89.

Alátámasztja véleményemet Kiss álláspontja is, amikor kijelenti, hogy „tarthatatlan a munkavállalói felelősség cum és pro viribus korlátozása.”⁸⁵

Vannak azonban ezzel ellentétes álláspontok, amelyek azt hangsúlyozzák, hogy nem lehet eltekinteni a felek jogviszonyban betöltött eltérő szerepétől, hiszen míg a polgári jog egyenrangú, egymásnak mellérendelt jogalanyok jogviszonyát és felelősségét szabályozza, addig a munkavállaló védelmi jogát is jelentő munkajogban a felek alá-fölérendeltségű viszonyban állnak, s a munkavállaló a munkáltató széles körben érvényesülő utasításai alapján látja el kötelezettségeit. „Azon természetesen el lehet gondolkodni, hogy a vétkesség fogalmát a büntető jogias fogalomrendszertől a Nyugat-Európában is honos civiljogias fogalomrendszer irányába mozdítsuk el, nagyobb mozgásteret biztosítva a bírói mérlegelésnek a vétkesség mértének meghatározásakor.”⁸⁶ A bírói mérlegelés szerepét emeli ki Prugberger is a munkajogi felelősség szigorítása kapcsán, amikor a teljes kártérítést csökkenthetné a bíróság a vétkesség enyhébb alakzatának megállapítása esetén. A munkavállaló polgári jogi felelősségének érvényesülése még nem teremtené meg a munkaviszony két alanyának azonos felelősségét, tekintettel a munkáltató vétkesség nélküli, objektív felelősségére.

Véleményem szerint a polgári jogi felelősségi rendszernek a munkavállalókra történő kiterjesztése egy minden munkavállaló vonatkozásában egységes, teljes kártérítésen alapuló, exculpációs felelősségi rendszert valósítana meg, amelyben a gondatlan károkozás esetén a bíróság a teljes kártérítést mérsékelhetné. Ennek érvényesülése esetén nem lenne szükséges megkülönböztetni a vezető állásúak körében azt sem, hogy mely vezető által, s milyen tevékenységével összefüggésben történt a károkozás.

5.1.2. A vétkesség nélküli, objektív vezetői felelősség

A hatályos munkajogi szabályozás szerint a vezető állású munkavállalókra is vonatkozik a vétkesség nélküli objektív felelősség, ami azért „kivételes, mert a munkáltató és a munkavállaló különös munkaviszonybeli kötelezettségein alapul, amikor a kár valaminek a

⁸⁵ Kiss György: Az új Ptk. És a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet (szerk.: Ploetz, Tóth) 2001. Novotni Kiadó. Miskolc. 252. o.

hiányában mutatkozik, erre tekintettel a vétkesség nélküli felelősséget hiányért való felelősségnek is nevezzük.”⁸⁷

A hiányért való felelősség egyik fajtája a **megőrzési felelősség**, amely főleg a munkaeszközök (gépkocsi, személyi számítógép, mobiltelefon), berendezési tárgyak vonatkozásában terheli a munkavállalót. E felelősség érvényesítésének feltétele, hogy **visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel, jegyzék vagy elismervény** alapján átvett olyan dolgokban következett be a hiány, amelyet a vezető állandóan őrizetében tart, kizárólagosan használ vagy kezel (Mt. 169.§ (1)-(3)). Ha a megőrzésre átvett dolog megvan, de megrongálódott, ezért az általános szabályok szerint felel a munkavállaló, azonban ebben az esetben exculpatio érvényesül, ugyanis a vétlenség bizonyítása a vezetőt, s nem a munkáltatót terheli.

A megőrzési felelősség alól is kimentheti magát a vezető munkavállaló, ha bizonyítja, hogy a hiányt **elháríthatatlan külső ok** idézte elő vagy a munkáltató a **biztonságos őrzés feltételeit nem biztosította**. Amennyiben a vezető felelősségét kimenteni nem tudja, úgy teljes mértékű kártérítéssel tartozik. Ebben az esetben a munkáltató kára a káron-szerzés tilalmának megfelelően egy hasonló állapotban lévő, hasonló korú dolog fogyasztói ára.

A munkavállalók – köztük a vezetők – hiányfelelősségére irányadó szabályozást megfelelőnek és indokoltnak tartom, hiszen joggal várható el a munkavállalóktól, hogy a munkavégzésük során használt, a munkáltató tulajdonában lévő dolgokkal el tudjanak számolni.

A hiányért való felelősség másik fajtája a **leltárhiányért fennálló felelősség**, de véleményem szerint a vezetővel leltár-felelősségi megállapodás megkötésére nem kerül sor, ezért ez a felelősség a vezető munkavállalók vonatkozásában nem merül fel, így ezzel bővebben nem foglalkozom.

5.2. A vezető állású munkavállaló vezetői tevékenysége keretében okozott kárért való polgári jogi felelőssége

A vezető és helyettese a vezetői tevékenységének keretében okozott károkért - álláspontom szerint helyeselhetően - **a polgári jog szabályai szerint felel** (Mt. 193.§ (1) bekezdés). Az Mt. csak utal a polgári jogi felelősség alkalmazására, azt bővebben nem határozza meg. Kiindulva abból, hogy a felek között munkaszerződéssel létesített jogviszony

⁸⁶ Nádas György: Felróhatóság? Vétkesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében. In.: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás (Szerk.: Czúcz Ottó és Szabó István) Ünnepi Tanulmányok 2002. Bíbor Kiadó. Miskolc. 313.o.

áll fenn, úgy vélem, a szerződésszegésért fennálló polgári jogi felelősség szabályai az irányadóak. A Ptk. 318.§ (1) bekezdése értelmében a szerződésszegésért való felelősségre is a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kártérítés mérséklésének nincs helye. A szerződésen kívüli felelősség szabályai szerint „aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható” (Ptk. 339.§). A polgári jog a szubjektív vétkesség fogalma helyett a felróhatóság kategóriájának alkalmazásával egy „objektivizált” felelősségi rendszert teremt meg. Az adott szituációban egy általános elvárhatósági mérce alapján kell meghatározni az egyén magatartását. „Annak megítélése során, hogy mi tekinthető a vezető munkavállalótól az adott helyzetben általában elvárható magatartásnak, figyelemmel kell lenni a vezető személyéhez kapcsolódó szubjektív körülményekre és a munkáltató által érvényesíthető objektív elvárási szintre.”⁸⁸

Kártérítési felelősség csak akkor keletkezik, ha a vezető magatartása ennek az általános elvárási szintnek nem felel meg, s jogellenes magatartásával kárt okoz a munkáltatójának. Ebben az esetben polgári jogi teljes kártérítési kötelezettséggel tartozik. Amennyiben a vezető állású alkalmazott egy gazdasági társaság vezető tisztségviselője is egyben, úgy vonatkozásában a Gt. tovább szigorítja a felelősséget, s „az ilyen tisztséget betöltő személytől elvárható fokozott gondosság” kifejtését kívánja meg (Gt. 29.§ (1) bekezdés) a felelősség alóli mentesüléshez.

Előfordulhat, hogy a vezetői tevékenységgel okozott kár bekövetkezésében a munkáltató magatartása is közrehatott. Az Mt.-ben meghatározott munkáltatói kötelezettségek (Mt. 102.§) a vezetővel létesített munkaviszonyban is irányadóak, így különös jelentősége van a vezetői munkaköri feladatok feltételeinek biztosításának, a vezetői munkavégzés olyan módon való megszervezésének, hogy a vezető kötelezettségeit teljesíteni tudja. Álláspontom szerint ha a munkáltató ezen kötelezettségeit megsérti, akkor a vezetői tevékenységgel okozott kárért való felelősség nem telepíthető teljes egészében a vezető munkavállalóra, hanem a munkáltatói kötelezettségszegés és a vezető felróhatósága arányában **kármegosztás** alkalmazásának van helye.

⁸⁷ Ádám Lóránt: Kártérítési felelősség a munkajogban. 2000. HVG-ORAC Bp. 12. o.)

⁸⁸ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, az ítélkezési gyakorlat, iratminták. 2001. Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged. 325. o.

5.3. A vezetővel szembeni kártérítési igény érvényesítése

A munkáltató **kártérítési igényét** a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti. Az általános munkajogi szabályok szerint a kollektív szerződés felhatalmazása alapján és az ott meghatározott összegig a munkáltató közvetlenül, kártérítési határozattal is kötelezheti a munkavállalót. A kollektív szerződés hatálya azonban a vezetőre nem terjed ki, így vele szemben **csak bírói úton lehet a kárigényt érvényesíteni.**

A vezetővel szembeni kártérítési igény érvényesítésére külön határidőt nem állapít meg az Mt., így a munkáltató az általános **három éves elévülési időn belül**, bűncselekménnyel okozott kár esetében a büntetethetőség elévülési idejéig, de legalább öt éven belül fordulhat keresettel a bírósághoz.

Véleményem szerint a munkajogi elévülési határidők csak abban az esetben irányadóak, amikor a vezető munkajogi felelősséggel tartozik. A vezetői tevékenységével összefüggésben okozott kárért a polgári jog szerint felel, így ezen kárigény elévülésére is a Ptk.-ban meghatározott öt éves elévülési határidő vonatkozik.

A polgári jog anyagi jogi szabályainak alkalmazása ellenére a vezető kártérítési felelősségének elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.

6. A vezetői munkaviszony megszüntetése

A vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére az általános szabályokat az Mt. X. fejezetében meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni, figyelemmel az egyes vezetők különböző jogállására. A vezetői munkaviszonynak a felek akaratából történő megszüntetésére ugyanazon jognyilatkozatok állnak a felek rendelkezésére – bár egyes jogintézményeknél eltérő tartalommal –, mint általában a munkaviszony megszüntetése esetén. Megszüntethető a vezetői munkaviszony közös megegyezéssel, mindkét fél általi rendes és rendkívüli felmondással, a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával az Mt. 88.§ alapján, valamint próbaidő alatt azonnali hatállyal.

A rendes felmondás a gazdasági társaságok munkaviszonyban álló vezető tisztségviselői vonatkozásában határozott idejű jogviszonyuk miatt csak elvi lehetőség, gyakorlatilag nem érvényesül.

6.1. Közös megegyezés

A munkaviszonyt a felek egybehangzó, közös megállapodása - a munkaszerződés - hozza létre, amelyet a munkáltató és a munkavállaló bármikor, közös megegyezéssel módosíthat, s a törvény nem szab feltételeket a közös akarattal történő munkaviszony megszüntetése esetére sem.

A közös megegyezés a felek **írásba foglalt egybehangzó akaratnyilatkozata**, amely egyaránt alkalmas a határozott és a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére.

Alapkövetelmény e megállapodással szemben, hogy egyértelműen kitűnjön belőle, a felek a munkaviszonyt közösen, a szerződésben meghatározott időpontban minden egyéb körülménytől függetlenül megszüntetni kívánják. A megszüntetés történhet azonnal hatállyal vagy valamely későbbi időpontban is.

A megállapodásban célszerű rendezni a megszüntetéssel kapcsolatban esetlegesen felmerülő anyagi igényeket. Ilyen lehet az, ha a munkáltató bizonyos összegű végkielégítés megfizetésére vállal kötelezettséget. A végkielégítés az Mt. szerint a munkavállalói rendes felmondással történő megszüntetéshez kapcsolódik, azonban nincs akadálya annak, hogy más esetben a munkáltató önként vállalja végkielégítés kifizetését. Olyan munkaszerződéses kikötésben is megállapodhatnak a felek a munkaviszony létesítésekor, hogy ha egy meghatározott ideig a vezető munkaviszonya fennáll, akkor – a súlyos kötelezettségszegés miatti rendkívüli felmondás esetét kivéve – bármilyen módon szűnik meg a jogviszonya, egy meghatározott összegű végkielégítésre jogosult. Az ilyen munkaszerződéses rendelkezés folytán a munkáltató köteles a vállalt juttatás kifizetésére a munkaviszony megszűnésekor.

A közös megegyezésre is alkalmazandóak a **jognyilatkozatok érvényességére** vonatkozó általános szabályok, így elvileg bármelyik fél határidőn belül **megtámadhatja**, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközés esetén a **semmisségére hivatkozhat**.

Véleményem szerint azonban a vezetői jogviszony megszüntetésére irányuló közös megegyezés érvénytelensége – amennyiben írásba foglalták - a jogviszony sajátosságából adódóan gyakorlatilag nem fordulhat elő.⁸⁹

⁸⁹ A gyakorlatban leginkább a munkavállaló részéről fenyegetés miatti megtámadás fordul elő, amikor is a munkáltató a munkavállaló kötelezettségszegése esetén kilátásba helyezte az általa gyakorolt felmondással történő megszüntetést, amennyiben nem járul hozzá a munkavállaló a közös megegyezéssel történő megszüntetéshez. A bírói gyakorlat szerint ez akkor nem minősül jogellenes fenyegetésnek, ha az adott helyzetben a rendes vagy rendkívüli felmondás jogát jogszerűen gyakorolhatta volna a munkáltató. (Radnay József: Munkajog Szent István Társulat. Bp. 2000. 198. o.)

6.2. A vezetői munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésének szabályai

A **határozatlan idejű**, tartós jogviszonyoknál általában megengedett az előzetes nyilatkozat alapján történő egyoldalú megszüntetés, hiszen a jogviszony fennállása alatt bekövetkezhet olyan változás, amely szükségessé teheti a bármelyik fél általi egyoldalú megszüntetést.

A rendes felmondás jogával **mind a munkáltató, mind a munkavállaló élhet**.

A **munkáltatói rendes felmondás** általános szabályai kötöttek, amelyek az alárendeltségi pozícióban lévő munkavállaló védelmére hivatottak. A vezetők bizalmi állásából és pozíciójuk kevésbé kiszolgáltatott voltából adódóan nem szorulnak az általános felmondási rendelkezések alkalmazására. Ez összeegyeztethetetlen lenne a munkáltató azon jogos érdekével is, hogy ha elégedetlen vagy bizalmatlanná vált a vezetővel, akkor bármikor, indoklás nélkül, egyoldalúan felmondhasson neki. Ezt a lehetőséget azáltal biztosítja az Mt. a munkáltatónak, hogy **nem ír elő indoklási kötelezettséget**, nem kell figyelemmel lenni a **felmondási korlátozásra** (Mt. 89.§ (7) bekezdés), valamint a vezető munkavállaló **nem áll felmondási tilalom alatt**. A rendes felmondáshoz kapcsolódó felmondási időre vonatkozó Mt.-beli rendelkezések a vezetőre nem terjednek ki, annak időtartamát kizárólag a felek megállapodása határozza meg.

Ezeket az eltérő rendelkezéseket **nem kógensként** határozta meg az Mt., tehát az ezektől való eltérés, illetve a törvényi szabályok vezetőre való alkalmazási lehetősége is fennáll.

A **felmondási idő** mértékének vezetői munkaszerződésében való megállapításánál nem kell tekintettel lenni a munkaviszonyban töltött évekhez kapcsolódó, valamint a minimális harminc napos és maximális egy éves idő törvényi szabályaira, így annak mértéke akár az egy évet is meghaladhatja.

Amennyiben a munkáltató indoklási kötelezettség nélkül **megindokolja** a rendes felmondását, kérdésként merül fel, hogy irányadóak-e az okszerű, valós és világos indoklás általános kritériumai.⁹⁰ A bírói gyakorlat alapján a munkáltató a vezetők esetében sem térhet el az indoklás általános szabályaitól, hiszen egy valótlan, okszerűtlen indoklás a munkavállaló érdeksérelmével járna, ezért azt a vezető állású munkavállaló a bíróság előtt vitathatja, s ekkor a munkáltató már nem hivatkozhat arra, hogy indoklási kötelezettség nem terheli.⁹¹

⁹⁰ MK 95. számú állásfoglalás

⁹¹ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. 1999. HVG-ORAC Bp. 50-52. o.

Napjainkban a magánmunkáltatók túlnyomó része gazdasági társaság, amelynek vezető tisztségviselőit kizárólag határozott időre – maximum öt évre – lehet megválasztani. Véleményem szerint a vezető tisztségviselővel az e tisztség ellátására létesített munkaviszony is csak a Gt. szabályainak megfelelően, határozott időre szólhat. Az Mt. szerint azonban a rendes felmondás joga a határozatlan idejű munkaviszony megszüntetésére szolgál, így a vezető tisztségviselő munkaviszonyát rendes felmondással a munkáltató jogszerűen nem szüntetheti meg. A Gt. a megválasztó legfőbb szervet feljogosítja a bármikori, indoklás nélküli visszahívásra határozott idejű mandátum esetén is, s a megbízatás lejártát követően többször is újraválasztható a vezető tisztségviselő. Ha a társaság él a visszahívás jogával, akkor ez társasági jogi szempontból a tisztség megszűnését eredményezi, de ha erre nem olyan ok miatt kerül sor, amelyre tekintettel a rendkívüli felmondás jogát gyakorolhatná a munkáltató, úgy véleményem szerint a munkáltató jogszerűen csak az Mt. 88. §-a alapján szüntetheti meg a vezetői munkaviszonyt, amennyiben a hátralévő időre, de legfeljebb egy évre járó vezetői átlagkeresetet megfizeti.

Véleményem szerint a felelős vállalatvezetés kialakulatlanságával van összefüggésben, hogy a hazai gyakorlatban ritkán fordul elő valamely vezető határozott idő letelte előtti visszahívása. Ha a tulajdonosok nem elégedettek maradéktalanul a vezető munkájával, akkor véleményüket a mandátum lejártá után egy másik menedzser megválasztásával juttatják kifejezésre. A visszahívás jogával a tulajdonosok leginkább csak akkor élnek, ha a vezető súlyos kötelezettségszegést, esetleg bűncselekményt követ el a munkáltató sérelmére, amely esetben a munkajogi rendkívüli felmondás megalapozott. Ha ritkán mégis sor kerül a menedzser visszahívására, akkor a nagyobb, tőkeerős vállalkozásoknak nem jelent különösebb terhet a munkaviszony megszüntetése esetén a vezetőnek kifizetendő éves átlagkereset összege. A kis cégek számára azonban ennek a több millió forintnak a kifizetése aránytalan terhet jelenthet, amit méltánytalannak is tekintenek. A tagok közötti bizalmi viszonyra épülő társasági formák (kkt., bt., kft.) esetén megfontolandónak tartom a határozatlan idejű vezető tisztségviselői jogviszony kialakítását, amely kettős előnnyel járna. Egyrészt a munkaviszonyban foglalkoztatott vezető tisztségviselő jogviszonya rendes felmondás útján is megszüntethető lenne. Másrészt – főleg a családi, illetve a kisvállalkozások esetében jellemzően teherként jelentkező – a határozott időtartam lejártát követő ismételt vezetői megbízások újbóli nyilvántartásba vétele és az ehhez kapcsolódó társasági szerződés módosítás felesleges költsége (illeték, közzétételi díj, ügyvédi költség) megtakarítható lenne ezen vállalkozások számára. A határozatlan időre szóló vezetői tisztség nem teljes mértékben idegen a magyar társasági jogtól, hiszen a Gt. a jogi személyiség nélküli társaságoknál

kivételesen megengedi a határozott idő kikötése nélküli üzletvezetést, ha erre minden tag (beltag) jogosult a társasági szerződés értelmében. A kisvállalkozások számára biztosított határozott vagy határozatlan időre történő vezető tisztségviselő választásának lehetősége véleményem szerint jelentős terhek alól mentesítené az érintett társaságokat, míg a részvénytársasági formánál és más közép- vagy nagyvállalkozás esetén kivétel nélkül mindig megmaradna – az európai jogrendszerek szabályozásával megegyező – határozott időre létesített vezető tisztségviselői jogviszony.

A fentiekre tekintettel úgy gondolom, hogy a hatályos szabályozás szerint a rendes felmondás munkajogi szabályainak vezetőkre vonatkozó speciális rendelkezése jogszerű alkalmazhatósága csak a vezető helyettese tekintetében áll fenn, ha a munkáltató szervezeti tagoltsága ilyen pozíciót, munkakört meghatároz. A Gt. egyáltalán nem rendelkezik a vezető tisztségviselő helyettese jogállásáról, így ha ki is alakítanak ilyet, az nem esik a Gt, szabályozási körébe, rá csak a munkajogi szabályok vonatkoznak. Ezek alapján pedig lehetőség van egy határozatlan idejű munkaviszony létesítésére és indoklás nélküli felmondására. E rendelkezések alapján a helyettes „védtelenebb” munkajogi helyzetben áll, mint a felette munkáltatói jogokat gyakorló első számú vezető.

Az Mt. fenti rendelkezése azonban diszpozitív jellegű, tehát a munkaszerződésben a felek indoklási kötelezettséget köthetnek ki a helyettes munkaviszonyának munkáltatói felmondással való megszüntetésére.

A vezető állású munkavállalókra vonatkozó, a munkáltató által gyakorolt rendes felmondásra irányadó eltérő rendelkezések nem alkalmazhatóak a munkáltató döntése alapján vezetőnek minősülő munkavállalóra.

A **vezető által gyakorolt rendes felmondásra** az általános szabályok irányadók, ami azt jelenti, hogy a vezető határozatlan idejű munkaviszonyát bármikor, indoklás nélkül jogosult megszüntetni, a felmondási idő szabályai – mivel mindkét fél általi rendes felmondás esetére állapítja meg az Mt, - nem alkalmazandóak, s végkielégítés a munkajogi szabályok szerint nem jár, csak ha a felek a munkaszerződésben kikötötték.

6.3. Rendkívüli felmondás

Mind a munkáltató, mind a munkavállaló azonos feltételekkel élhet a rendkívüli felmondás jogával, s a vezető állásúak vonatkozásában is csak egy ponton, a jog gyakorlására biztosított határidő tekintetében fogalmaz meg az Mt. eltérő rendelkezést.

A rendkívüli felmondás a **határozott és határozatlan időtartamú munkaviszony megszüntetésére** egyaránt alkalmas, bármelyik fél írásba foglalt, címzett, egyoldalú jognyilatkozata.

A rendkívüli felmondás **azonnali hatállyal** szünteti meg a munkaviszonyt, ezért ennek gyakorlására a vezetők esetében is csak törvényes okok fennállása esetén, s a törvényben meghatározott határidőn belül van lehetőség.

A rendkívüli felmondás **oka** minden munkavállaló esetén azonos (Mt. 96.§. (1) bekezdés a.) és b.) pontja), mely egyrészt lehet:

-- olyan vétkes kötelezettségszegés, amely során bármelyik fél a munkaviszonyból származó **lényeges kötelezettségét szándékosan** vagy **súlyos gondatlansággal, jelentős mértékben** megszegi, másrészt

-- olyan vétlen magatartásra alapítható, amely a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné teszi (Ilyen például a Gt.-ben meghatározott kizáró ok bekövetkezése).

A rendkívüli felmondás az okról való tudomásszerzéstől számított **tizenöt napon**, a vezetővel szemben – s ez egységesen minden vezető állású munkavállalóra vonatkozik – az ok bekövetkeztétől számított **három éven belül**, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

A tizenöt napos szubjektív határidő a vezetőkkel szemben is irányadó, mely a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomásszerzésétől számított. A munkáltató vezetője – aki a többi munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogokat gyakorolja – vonatkozásában általában **testület** (pl. taggyűlés, közgyűlés) **gyakorolja a munkáltatói jogkört**. Ebben az esetben a tudomásszerzés abban az időpontban következik be, amikor az okról a testületet tájékoztatják⁹². Ez értelemszerűen azt jelenti, hogy az egyes testületi tagok tudomása az okról a jogvesztő határidő kezdete szempontjából irreleváns, hiszen csak a testület dönthet e jog gyakorlásáról.⁹³

6.4. A határozott idejű munkaviszony megszüntetése a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával

A fent kifejtettek alapján a határozott idejű vezetői munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésére nincs lehetőség, a felek egyoldalúan csak a rendkívüli felmondás jogát gyakorolhatják, ha annak feltételei fennállnak.

⁹² Radnay: Munkajog, Szent István Társulat, 2000. Bp.205-207. o.

⁹³ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. 1999. HVG-ORAC. Bp. 52. o.

Az Mt. 88.§ (2) bekezdése további megszüntetési módozatként szabályozza a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával való megszüntetést, amelynek feltétele a **határozott időből még hátralévő időre**, de legfeljebb egy évre **jutó átlagkereset** munkavállaló részére **előre történő megfizetése**. Ezzel a joggal a munkáltató bármikor, indoklás nélkül élhet.

Ez a megszüntetési mód a vezető állású alkalmazottak esetén is a fenti szabályok szerint alkalmazható, s különös jelentőséggel bír a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői vonatkozásában, akiknek határozott idejű munkaviszonyát a határozott idő lejárta előtt véleményem szerint indoklás nélkül jogszerűen csak így szüntetheti meg a munkáltató.

A próbaidő alatti azonnali hatályú megszüntetés elvileg lehetséges, de a gyakorlatban nem jellemző az első számú vezető munkaszerződésében a próbaidő kikötése. Mint azt már többször hangsúlyoztam, a felek közötti munkaviszony egy kölcsönös bizalomra épülő jogviszony, amellyel nem áll összhangban a próbaidő kikötése. A felek sajátos kapcsolata pedig lehetővé teszi, hogy nemcsak a munkaviszony első heteiben, hanem a jogviszony teljes ideje alatt bármelyikük indoklás nélkül egyoldalúan felmondjon.

A vezető helyettese tekintetében is ugyanaz mondható el, így próbaidő kikötésének a vezető állású alkalmazottak közül csak a tulajdonos döntése szerint vezetőnek minősülő munkavállalók esetében van jelentősége, hiszen velük szemben a rendes felmondást indokolni kell. Az ő vonatkozásában is az általános szabályok szerint legfeljebb három hónapos próbaidő köthető ki írásban, a munkaviszony létesítésekor. Ha a próbaidő alatt bármelyik fél bármilyen okból elégedetlen a másikkal, azonnali hatállyal megszüntetheti a munkaviszonyt. Ennek érvényességéhez az írásbeli közlés szükséges.

Összegzésképpen elmondható, hogy a vezető állású alkalmazottak körének törvényi meghatározása a vezető helyettese tekintetében nem egyértelmű akkor, ha több helyettesi pozíció kialakítására is sor kerül az adott munkáltató szervezetén belül. Véleményem szerint ebben az esetben nem tekinthető automatikusan mindegyik helyettes vezető állásúnak, csak a vezető helyettesítésére jogosult, s ezáltal a munkáltató működésére meghatározó befolyással rendelkező munkavállalóval szemben indokolt a vezetőkre irányadó szigorúbb szabályok alkalmazása.

Megfontolandónak tartom a vezető munkavállalókra kiterjedő kollektív munkajogi intézményrendszer hazai kialakítását. Az EU-beli szabályozáshoz hasonlóan a vezető alkalmazottak szakszervezetei, valamint az általuk kötött kollektív szerződések számos kedvezményt biztosíthatnának nálunk is a vezető munkavállalóknak, akik e tekintetben hátrányosabb helyzetben vannak nyugati kollégáikhoz képest.

A vezető kártérítési felelőssége véleményem szerint indokolatlanul differenciált, a különböző károkozó magatartásokhoz eltérő felelősségi szabályok kapcsolódnak, attól függően, hogy vezetői tevékenységgel vagy azon kívüli magatartással összefüggésben történt a károkozás. Nem tartom megfelelőnek a vezetői tevékenységen kívüli károkozásért fennálló korlátozott munkajogi felelősségi rendszer érvényesülését, amely helyett a polgári jogi teljes kártérítésen alapuló, exculpációs kárfelelősség alkalmazása egy egységes, az Európai Unió tagállamai szabályozásához hasonló felelősségi rendszert teremtené meg.

A vezetői munkaviszony felek akaratából történő megszüntetésének problematikus pontjának tartom, hogy az Mt. által biztosított indoklási kötelezettség nélküli munkáltatói rendes felmondás nem alkalmas a kizárólag határozott időre megválasztható vezető tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetésére. Mind a Gt., mind az Mt. az általa szabályozott vezetői jogviszony bizalmi jellegére tekintettel biztosítja a feleknek az indoklás nélküli egyoldalú megszüntetési jogot, amely a két törvény együttes alkalmazása során azonban nem gyakorolható jogszerűen. Álláspontom szerint mindenképpen szükséges a társasági és munkajogi rendelkezések harmóniájának a megteremtése, amelyre egyik megoldást a munkajogi szabályozás megváltoztatása adhatna a rendes felmondási jog gyakorlásának a határozott idejű vezetői munkaviszony megszüntetésére való kiterjesztésével.

3. fejezet

A gazdasági társaságok menedzserei jogállásának kritikai elemzése

1. Vállalatirányítási modellek a fejlett piacgazdaságokban

A vállalatirányítás magyar sajátosságainak elemzése előtt célszerűnek tartom az Európai Unió, illetve amerikai vezetési modellek jellemzőinek ismertetését.

Alapvetően kétféle vezetési forma különböztethető meg annak függvényében, hogy a végrehajtó (operatív irányító) és a felügyeleti funkció egy egységes közös tanács keretében valósul meg, vagy a két hatáskört egymástól elkülönített szervek látják el.

Az előbbi esetben az **egységes Board-rendszerről** beszélünk, amely az angol, amerikai vállalatirányításra jellemző, míg az utóbbi **kettős tanácsi rendszer** német modellként vált ismertté.

A kétféle vezetési szisztéma a vállalatok tulajdonosi összetételével is összefüggésben van. Általában elmondható, hogy az angolszász országokban a részvények nagy számú kisbefektetők kezében vannak, akik között nincs olyan, aki a részvények több mint egy százalékával rendelkezne.⁹⁴ Mindez elmondható az intézményi befektetőről is, amelyeket döntően a nyugdíjalapok és segélypénztárak jelentik, s a Németországban nagybefektetőnek számító bankokat az USA-ban törvény tiltja el a vállalati részvénytulajdontól.

A kisméretű vállalatok, ha elégedetlenek a menedzsment tevékenységével, általában részvényeik eladásával juttatják ezt kifejezésre, amit könnyen megtehetnek. Így kevésbé érdekelt a vállalatvezetés ellenőrzésében, nem úgy, mint a nagybefektetők, akik jelentős számú részvényeiket nem tudják könnyen és veszteség nélkül értékesíteni. A nagy tulajdonosok ezért joggal tarthatnak igényt az ügyvezetés ellenőrzésében való részvételre. Az egységes Board nagyfokú önállósággal rendelkezik, hiszen a részvényesek nem szólhatnak bele a vezetésbe. Egyetlen befektetői igény fogalmazódik meg részükről: a minél nagyobb profit elérése.

Az **amerikai rendszerben** a vállalatot egyetlen igazgatótanács (board of directors) irányítja, amelynek az alapszabályban (charter, by-law) megállapított minimum három, legfeljebb harminc főből álló tagjait a szavazati joggal rendelkező részvényesek választják. Az igazgatótanács tagjait határozott időre, általában 3-5 évre választják, s újraválaszthatók. Az igazgatók maguk közül elnököt (chairman) választanak. A board tagjai két csoportból tevődnek össze: végrehajtó (belső, insiders) és nem-végrehajtó (külső, outsiders)

igazgatókból.⁹⁵ A külső igazgatók nem állnak a vállalkozás alkalmazásában, míg a belső igazgatók a társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazottai, rendszerint a divíziók vezetői: a termelés, a beszerzés, az értékesítés, a pénzügyek, a humán erőforrás, a fejlesztés, stb. élén állnak. Közülük választják a vezérigazgatót (chief executive officer), aki egyidejűleg az igazgatótanács elnöki tisztségét is betöltheti. A külső és belső igazgatók aránya jogszabályi szinten nincs meghatározva, azt az egyes vállalkozások állapítják meg, s arra is található példa, hogy a board kizárólag külső igazgatókból (USSteel Corporation) vagy belső igazgatókból (Standard Oil Corporation of New Jersey) tevődik össze.⁹⁶

Sajátos, direktóriumi vezetési modell érvényesül a **General Motors Corporation** esetében, ahol a board (board of directors) összehasonlítva a német, magyar viszonyokkal, szokatlanul nagy hatáskörrel rendelkezik. Jogosult az alapszabály (by-laws) megállapítására, módosítására, valamint e testület választja és nevezi ki a vezető alkalmazottakat, akiket bármikor visszahívhat. A board elnökét tagjai közül maga választja. A majdnem 30 tagú board határozata folytán a végrehajtást a direktorium végzi. A direktorium elnöke a vezérigazgató, aki egyúttal elnöke a boardnak is (chairman of the board). A direktóriumban a vezérigazgató mellett helyet kap a műszaki igazgató (operating officer), a négy vezérigazgató-helyettes, akik közül az egyik a treasure (aki pénzeszközökkel és értékpapírokkal foglalkozik), másik a titkárság vezetője (aki gondoskodik a közgyűlések jegyzőkönyveinek vezetéséről és kihirdetéséről), harmadrészt a controller (aki számviteli vezető), negyedrészt pedig az általános tanácsadó (aki a jogi osztály vezetője).⁹⁷

Összefoglalva megállapítható, hogy az amerikai rendszerben igazgatótanács tagjai fő feladata a felsővezetés, különösen az ügyvezető igazgató kiválasztása, beszámoltatása és javadalmazásának megállapítása. „A tanács nem működteti a vállalatot, de biztosítania kell, hogy akik működtetik, azok a lehető legjobb erők legyenek.”⁹⁸ Ugyanakkor a végrehajtó igazgatók a vállalati operatív irányításában is részt vesznek, tehát ők a menedzsment tagjai közül kerülnek az igazgatótanácsba, ahol számszerűleg a külső igazgatók dominálnak. Napjainkban az sem ritka, hogy az ügyvezető a menedzsment egyedüli képviselője a tanácsban.⁹⁹

⁹⁴ Marek Hessel: Igazgatótanácsok: ellenőrzés képviselő útján. In.: Jó igazgatókat keresünk (szerk.: Marek Hessel) 1995. KJK. Bp. 61-62. o.

⁹⁵ Gutenberg, Erich: Unternehmensführung – Organisation und Entscheidungen. Wiesbaden, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler, 1962. 29. o.

⁹⁶ Gutenberg, Erich: im. 30. o.

⁹⁷ Gutenberg, Erich: im. 32-33. o.

⁹⁸ Marek Hessel: i.m.: 70. o.

⁹⁹ Véleményem szerint az ő helyzete ahhoz a magyar vezérigazgatóéhoz hasonlít, akit egyben igazgatósági taggá is választottak.

Az igazgatótanács valamennyi tagjával szemben az alábbi legfontosabb követelmények fogalmazhatók¹⁰⁰ meg:

- **bizalmi kötelesség**, ami abból fakad, hogy valamennyi igazgató a vállalat és a részvényesek teljes bizalmát élvezi. Ebből adódóan tevékenységük során szigorúan a vállalat érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek eljárni, s ha ezt a kötelességüket megsértik, a motivációtól függetlenül felelősséggel tartoznak. Nem kerülhetnek olyan helyzetbe, hogy bizalmi kötelességük megsértéséből egyéni hasznuk keletkezessen.
- a **gondosság követelménye** alapján tisztességesen, az ésszerűség követelményeinek megfelelően kötelesek eljárni. Ez azt jelenti, hogy feladataik ellátása során körültekintően, széles körű információ birtokában, gondosan és ésszerűen cselekedjenek.
- a **tisztességes eljárás kötelezettsége** a vállalathoz való hűséggel azonosítható. Egyéni érdekeiket nem helyezhetik a vállalati érdekek elé, s pozíciójukat személyes előnszerzésre nem használhatják fel.

Ha a fenti alapvető kötelezettségeiknek a vállalati igazgatók nem tesznek eleget, felelősségre vonásuk bíróság előtt kezdeményezhető.

A **német modellben** a végrehajtó funkció az igazgatótanács hatásköre, amelytől függetlenül működik a felügyeleti funkciót ellátó felügyelő bizottság.

Az **igazgatótanács (Vorstand)** valamennyi tagja egyenrangú, ami az „egy tag egy szavazat” elvének érvényesülésében és a közel egyforma javadalmazásukban is kifejezésre jut. Az igazgatótanács tagjai sorából vezetőt választ, akit „Sprecher”-nek (szóvivőnek), olykor elnöknek neveznek.

A **német felügyelő bizottság (Aufsichtsrat)** tevékenységét a törvény egyértelműen meghatározza. Hatásköre kiterjed a vállalati mérleg áttekintésére, a főbb tőkebefektetésekre, a stratégia felvásárlásokra, üzembezárássokra, az igazgatótanács tagjainak kinevezésére, az osztalék jóváhagyására. E hatáskörök jórészt az igazgatótanács javaslatainak elfogadására vagy elutasítására vonatkoznak, hiszen a felügyeleti funkcióból adódóan ügydöntő hatáskörrel csak kivételesen (pl. igazgatók megválasztása, visszahívása) rendelkeznek.

¹⁰⁰ Marek Hessel: Igazgatótanácsok: ellenőrzés képviselő útján. In.: Jó igazgatókat keresünk (szerk.: Marek Hessel) 1995. KJK. Bp. 66-67. o.

A Vorstand tagjaival a felügyelő bizottság köt szerződést, ami csakis határozott időre szólhat, s ennek felső határa a magyar szabállyal megegyezően öt év. Nagyon ritkán kerül sor valamely igazgató idő előtti távozására.

Az igazgató munkájával szembeni elégedetlenséget tapintatos módon hozzák a tudomására: helyettest neveznek ki vagy előnyös feltételekkel biztosítják számára a lemondást. Sem az igazgatótanács, sem a közgyűlés nem kényszerítheti őt lemondásra, kizárólag a felügyelő bizottság tehet ezt meg. Az igazgatósági tag súlyos kötelezettségszegése esetén a felügyelő bizottság – csakis indoklás mellett – jogosult a menedzseri szerződés felmondására. Ha ilyen rendkívüli helyzet nem adódik, a szerződés lejártakor értékeli a felügyelő bizottság a menedzsment teljesítményét, s dönti el ennek függvényében, hogy újabb szerződéskötésre sor kerül-e.

Az angol-amerikai rendszerben az igazgatótanács évente minimum négyszer köteles ülésezni, de megteheti azt havonta is. A kétszintes struktúrában az igazgatótanácsnak legalább havonta egyszer, míg a felügyelő bizottságnak negyedévente kell üléseznie.

A kettős testületi rendszerben ritkábban fordul elő, míg az USA-ban és az Egyesült Királyságban általános az **igazgatótanácsok melletti bizottságok** működése. Leggyakrabban könyvvizsgáló bizottságot, bér- és jelölőbizottságot hoznak létre, melyeknek feladata a vállalat pénzügyi adatai konzisztenciájának biztosítása, a vállalatvezetői jövedelmek meghatározására vonatkozó javaslattétel, valamint a megfelelő tanácstagjelölt kiválasztása. Hangsúlyozni kell, hogy a bizottság csak tanácsadó jelleggel működik. A hatáskörükbe tartozó kérdésekben az igazgatótanácsnak tesznek jelentést, s a tanács hozza meg a végső döntést, amelyért a felelősség is az igazgatókat terheli. A bizottságok alapos ismeretekkel rendelkeznek a hatáskörükbe tartozó kérdésekben, s bár csak javaslatokat fogalmaznak meg az igazgatótanács felé, befolyásuk nagymértékű.

A vezető testületek méretének, összetételének, funkciójának meghatározása a különböző országokban eltérő módon történik. Az amerikai jog nem ad egységes szabályozást, sok mindent a tagállamok törvényhozására bíz, bár jellemzően a méretet (igazgatók számát) és az összetételt (külső és belső igazgatók arányát) nem írják elő.

Az angol jogi szabályozás is nagy mozgásteret biztosít az egyes vállalatok számára, bár a '90-es években kötelezően előírták a külső igazgatókból álló könyvvizsgáló bizottság létrehozását olyan vállalatoknál, amelyek a tőzsdén kereskednek.¹⁰¹

¹⁰¹ Jonathan Charkham: Testületi eljárások és vezetési magatartás. Jó igazgatókat keresünk. 1995. KJK. Bp. 167 o.

A német jog – az angolszász jogrendszerek nagyvonalú szabályozásával ellentétben – részletesen rendezi a kettős testület működését. A francia jog pedig 1966-tól egyaránt lehetőséget ad a monista és dualista vezetési modellek alkalmazására.¹⁰² Közép- és Kelet-Európában – így hazánkban is - a német jog hatására a kétszintű vezetési struktúra terjedt el.

Egy néhány tagú, kis tőkével működő vállalkozásnak jelentős többletköltséget eredményezne egy, a vállalkozás méretéhez, jelentőségéhez képest bonyolult struktúra alkalmazása. A német jogban például érvényesül ez a különbségtétel, hiszen a felügyelő bizottság létrehozása csak legalább 500 fős alkalmazotti létszám esetén kötelező (nálunk 200 fős dolgozói létszám a limit). A kisebb vállalatoknál a felügyelő bizottság hiánya miatt az igazgatókat terheli az olyan speciális kötelezettség, hogy például auditált mérlegben kell a vállalat eszközeiről és forrásairól a tulajdonosoknak számot adni, ami egy külső könyvvizsgálói kontrollt jelent a gazdálkodásról.

Ha egy német vállalat munkavállalói létszáma meghaladja az 500 főt, az nemcsak a felügyelő bizottság kötelező létrehozását idézi elő, hanem a **munkavállalók részvételét** is biztosítani kell a felügyeleti funkció ellátásában. Ennek mértéke a német jogra jellemző ágazonkénti eltérő szabályozásból adódóan különbözik, de tipikusnak mondható a felügyelő bizottsági tagok egyharmadának dolgozók közüli jelölése. A munkavállalói részvétel aránya a nagyobb (2000 főnél több dolgozót alkalmazó) vállalatoknál magasabb mértékű, ekkor ugyanis a munkavállalók ugyanannyi felügyelő bizottsági tagot jelölhetnek, mint a részvényesek. Szavazategyenlőség esetén a tulajdonosok által jelölt elnök szavazata dönt. A felügyelő bizottságban a munkavállalók és a részvényesek képviselői mellett helyet kapnak a bankok, a legnagyobb üzleti partnerek (szállítók, vevők) és az állami hatóságok által delegált személyek is.

A felügyelő bizottságban megvalósuló erős munkavállalói képviselet mellett a bankok vállalatirányításban betöltött domináns szerepe a másik jellegzetessége a német struktúrának. A bankok döntő befolyása nem a részvénytulajdonuk mértékének, hanem a részvényesek többsége által a szavazati joguk gyakorlására adott meghatalmazásnak köszönhető, aminek következtében a bankok általánosan a közgyűlési szavazatok négyötödével rendelkeznek.

Ennek a ténynek az alátámasztására szolgálnak az alábbi táblázat néhány nagyvállalatra vonatkozó adatai is.

¹⁰² Sándor István: Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában. Gazdaság és jog. 2000.9-10.szám 13. o.

2. számú ábra¹⁰³

Vállalat	A szavazati jogok megoszlása az 1992-es éves közgyűlésen			
	Deutsche Bank	Dresdner Bank	Commerzbank	Bankok összesen
Hoechst	9,0	32,8	27,7	98,5
Siemens	17,6	12,4	4,5	95,5
BASF	19,0	17,9	4,8	91,3
Volkswagen	5,9	6,7	2,4	44,1

A nagyvállalatokra irányadó szigorúbb szabályozás mellett a jogrendszerek általában többletelvárásokat fogalmaznak meg a **tőzsdére bevezetett vállalkozások** vonatkozásában, amivel a külső befektetők érdekvédelmét szolgálják. A tőzsdén szereplő cégek esetében mindig kötelező a kétszintű irányítási rendszerben a felügyelő bizottság létrehozása, míg az angol-amerikai modellben a menedzsment az igazgatótanácsnak tartozik elszámolni. Mindkét rendszerben elengedhetetlen egy külső, független könyvvizsgálat alkalmazása az éves beszámoló és mérleg elfogadásához. A cég gazdálkodására vonatkozó adatok publikusak, s az angolszász országokban a nyilvánosság kiterjed a menedzsment teljes jövedelmére is, ellentétben a németországi gyakorlattal, ahol az igazgatók javadalmazását magánügynek tekintik.

Az **Európai Unió két vagy több tagállamában működő vállalatokban** vagy **vállalatcsoportokban** a vállalatirányítással szemben további követelményként jelenik a munkavállalói részvétel egységes szabályok szerinti biztosítása. A multinacionális cégeknél gyakran előfordul, hogy a vállalkozás egészét, vagy az adott tagvállalatot érintő döntést a másik országban működő anyavállalatnál hozzák meg, így ezekben a kérdésekben nem, vagy csak korlátozott mértékben érvényesül a telephely munkavállalóit saját országuk joga szerint megillető részvételi jog. A munkavállalói jogok közösségi szinten történő érvényesülését határozza meg 94/45/ EK irányelv, amelynek elsődleges célja, hogy a központi vezetés és a vállalatcsoport munkavállalói megállapodást kössenek az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról és jogosítványairól, vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt biztosító eljárásról. Ennek érdekében a központi vezetés maga vagy legalább két tagállamban működő telephely által foglalkoztatott, legalább 100 munkavállaló írásbeli kérelmére tárgyalásokat kezdeményez, amelynek lefolytatása végett létre kell hozni a

¹⁰³ Marek Hessel: Jó igazgatókat keresünk. 1995.KJK. Bp. 84. o.

különleges tárgyaló testületet,¹⁰⁴ amely jogosult a központi vezetéssel az írásbeli megállapodást megkötni. A megállapodás tartalmát illetően az irányelv széles mozgásteret biztosít a feleknek, bármilyen a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló eljárást kialakíthatnak.¹⁰⁵

Hasonlóképpen kell biztosítani a munkavállalók döntéshozatalba történő bevonását az **európai részvénytársaság (SE)** tekintetében¹⁰⁶. A SE sui generis közösségi társasági forma, amelynek alapítóira legalább két tagállam joga vonatkozik, tehát ugyanúgy országhatárokon átnyúló vállalkozási tevékenységet folytat, mint a több tagállamban tagvállalattal vagy telephellyel rendelkező vállalatcsoportok. Emiatt a sajátossága miatt – a fentiekben kifejtett indokok alapján – a SE-nél is biztosítani kell a munkavállalók transznacionális tájékoztatását és a velük való konzultációt. Ennek garanciális szabálya, hogy a SE cégbíróági bejegyzésére csak akkor kerülhet sor, ha az alakulás során létrehozott munkavállalói különleges tárgyaló testület és az alapítók ügyvezető szervei között a munkavállalók döntéshozatali rendbe való bevonásáról szóló megállapodás létrejött. A megállapodásnak vagylagosan tartalmaznia kell a munkavállalói képviselő testület létesítésének, működésének, illetve egy vagy több tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályait.

Kiemelendő, hogy a képviseleti testület hatásköre csak olyan kérdésekre terjed ki, amelyek a SE –t, annak egy másik tagállamban lévő leányvállalatát vagy telephelyét érintik, valamint amelyek meghaladják az egyes tagállamokban működő döntéshozó szervek hatáskörét. A tájékoztatási és konzultációs jog terjedelmét példálózva határozza meg a jogszabály¹⁰⁷, különösen a SE gazdasági és pénzügyi helyzete, az üzleti tevékenysége, a befektetései, a foglalkoztatási helyzete, szervezeti változások, valamint telephelyek, üzemek tevékenységének csökkentése vagy megszüntetése tekintetében áll fenn.

A munkavállalói participációs jogok esetlegesen érvényesülnek, ugyanis a SE ezt csak akkor köteles biztosítani, ha az valamelyik résztvevő társaságban érvényesül. Ebben az esetben a SE igazgatótanácsában (monista irányítási rendszer) vagy felügyelő bizottságában (dualista rendszer) olyan arányban jogosultak a munkavállalói küldöttekről dönteni, amilyen arány a résztvevő társaságok közül abban volt, amely a munkavállalói részvétel legmagasabb szintjét

¹⁰⁴ 94/45 EK irányelv 5. cikkely

¹⁰⁵ Berke Gyula: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga In: Az Európai Unió munkajoga (szerk.: Kiss György) 2001. Budapest, Osiris Kiadó 508-537.

¹⁰⁶ 2157/2001/EK rendelet az Európai Részvénytársaságról (Societas Europaea), valamint a munkavállalók bevonására vonatkozó kiegészítésről szóló 2001/86/EK

¹⁰⁷ 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról

biztosította. Ezzel az irányelv a résztvevő társaságokban létező részvételi jogok közül a munkavállalók számára a legkedvezőbb szabályokat rendeli alkalmazni.

A SE irányítása monista és dualista rendszerben is megvalósulhat, a társaság alapítói döntenek el, melyik modellt választják.

Véleményem szerint a szervezeti felépítéstől eltekintve mindkét modell ugyanazokat a funkciókat tölti be. Vannak igazgatók, akik a vállalat operatív vezetéséről gondoskodnak, s mindkét rendszer szükségesnek tartja a menedzsment ellenőrzését, felügyeletét.

Álláspontom szerint a német jogból átvett hagyományos dualista irányítási struktúra melletti alternatívaként célszerű lenne hazánkban is a Gt-ben biztosítani az egységes Board-szisztéma alkalmazását a nyilvános működésű részvénytársaságok esetében. A Board-rendszer törvényi szabályainak kialakítása mellett a részvényesek döntenék el, hogy melyik irányítási modell alapján működtetnék társaságukat.

2. A gazdasági társaságok irányítási struktúrája a magyar jogban

A vállalatirányítási rendszer egyes elemei függetlenek a cég nagyságától, tulajdonosi összetételétől. Egyik ilyen elem a **tulajdonosok érdeke** – amely a tagok összetételétől, számától és szavazati joguk mértékétől függetlenül –, mindenütt a **növekvő profit** elérése. A nyereségnövekedés ütemét a pénzügyi befektetők rövidtávra, általában egy évben határozzák meg, míg a stratégiai befektetők ennél hosszabb időszakot jelölnek meg a profit növelésére, rövidtávon a cég stabilitásának biztosítása, a piaci részesedés növelése, egy új márka piaci bevezetése, vagy esetlegesen a részvények tőzsdei bevezetése a fő cél.

A másik a tulajdonosi struktúrától függetlenül érvényesülő elem, a **vállalatvezetők célkitűzése**. Valamennyi menedzser számára elsődleges feladat a **cég stabilitása és folyamatos fejlődése**, növekedése, hiszen ennek hiányára a tulajdonosok a leggyakrabban a vezető leváltásával reagálnak.

Vita tárgyát jelentheti a menedzsment és a tulajdonosok között a növekedés ütemének meghatározása, s általában a tulajdonosok sürgetik a gyors növekedést, míg a menedzsment a folyamatos, de kisebb léptékű terjeszkedés híve.

A vállalatvezetők általános törekvése **önálló döntési lehetőségeik** kiterjesztése. A Gt. az utasítási- és hatáskör elvonási tilalom kimondásával nagyfokú önállóságot biztosít a vezető tisztségviselők számára, amely leginkább azoknál a társaságoknál érvényesül, amelyek

tulajdonosai közül egyiknek sincs 25 százalék feletti részesedése (osztott tulajdon).¹⁰⁸ Ezeknél a cégeknél többnyire a tulajdonosok - vagy egy részük - látják el az operatív vezetési funkciókat, így a tulajdonosi közvetlen irányítás helyett utólag minősítik a menedzsment döntéseit. Ennek az ellenkezője, az erős centralizált irányítás a multinacionális cégeknél és a külföldi cégek többségi tulajdonában lévő társaságok esetében valósul meg.

A vezető tisztségviselő jogviszonyára – ha ezt nem munkaviszony keretében látja el – a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályai az irányadóak (Gt. 30.§ (3) bekezdés). Úgy vélem, a Gt. megfogalmazásából főszabálynak tekinthető a megbízási keretei között végzett ügyvezetés. Amennyiben a vezető tisztségviselővel munkaszerződést kötnek, akkor a Gt. mellett az Mt. rendelkezéseit is alkalmazni kell rájuk nézve. A vezető tisztségviselő a társaság első számú vezetője, így az Mt. szerint vezető állású alkalmazottnak minősül. A két törvény szabályozása bizonyos esetekben diszharmonikus, s mivel az „általános és különös” jogszabályi kapcsolat sem határozható meg közöttük, ezért a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőre vonatkozó eltérő törvényi szabályozások alkalmazási nehézséget jelentenek. Mindenképpen szükségesnek tartom ezen értelmezési problémák kiküszöbölését a két törvény szabályainak összehangolásával, hiszen az Mt. szerinti vezető állású alkalmazottak nagy többsége valamely társaság vezető tisztségviselője is egyben.

A vezető tisztségviselők alanyi körének meghatározását követően a jogállásukat aszerint vizsgálom, hogy vezető állású munkavállalóknak is minősülnek-e, vagy megbízási alapján fejtik ki a tevékenységüket.

2.1. A vezető tisztségviselők köre

Az egyes társasági formáknál a Gt. a vezető tisztségviselőket eltérő elnevezéssel illeti: így a jogi személyiség nélküli gazdasági társaságoknál üzletvezetésre jogosult tagokról beszélhetünk, a közös vállalat élén az igazgató áll, a korlátolt felelősségű társaságot az ügyvezető(k) vezeti(k), míg a részvénytársaság ügyvezetését testületi formában az igazgatóság látja el. Zártkörűen működő rt. esetében - véleményem szerint helyeselhetően - a Gt. megteremtette az egyszemélyes vezetés lehetőségét azáltal, hogy az igazgatóság jogait vezérigazgató gyakorolhatja (Gt. 244. §.).

¹⁰⁸ Voszka Éva: Tulajdonosi szerkezet és vállalatirányítás a magyar nagyiparban. Közgazdasági Szemle XLII. évf., 2000. júl.-aug. 551. o.

Vezető tisztségviselő a régi Gt. rendelkezésével ellentétben ma már csak természetes személy lehet. E főszabály alól egyetlen kivétel létezik, mégpedig a közkereseti és a betéti társaság esetében, ahol mindegyik tag (beltag) jogosult az üzletvezetésre. Ennek következtében üzletvezetővé jogi személy tag is válhat, amely e tisztséget a saját szervezeti képviselőre jogosult természetes személy útján látja el. E kivételes szabályt az indokolja, hogy kkt. és bt. esetében az üzletvezetés tagsági jogviszonyhoz kötődik, s ha csak jogi személyek hozzák létre a társaságot, nem lenne olyan személy, aki az üzletvezetést elvállalhatná.¹⁰⁹

A Gt. korlátozta az egyidejűleg betölthető vezető tisztségek számát, mégpedig egy személy legfeljebb három gazdasági társaságnál választható meg vezető tisztségviselővé. E korlátozás oka, hogy a vezetők számára a társaságok operatív vezetése mindennapi feladatokat jelent, így azt korlátlan számban felelősségteljesen nem lehet ellátni. Másik oka a korlátozás bevezetésének a vezető tisztségviselő társaságával szembeni korlátlan felelősségének halmozása. A háromnál több helyen vállalt tisztségre kötött szerződés érvénytelenséget a Ptk. 200. §-a szerint minősülő jogügylet idézi elő, mivel jogszabályi tilalomba ütközik a jogviszony létesítése.¹¹⁰

A fenti korlátozás fenntartását nem tartom indokoltnak, a törvényi előírás helyett a társasági tagokra kellene bízni annak eldöntését, hogy megválasztanak-e olyan személyt vezető tisztségviselővé, aki már más társaságokban is betölti ugyanezt a tisztséget. Másrészt a vezető tisztségviselővé megválasztani kívánt személynek is fel kell mérnie, hogy képes-e több társaság felelős irányítását ellátni. A tagok megfelelő döntéshozatalát biztosítja az a jelenleg is érvényesülő szabály, miszerint a megválasztott személy új tisztsége elfogadásától számított 15 napon belül írásban köteles tájékoztatni azokat a gazdasági társaságokat, amelyeknél már vezető tisztségviselő. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, figyelemmel kell lenni a Gt. mellett az Mt. által meghatározott feltételekre is. Nevezetesen arra, hogy a vezető állású alkalmazott – néhány kivételtől eltekintve – csak a munkáltató engedélyével létesíthet munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt. Ide tartozik tehát az is, ha vezetői tisztség ellátására létesít akár megbízási, akár munkaviszonyt egy másik társaságnál. Ilyen esetekben nem elegendő a Gt. által előírt írásbeli tájékoztatás, hanem a társaság, mint munkáltató engedélyét kell kérni a vezetői tisztség elfogadása előtt. Egyetértek azon állásponttal, miszerint ennek a munkajogi szabálynak a megsértése nem

¹⁰⁹ Wellmann György: A közkereseti társaság. In.: A gazdasági társaságok és a cégnyilvántartás joga, vonatkozó számvitele (Szerk.: Bodor) 1998. Bp. Kortax Kft. 71. old.

¹¹⁰ Tamáné Nagy Erzsébet: A gazdasági társaságok testületeire, vezető tisztségviselőire vonatkozó közös szabályok. In.: A gazdasági társaságok és a cégnyilvántartás joga, vonatkozó számvitele (szerk.: Bodor) 1998. Bp. Kortax Kft. . 31. o.

eredményezi az újabb vezetői jogviszony érvénytelenségét, de lehetőséget ad a munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésére, illetve – a felelősség konjuktív feltételeinek fennállása esetén - kártérítés érvényesítésére.¹¹¹

2.2. Vezető tisztségviselővel szembeni kizáró okok

A gazdasági társaságok működése szempontjából különös jelentősége van a vezető(k) személyének, hiszen döntően ők alakítják a társaság üzletpolitikáját, rendelkeznek a társaság vagyonával, kialakítják és vezetik a munkaszervezetet, s gyakorolják a munkáltatói jogokat. A Gt. garanciálisan szabályozza, hogy milyen feltételekkel válhat valaki vezető tisztségviselővé, s ennek keretében az alábbi kizáró okokat fogalmazza meg.

Nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés büntetésre ítélték, függetlenül a büntetés végrehajtandóságától, illetve a végrehajtás felfüggesztésétől. Ezt a kizáró okot a közérdek védelme indokolja, s mindaddig fennáll, amíg nem mentesül a büntetett előléthez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alól. Ugyancsak bűncselekmény elkövetésével függ össze az a kizáró ok is, ha valakit mellékbüntetésként valamely foglalkozástól eltiltottak, az ítélet hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amelynek tevékenységi körében az ítéletben meghatározott tevékenység szerepel.

A gazdasági társaság fizetéseképtelenségének jogerős megállapítását követő három évig nem lehet vezető tisztségviselő az, aki a felszámolás elrendelését megelőző két évben legalább egy évig a felszámolásra került társaságnál vezető tisztségviselő volt. Természetesen nem vonatkozik a korlátozás arra a személyre, akit éppen a csőd elkerülése végett bíztak meg a társaság vezető tisztségviselői feladatainak ellátásával.

Általános nemzetközi tendenciaként érvényesül ezen személyek vonatkozásában a vezető tisztségviselői megbízás korlátozása.¹¹² Egyrészt más társaság tagjait, a hitelezőket védi a törvény az olyan vezetőtől, akinek korábbi cége bármilyen okból fizetéseképtelenné vált, másrészt ez egy visszatartó erő lehetne a vezető tisztségviselő számára a csődközeli helyzetek kialakítására.

A Gt. vezette be a cégek jogutód nélküli megszüntetési formájaként a hivatalbóli törlési eljárást. A cégbíróságnak kettős előfeltétel bekövetkezése esetén kell lefolytatni a törlési eljárást, amely a nem működő, fantomcégek kiszűrésére szolgál. Egyik feltétel az, ha a cég a

¹¹¹ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok HVG-ORAC Bp. 1999. 19. o.

¹¹² Sárközy Tamás: Társasági törvény, cégtörvény. HVG-ORAC Bp. 1997. 78.o.

székhelyén (telephelyén, fióktelepén) nem található, míg a másik kritérium, hogy a cég képviselőjére jogosult személyek tartózkodási helye is ismeretlen legyen (Ct.56.§(2) bekezdés). Ilyen helyzet kialakulása a vezető tisztségviselő gondatlanságának a következménye, hiszen az ő kötelezettsége a cégjegyzéket érintő adatok változásának cégbírósi bejelentése. Éppen ezért az így megszűnt cégek vezetői a törlést követő két évig nem lehetnek más társaság vezető tisztségviselői.

A cégbírósi bejegyzési eljárásban a kizáró okok fennállását nem vizsgálja, de ha hivatalból tudomása van róla, figyelembe kell vennie.¹¹³ A megválasztott vezető tisztségviselő az elfogadó nyilatkozatban köteles kijelentenie, hogy vele szemben a fenti törvényes kizáró okok nem állnak fenn. A kijelentés igazolására azonban semmilyen okiratot nem köteles csatolni a vezető, pedig a bűncselekménnyel kapcsolatos két kizáró ok – az egyéni vállalkozóhoz hasonlóan – erkölcsi bizonyítvánnyal egyértelműen igazolható lenne. A felszámolást elrendelő végzést az adós székhelye szerint illetékes megyei bíróság jegyzi be, a fantomcégek hivatalból törlési eljárását pedig maga a cégbírósi eljárás folytatja le. Így ez utóbbi két kizáró okról is „hivatalos tudomással” bír a cégbírósi eljárás, s amelyek egy megfelelő számítógépes program segítségével kialakított nyilvántartással ellenőrizhetővé válhatnak. Ezáltal a vezető tisztségviselővel szemben támasztott követelmények nem csak deklaratív szabályként élnének, hanem kikényszeríthetővé is válhatnak.

A cégbírósi gyakorlat sem egyértelmű, hogy mi a teendő abban az esetben, ha a cégbírósi tudomást szerez valamely vezető tisztségviselővel szemben fennálló kizáró okról. A Ct. 52.§ (2) bekezdése arról rendelkezik, ha bíróság vagy más hatóság a cégbíróságot olyan ítéletről vagy határozatról tájékoztatja, amely a cégjegyzékben szereplő adatról megállapítja vagy valószínűsíti, hogy az törvényt sértő, a cégbíróságnak a törvényességi felügyeleti eljárást hivatalból le kell folytatnia. Ha például a megküldött ítélet szerint a vezető tisztségviselőt jogerősen szabadságvesztés büntetésre ítélték, ennek cégjogi következményeit a cégbíróságnak törvényességi felügyeleti eljárásban le kell vonnia. Nem rendelkezik a törvény azonban arról, ha „nem hivatalos” tudomása van a cégbíróságnak valamely kizáró ok fennállásáról. Kérdésként merül fel, hogy ilyenkor a cégbírónak ki kell-e „nyomoznia” a valódi állapotot, hivatalból le kell-e folytatnia a törvényességi felügyeleti eljárást.

A felvetett problémák is jelzik, hogy e terület pontosabb szabályozást igényelne, nem elegendő a garanciális szabályok kimondása, azok szankcionálása is szükséges.

¹¹³ BH. 1997/90.

2.3. A vezető tisztségviselőre vonatkozó összeférhetetlenségi szabályok

A vezető tisztségviselők a gazdasági társaság ügyvezetését a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Ennek érvényre jutása érdekében a Gt. igyekszik kiszűrni azokat az eseteket, amelyek a vezető tisztségviselő és a társaság érdekellentétét eredményezheti.

A Gt. által szabályozott összeférhetetlenségi helyzetek hasonlóak, de teljes mértékben nem egyeznek meg az Mt. által a vezető állású alkalmazottakra vonatkozó rendelkezésekkel. Így a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőnek mindét törvény által előírt szabályokra figyelemmel kell lenni.

a) Részesedésszerzés és vezetői tisztségvállalás korlátozása

A vezető tisztségviselő nem szerezhethet részesedést a társaságával azonos tevékenységet is folytató más gazdálkodó szervezetben (Gt.25 (1)bekezdés). Az Mt. rendelkezése ettől szigorúbb, mivel nemcsak az azonos, hanem a hasonló tevékenységet végző, valamint a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdálkodó szervezetekben való tulajdonszerzést is tiltja (Mt.191.§(2)bekezdés).

Kivételt jelent a tilalom alól mindkét törvény szabályozása szerint a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytörzs, amely esetben a részvényesi jogok gyakorlása általában nem eredményezhet összeférhetetlenséget.

A vezető tisztségviselő az azonos tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetben nemcsak tulajdonos nem lehet, hanem vezető tisztségviselővé sem választható. Ez a tilalom azonban relatív, hiszen ez alól a gazdasági társaság a létesítő okiratában vagy a legfőbb szerv határozatában felmentést adhat, amennyiben nem látnak veszélyt abban, hogy a vezető tisztségviselő egy azonos tevékenységet folytató cégnél tulajdonostárs, vagy vezető tisztségviselő legyen.

b) Ügyletkötés korlátozása

Mindkét törvény azonos módon a társaság/munkáltató érdekeivel összeférhetetlennek tartja, ha a vezető, illetve annak közeli hozzátartozója a saját nevében vagy javára a társaság tevékenységi körébe tartozó ügyletet köt, hiszen ez a társaság üzletfelei elcsábításának veszélyét jelentheti. Mind az Mt. mind a Gt. e tilalom alóli mentesítést azonban lehetővé teszi.

c) A vezető tisztségviselő és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelő bizottság tagjává nem választható meg. E tilalom a felügyelő bizottságnak az ügyvezetést ellenőrző funkciójából adódik, s ez alól felmentés nem adható. Ugyancsak vonatkozik ez az összeférhetetlenség a társaság könyvvizsgálójára is (Gt.43.§(1)bekezdés).

d) Az összeférhetetlenségi szabályok megsértésének jogkövetkezménye

A Gt. az összeférhetetlenségi szabályok megsértésének egyetlen következményeként a polgári jogi általános szabályok szerinti kártérítést teszi lehetővé mindazon kárért, amit a vezető tisztségviselő, illetve közeli hozzátartozója a társaságnak okozott e szabályok megszegésével. A kárigény érvényesítésére a kár bekövetkezésétől számított egyéves elévülési határidőt állapít meg a Gt.

Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, a társaság mint munkáltató kártérítés helyett követelheti, hogy a vezető a saját részére kötött ügyletből eredő hasznát adja ki, vagy követelését a munkáltatóra engedményezze (Mt.191.§(3)bekezdés). A munkáltatóként fellépő gazdasági társaság az igényét szintén az igény keletkezésétől számított egy éven belül érvényesítheti, azonban figyelemmel kell lenni a munkajogban meghatározott három hónapos szubjektív határidőre is, amely a jogellenes magatartásról való munkáltatói tudomásszerzéstől számítódik. Ha a munkáltató gazdasági társaság elmulasztja a három hónapos szubjektív határidőt, az Mt. szerint már nem léphet fel a vezető állású alkalmazottal szemben, azonban Gt. alapján a károkozástól számított egy éven belül még érvényesítheti a társaság az igényét, de csak kártérítést követelhet.

Abból adódóan, hogy a vezető tisztségviselők túlnyomó többségben vezető állású alkalmazottak is egyben, célszerűnek tartom, ha a két törvény összeférhetlenségi helyzetekre vonatkozó szabályozása - természetesen a két jogviszony sajátossága által megengedett módon – még inkább közelítene egymáshoz. Véleményem szerint megfontolandó megoldás lenne, ha a Gt. is átvinné az Mt. kimunkáltabb szankciórendszerét az összeférhetetlenség megsértése esetére. A Gt. és az Mt. a fentiekben ismertetett szabályain túl a vezető állású munkakörre való munkaviszony létrehozásával kapcsolatban az egyes szervezeti törvényekben meghatározott külön feltételekre is figyelemmel kell lenni.

3. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítésének általános feltételei

A társaság első vezető tisztségviselőit a létesítő okiratban kell kijelölni, a továbbiakban pedig a tulajdonosokból álló legfőbb szerv választja őket. A vezető tisztségviselőket mindig

határozott időre, de legfeljebb öt évre kell megválasztani, kijelölni. Gyakran előfordult korábban, hogy a tagok nem rendelkeztek a választás időtartamáról, ezért az új Gt. a korábbi bírói gyakorlattal megegyezően kimondja, hogy ilyen esetekben a vezető tisztségviselőt öt évre megválasztottnak kell tekinteni, kivéve, ha a társaság ennél rövidebb időre jött létre (Gt.24.§(1)bekezdés).

A vezető tisztségviselői megbízás kétoldalú jogügylet, az érintett személy által tett elfogadó nyilatkozattal jön létre, amely minden cég esetében a bejegyzési kérelem kötelező melléklete. A megbízás időtartamának lejártá után a vezető tisztségviselők (akár többször is) újraválaszthatóak. Olykor előfordul, hogy a társaság, s maga a vezető tisztségviselő is „elfeledkezik” a megbízás időtartamának lejártáról. A tulajdonosok elégedettek a vezető munkájával, továbbra is bíznak benne, „csak” éppen jogilag nincs vezető tisztségviselője a cégnek. Ebben az esetben a lejárt megbízatású vezető álképviselőként jár el a cég nevében, s az általa tett jognyilatkozat érvénytelen. Ha azonban a képviselt – itt a társaság – utólag jóváhagyja az álképviselő cselekményét, a jognyilatkozat érvényessé válik. A polgári jog utólagos jóváhagyásként elismeri a ráutaló magatartást is, tehát nem szükséges kifejezett jóváhagyó nyilatkozat megtétele. Így utólagos jóváhagyásnak minősül az is, ha a cég teljesíti a lejárt mandátumú vezetője által a társaság nevében kötött jogügyleteket. Ha a képviselt társaság az álképviselő nyilatkozatát kifejezetten megtagadja, akkor az álképviselő az ezzel okozott kárt köteles megtéríteni. A kártérítés mértéke szempontjából a Ptk. különbséget tesz jó- és rosszhiszemű álképviselő között.

A jóhiszemű álképviselő csak a szerződéskötésből eredő kárért – az ún. biztatási kárért – felel. Azonban ha korábban képviselő volt, és szerződéskötéskor hibáján kívül nem tudott a képviselet megszűnéséről, lehetőség van a kárfelelősség alóli bírósági mentesítésre. A rosszhiszemű álképviselő teljes kártérítéssel tartozik, köteles az érintett harmadik személyt olyan helyzetbe hozni, mintha meg se kötötte volna a jogügyletet.

A vezető tisztségviselőnek, amennyiben munkaviszonyt létesít, e munkaviszony ellátására – a Gt. előírásai mellett az Mt. szabályainak is meg kell felelnie. A két jogviszony azonban nem mindig osztja egymás jogi sorsát. A Legfelsőbb Bíróság döntése értelmében,¹¹⁴ ha a vezető tisztségviselő megválasztása a társasági jogi előírásoknak megfelelően történt, akkor cégjogilag irreleváns, hogy az erre a tisztségre kötött munkaszerződés érvénytelen. Ekkor ugyanis nem munkaviszonyban, hanem megbízási jogviszonyban látja el feladatait a Gt. szerint jogszerűen megválasztott vezető tisztségviselő.

¹¹⁴ BH. 1994/429

Ha azonban fordított helyzet áll elő, vagyis a vezető tisztségviselő megválasztása társasági jogi előírásba ütközik, akkor ez - a munkajogilag egyébként érvényes – munkaszerződés érvénytelenségét is magával vonja.

4. A vezető tisztségviselői jogviszony általános tartalma

A Gt. közös szabályai határozzák meg minden társasági formára kiterjedően a vezető tisztségviselők jogait és kötelezettségeit. A vezető tisztségviselők tevékenysége alapvetően kétirányú. Egyrészt ellátják a társaság ügyvezetését (Gt. 21.§ (1) bekezdés), amely az operatív irányítást, a szervezeti működtetését, a döntéshozatalt foglalja magába, másrészt pedig a társaságot képviselik harmadik személyekkel szemben, valamint bíróságok és más hatóságok előtt (Gt. 39.§ (1) bekezdés). Míg a képviselet – így annak részét képező cégjegyzési jog is – törvényileg kellően szabályozott, addig „nagy joghézagnak tartják azt, hogy a Gt. több ügyvezető befelé irányuló tevékenységét nem rendezi”.¹¹⁵

A Gt. minden társaság létesítő okiratának kötelező tartalmává tette a cégjegyzés módjának a meghatározását, amely önálló vagy együttes lehet. Azonban „a Gt. semmilyen előírásából nem következik az, hogy több ügyvezetőnek a belső ügyvezetést is ugyanúgy -tehát önállóan vagy együttesen- kellene ellátni, mint ahogyan a képviseleti vagy cégjegyzési jog megilleti őket. Az a logikus, ha minden ügyvezetőt befelé önálló eljárásra jogosultnak tekintünk”.¹¹⁶ Törvényi szabályozás hiányában véleményem szerint a létesítő okiratban célszerű a tagoknak meghatározni azt, hogy az ügyvezetési jogosultság hogyan oszlik meg több vezető tisztségviselő esetében.

A vezető tisztségviselői feladat bizalmi jellegéből következően csak személyesen látható el, s e téren semmilyen képviseletnek nincs helye.

¹¹⁵ Bodor Mária: Korlátolt felelősségű társaság. HVG-ORAC Kft. 2001. Bp. 56–57. o.

¹¹⁶ Wellmann György: A kft. ügyvezetésének Gt.-beli szabályozása. Céghírnök 2001. 1. sz. 15. o.

4.1. Utasítási és hatáskör- elvonási tilalom

A vezető tisztségviselő szükségszerűen nagyfokú önállósággal rendelkezik ügyvezetési feladatai ellátása során, amelyhez szigorú felelősségi szabályok kapcsolódnak.

A vezető tisztségviselő e minőségében sem a tagok, sem a munkáltató által nem utasítható, s ebből következően a széles körű munkáltatói utasítási jog a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő vonatkozásában sem értelmezhető. A törvényen, illetve társasági szerződésen alapuló hatásköre főszabály szerint nem vonható el, erre a legfőbb szerv csak abban az esetben és olyan körben jogosult, amennyiben a létesítő okirat ezt lehetővé teszi. Az ügyvezetés körébe tartozó kérdésekben a legfőbb szerv tehát csak akkor dönthet, ha azt a társasági szerződés külön nevesíti.

Az utasítási és hatáskör-elvonási tilalom alól a Gt. kiveszi az egyszemélyes társaságokat és az „ún. stratégiai többség alá eső társaságokat”,¹¹⁷ ahol valamely tag legalább háromnegyedes szavazati többséggel rendelkezik (Gt. 22.§ (5)–(6) bekezdés). Az egyedüli tag a vezető tisztségviselő hatáskörét a létesítő okirat kifejezett rendelkezése hiányában is bármikor elvonhatja, illetve írásban utasítást adhat részére. A stratégiai többség alá eső társaság bármely ügyvezetési hatáskörbe tartozó kérdésben jogosult dönteni, azonban az utasítási jog nem illeti meg.

Véleményem szerint ez a differenciált szabályozás nem indokolt az egyszemélyes és a stratégiai többség alá eső társaságok között, hiszen a szavazatok háromnegyedével rendelkező tag meghatározó befolyása – a jogi személy társaságok esetében a nagyon ritkán előírt egyhangú határozathozatalt leszámítva – gyakorlatilag azonos mértékű az egyedüli tag helyzetével. Erre tekintettel indokoltnak tartom a két társaságra azonos szabályok megállapítását, s lehetővé tenni a vezető tisztségviselő utasíthatóságát a stratégiai többségű társaság által is. Természetesen ezekben az esetekben, amikor nem érvényesül a vezető tisztségviselő önállósága, nem áll fenn a döntésért való felelőssége sem.

4.2. A társaság törvényes képvisellete, a cégjegyzés

A gazdasági társaság törvényes képviselét a vezető tisztségviselők látják el. A képviseleti jog részeként értelmezhető a cégjegyzési jog, amely a cég írásbeli képviselétére, a cég nevében történő aláírásra való jogosultságot jelenti. „A cégjegyzésnek a társasági

¹¹⁷ Sárközy Tamás: Társasági törvény, Cégtörvény. HVG-ORAC Kft. Bp. 1997. 77. o.

szerződés, illetve alapszabályszerű módja az ügylet érvényességének a kelléke. Az olyan ügylet, amelynél a társaságot az igazgató (képviselő) nem szabályszerűen képviseli, nem köti a társaságot. Ezért jegyzik be és teszik közzé a cégjegyzés módját.”¹¹⁸

A cégjegyzés jogtörténeti előzményei – a cégvezető intézményéhez hasonlóan – a kereskedelmi társaságokról szóló 1875. évi XXXVII. törvényhez nyúlnak vissza. Ezeket a szabályokat a régi Gt. nem vette át teljes egészében, lehetőséget adva ezáltal az ügyvezetés és a képviseleti jog két külön személyre való elválasztására. A Gt. azonban – véleményem szerint helyesen - visszatérve a Kt. szabályaihoz kötelezően előírja a cégjegyzési mód létesítő okiratban való meghatározását. Ez kétféleképpen történhet: önálló cégjegyzési jog esetén egyedül írhat alá a jogosult, s ez vonatkozik a bankszámla feletti rendelkezésekre is. Együttes cégjegyzés esetén a két vagy több jogosult kizárólag együtt írhat alá. A Gt. főszabálynak tekinti a vezető tisztségviselők önálló cégjegyzési jogát, de a létesítő okirat ettől eltérően rendelkezhet (Gt. 40.§ (1) bekezdés).

Kettőnél több cégjegyzésre jogosult esetén úgy is meg lehet határozni, hogy egyes jogosultakat önálló, más jogosultakat együttes cégjegyzési jog illet meg, vagy az egyik aláíró mindig meghatározott személy. A jogbiztonság érdekében ugyanaz a személy csak egyféle módon – önállóan vagy mással együttesen – jegyezheti a céget (Ct. 17.§ (2) bekezdés). Jogszerűtlen tehát az olyan kikötés, amely szerint a vezető tisztségviselő egy bizonyos értékhatárig önállóan, ezt meghaladóan pedig egy másik ügyvezetővel együttesen járhat el. Ettől a helyzettől azonban meg kell különböztetni a cégjegyzési jog korlátozását, amit mind a Gt., mind a Ct. kifejezetten megenged. E korlátozás tipikus formája, amikor a létesítő okirat egy meghatározott összeg feletti ügyletkötést a legfőbb szerv vagy a felügyelő bizottság előzetes hozzájárulásához köti. A képviseleti jog korlátozása azonban csak a társaság belső jogviszonyában értelmezhető, harmadik személyekkel szemben hatálytalan, ezért a cégjegyzékbe sem kerül bejegyzésre. Amennyiben a vezető tisztségviselő a képviseleti jog korlátozását túllépve tesz jognyilatkozatot, az érvényességéből adódóan köti a társaságot, de ha ezzel kárt okoz, a Gt. 29.§ (1) bekezdése szerinti felelősséggel tartozik a társasággal szemben.

¹¹⁸ Kuncz Ödön: A magyar kereskedelmi és váltójog gyakorlata. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata Bp. 1928. 443. o.

4.3. A vezető tisztségviselő legfontosabb feladatai, jogai és kötelezettségei

A vezető tisztségviselő két alapvető tevékenysége, az ügyvezetés és a képviselet mellett a Gt. egyéb jogokat, illetve kötelezettségeket is nevesít, amelyek az alábbiak szerint foglalhatók össze.

a) Bejelentési kötelezettség a cégbíróság felé

A vezető tisztségviselők kötelezettségei közé tartozik a társaság alapításának a létesítő okirat módosításának, a cégjegyzékbe bejegyzett jogoknak, tényeknek és adatoknak, valamint ezek változásának, illetve törvényben előírt más adatoknak – mint például a számviteli beszámoló, mérleg - cégbírósági bejelentése, melynek teljesítéséért korlátlanul és egyetemlegesen felelnek (Gt. 26.§). A vezető tisztségviselőt ezen kötelezettség teljesítéséért felróhatóságára tekintet nélküli, objektív helytállás terheli.

b) Üzleti titok megőrzése

A gazdasági társaság ügyeiről szerzett értesüléseket üzleti titokként kötelesek megőrizni, amit harmadik személyekkel a vezetői jogviszony megszűnését követően sem közölhetnek (Gt. 27.§ (1) bekezdés).

c) Felvilágosítás adása a tagok részére

A tulajdonosok kérésére a vezető köteles a társaság ügyeiről felvilágosítást adni, s lehetővé kell tenni számukra az üzleti könyvekbe és iratokba való betekintést. A vezető tisztségviselő ebben az esetben is a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles eljárni, ezért a tájékoztatás megtagadható, ha az a társaság üzleti érdekeit, üzleti titkait sérti. A tájékoztatás megtagadása esetén a tag kérelmére a cégbíróság dönti el, hogy a tag joggyakorlása nem valósít-e meg joggal való visszaélést (Gt. 27.§ (2)–(3) bekezdés).¹¹⁹

d) Munkáltatói joggyakorlás

A társaság munkavállalóival szemben a munkáltatói jogokat a vezető tisztségviselő - Rt. esetében az igazgatóság - gyakorolja. A társaság létesítő okirata vagy a legfőbb szervének határozata több vezető tisztségviselő esetén a munkáltatói jogok gyakorlását az egyik vezető

¹¹⁹ Tamáné Nagy Erzsébet: A gazdasági társaságok és a cégnyilvántartás joga, vonatkozó számvitele (Szerk.: Bodor Mária) Kortax Kft. Bp. 1998. 33. o.

tisztségviselőre, illetve más, a társasággal munkaviszonyban álló személyre – tipikusan a cégvezetőre - ruházhatja át (Gt. 28.§).

e) A legfőbb szerv által hozott határozat bírósági felülvizsgálata iránti keresetindítás joga (Gt. 47.§ (2) bekezdés)

A vezető tisztségviselő az ügyvezetés során a jogszabályok, a létesítő okirat és a legfőbb szerv határozatai alapján köteles eljárni. Ha a legfőbb szerv jogsértő határozatot hoz, akkor ennek végrehajtása során a vezető tisztségviselő is jogellenesen jár el, s véleményem szerint ebből eredő károkozása esetén megállapítható a korlátlan felelőssége. Ennek elkerülése érdekében a határozat bírósági felülvizsgálatát kezdeményezheti a tudomásszerzéstől számított harminc napon belül. A határozat meghozatalától számított kilencvennapos jogvesztő határidőn túl a határozatot egyáltalán nem lehet megtámadni, még akkor sem, ha a vezető tisztségviselő addig nem szerzett róla tudomást. A keresetindítás joga nem illeti meg a vezető tisztségviselőt – a tévedés, megtévesztés és a jogellenes fenyegetés eseteit kivéve –, ha tagsági viszonyára tekintettel a kifogásolt döntést maga is megszavazta. A pert a társaság ellen kell megindítani, s ha nincs más, a társaság képviselőjére jogosult vezető tisztségviselő, egy kijelölt felügyelő bizottsági tag látja el a képviselőt. Ennek hiányában a bíróság ügygondnokot rendel ki a társaság képviselőjére. A bíróság a határozat jogszerűsége tárgyában dönt, s a jogsértő határozatot hatályon kívül helyezi. A jogsértő társasági döntés megváltoztatására nem jogosult, hiszen ezáltal a bíróság hozna meg egy gazdasági jellegű döntést a társaság helyett.

A kft. és az rt. vezető tisztségviselői számára a Gt. további kötelezettségeket állapít meg, amelyekre az adott társasági formáknál térek ki.

4.4. A vezető tisztségviselő díjazása

A Gt. szerint a vezető tisztségviselői feladatok ellátásáért díjazás állapítható meg, melyről a vezetőt megválasztó legfőbb szerv dönt, kivéve, ha a vezető megválasztását és díjazásának megállapítását a kft., illetve az rt. létesítő okirata a felügyelő bizottságra ruházta át, mert ebben az esetben a díjazást a felügyelő bizottság jogosult meghatározni. Ha e tisztség betöltésére ***polgári jogi megbízás*** keretében történik – ami visszterhes és ingyenes egyaránt lehet – a legfőbb szerv (illetve felügyelő bizottság) dönti el, hogy állapít-e meg külön díjazást vagy nem.

Amennyiben a vezető tisztségviselő **munkaviszonyban** áll, az Mt. szerint a munkáltatónak munkabért kell fizetnie, legalább a minimálbérnek megfelelő összegben, bár a menedzserek esetében nem ez a tipikus mértékű javadalmazás.

A törvény kizárhatja a díjazás lehetőségét, s a Gt. meg is fogalmaz egy kizáró okot. Így nem részesíthető díjazásban a vezető tisztségviselő a gazdasági társaság fizetésképtelenségének jogerős megállapítását követően a felszámolási eljárás tartama alatt (Gt. 24.§ (3) bekezdés). A felszámolás kezdő időpontjától a felszámoló veszi át a vezető tisztségviselő feladatait, gyakorolja a munkáltatói jogokat, a társaság nevében jognyilatkozat csak a felszámoló tehet, s a cégjegyzési jog is őt illeti.

Bár a Csődtörvény. erre az időszakra is állapít meg a vezetőnek speciális feladatokat, méltánytalan lenne a hitelezőkre nézve, ha továbbra is kapnák a vezető tisztségviselők a korábbi – sokszor igen magas – díjazásukat.¹²⁰ Ez a helyzet elfogadható a megbízási jogviszony keretében tevékenykedő vezető tisztségviselő viszonylatában, azonban nem ilyen egyértelmű a helyzet, ha a felek munkaszerződést kötöttek az ügyvezetői feladatok ellátására. Az Mt. alapján a munkáltató főkötelezettsége a munkabér fizetése, az ettől eltérő megállapodás érvénytelen (Mt. 141.§). Ha a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató nem fizet munkabért, olyan munkaviszonyból származó kötelezettségét szegi meg, ami alapul szolgálhat a munkavállalói rendkívüli felmondásnak.

Álláspontom szerint a két, egymásnak ellentmondó törvényi szabályozás közül a társasági jogi rendelkezést kell olyan különös szabálynak tekinteni, amely megelőzi az Mt. általános előírását. A Gt. szabályozása ugyanis a vezető tisztségviselők egységes jogállását, azonos hatáskörét és a Gt. által megszigorított azonos polgári jogi felelősséget határozza meg, függetlenül attól, hogy milyen jogviszony keretében tevékenykednek. Méltánytalan megoldásnak tartom, ha e téren különbség lenne a vezetők között, így a felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselő – függetlenül a megbízási vagy munkaviszonyától – díjazásban nem részesíthető. A helyzet egyértelmű megítélését segítené elő a munkáltató felszámolása alatt a vezető díjazásának tilalmát rögzítő munkajogi rendelkezés.

¹²⁰ Tamáné Nagy Erzsébet: A gazdasági társaságok és a cégnyilvántartás joga, vonatkozó számvitele (szerk.: Bodor) 1998. Kortax Kft. Bp. 34. o.

5. A vezető tisztségviselői jogviszony létesítésének és tartalmának társasági formához kötődő specifikumai

5.1. A jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok üzletvezetése

A Gt. továbbra is jogi személyiség nélküli társaságként szabályozza a közkereseti és a betéti társaságot, bár már megalkotásakor, s jelenleg a Ptk. kodifikációja során is felmerült e két társasági forma jogi személlyé nyilvánítása¹²¹. Emelletti érvként szól, hogy a fennálló szabályozás szerint a cégnév alatti jogalanyiség és a jogi személyiség között tartalmi különbség nem áll fenn, így semmi akadálya nem lenne a jogi személyiséggel való felruházásnak. Ellene szólnak a magyar kereskedelmi jogi tradíciók és a cégbírószági technikai nehézségek, valamint az, hogy „a jogi személyiség a szerződéses jellegtől szükségképpen a kft-szerű szervezeti jelleg felé nyomná el a kkt-t, bt-t.”¹²²

Véleményem szerint ezen társaságok jogi személyiségének hiánya a gyakorlatban eddig nem jelentett problémát, a kötelező szervezeti előírások hiánya miatt ezek a személyegyesülési formák a legkedvezőbbek a családi kisvállalkozások számára. A népszerűségüket a számadatok is alátámasztják, hiszen a társaságok közül a legnagyobb számban a betéti társaságok működnek, s nem látom indokoltnak a jelenlegi szabályok megváltoztatását. Emiatt nem tartom szükségesnek a kistársaságok jogi személyek közé való beemelését.

A kisvállalkozás alapformájának a Gt. a kkt-t tekinti, s ennek szabályait rendeli alkalmazni a bt-re. A személyegyesülés jellegéből adódóan a tagok személyesen közreműködhetnek a társaság tevékenységében, amit a régi Gt. hatályba lépésekor kötelezően írt elő. 1991-ben a Gtn. a személyes közreműködési kötelezettséget eltörölte, így minden tag maga döntheti el, hogy részt vesz-e a társaság tevékenységében, s milyen formában. A szervezeti felépítése, működése – a jogi személyiség hiányából adódóan – a legegyszerűbb a társasági formák közül: üzletvezetésre jogosult tagok látják el a társaság operatív vezetését és képviselését, a legfőbb szerve pedig a tagok gyűlése, amelynek munkájában valamennyi tag

¹²¹ Lásd bővebben: Károlyi Géza: A jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaságok jogképességének kérdése a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXIV. törvény tükrében. Jogtudományi Közlöny. 1998. 11. szám. 435.o.

¹²² A kodifikációs bizottság vitaanyaga : A gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvények koncepciója. 2004. Kézirat. 8. o.

személyesen vesz részt, képviseletnek nincs helye. Vagylagos jelleggel létrehozható taggyűlés is, amely a tagok gyűlése formalizált változataként működik.

Az **üzletvezetés** csakis e társasági formáknál tagsági viszonyhoz kötődik, tehát kívülálló személy e tevékenységet nem láthatja el. Éppen ezért áttörést szenved az a minden más társaságra irányadó főszabály, hogy vezető tisztségviselő csak természetes személy lehet. Változás a régi Gt.-hez képest az is, hogy az üzletvezetésre jogosult tagok ma már vezető tisztségviselőnek minősülnek, így a rájuk vonatkozó előírásokat (összeférhetetlenség, kizáró okok) az üzletvezetőkre is alkalmazni kell (Gt. 86.§ (4) bekezdés).

Az üzletvezetés ellátására két alternatívát állít fel a Gt. A tagok azonos jogállásából kiindulva – minden tagot korlátlan és egyetemleges felelősség terhel, a társasági szerződés eltérő rendelkezése hiányában az egy tag egy szavazat elve érvényesül – a társaság üzletvezetésére mindegyik tag jogosult, mégpedig időbeli korlátozás nélkül. Ebben az esetben felesleges lenne a határozott idejű, maximum ötéves korlátozás alkalmazása, hiszen a tagsági viszony önmagában eredményezi az üzletvezetésre való jogosultságot.

A másik megoldás szerint a tagok egy vagy több tagot is megbízhatnak az üzletvezetéssel – legfeljebb öt évre –, ekkor viszont a többi tag üzletvezetésre nem jogosult, csakis a legfőbb szerv általi határozathozattal vehet részt a társaság döntéseiben.

A Gt. a többi társaság szabályozásától eltérően – véleményem szerint helyesen - a kkt. és bt. viszonylatában nemcsak a képviselet, hanem az üzletvezetés módját is meghatározza. Főszabály szerint az üzletvezetők önállóan járhatnak el. Előfordulhat azonban, hogy az egyik üzletvezető nem ért egyet a másik tag valamely intézkedésével, s tiltakozása esetén a tagok gyűlése (taggyűlés) fog dönteni az üzletvezetés körébe tartozó kérdésben. A tiltakozásnak halasztó hatálya van az intézkedés végrehajtására, ami alól a halaszthatatlan intézkedések - például kárveszély elhárítása- kivételt képeznek.

A társasági szerződés rendelkezése szerint, ha több üzletvezetésre jogosult tag együttesen járhat el, ez az üzletvezetők teljes egyetértését feltételezi. Ez azt jelenti, hogy három üzletvezető közül az egyik tiltakozása esetén a döntés átkerül a legfőbb szerv hatáskörébe.¹²³

¹²³ Ellentétben a régi Gt.-vel, amely szerint az együttesen eljáró üzletvezetők szótöbbséggel hozhatták meg döntéseiket.

A Gt. a vezető tisztségviselőket a társaság törvényes képviselőinek tekinti, így az üzletvezetésre jogosult tagok szükségképpen képviselik a kkt.-t, bt.-t harmadik személyek előtt.¹²⁴

A bt. üzletvezetése annyiban különbözik a kkt.-hoz képest, hogy a tagok közül csak a beltagok jogosultak az üzletvezetésre és képviseletre. Ez logikus is, hiszen visszás helyzetet eredményezhetne, ha a korlátozott felelősségű kültag mint a társaság üzletvezetője vállalna kötelezettségeket a bt. nevében, amelyekért a bt. mögött a beltag tartozna korlátlan felelősséggel. Egy kivételt azonban megállapít a Gt., mégpedig, ha a kültag vállalja a nyilvánosságot olyan módon, hogy a cégnévben legalább a vezetékneve szerepel, ez a bt. hitelezőivel szembeni korlátlan felelősségét eredményezi. Ha pedig a kültag a beltaggal azonos módon felel, értelmetlen lenne kizárni a társaság üzletvezetéséből.

Korábban nem volt egyértelmű annak a megítélése, hogy az egyedüli beltag létesíthet-e munkaviszonyt a társaságával az üzletvezetői tisztség betöltésére. A Gt. vezető tisztségviselői jogviszony létesítésére vonatkozó általános rendelkezésére tekintettel a Legfelsőbb Bíróság több eseti döntésében is kifejtette, hogy a betéti társaság bel- és kültagjaival munkaviszonyt létesíthet, a beltaggal akár üzletvezetési tisztség betöltésére is. Az egyedüli üzletvezetésre jogosult beltag munkaviszonya esetén azonban nem érvényesülnek a munkaviszony létesítésének munkajogi feltételei, az alá-fölérendeltségi kapcsolat, hiszen sem a tagok gyűlése, sem a taggyűlés nem tekinthető a tagok személyétől elkülönült társasági szervnek, így nem különül el a munkáltatói jogkör gyakorlójának és a munkavállalónak a személye. Minderre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság jogegységi határozatában kimondta, hogy a munkaviszony sajátosságainak érvényesíthetlensége miatt „**betéti társaság nem létesíthet munkaviszonyt az üzletvezetésre egyedül jogosult egyedüli beltagjával.**”¹²⁵

¹²⁴ Ma már nincs lehetőség arra, hogy a társaság üzletvezetését és képviseletét más-más személy lássa el, míg a régi Gt. szerint jogszerűnek minősült a társasági szerződés olyan rendelkezése, amely szerint a három üzletvezető közül csak az egyik jogosult a képviseletre.

¹²⁵ 3/2003. Polgári jogegységi határozat

5.2. Jogi személyiségű gazdasági társaságok ügyvezetése

5.2.1. A korlátolt felelősségű társaság ügyvezetése

A kft. a bt. mellett a másik legkedveltebb társasági forma hazánkban.¹²⁶ A Magyarországon bejegyzett és 2001. január 1-jén működő cégeknek több mint 40 %-a korlátolt felelősségű társaság.¹²⁷ Népszerűségét annak köszönheti, hogy kis és nagy összegű tőkével egyaránt jól működtethető, s a tagok felelőssége főszabály szerint korlátozott, hiszen a tag a társaság kötelezettségeiért a magánvagyonával – bizonyos törvényi kivételektől eltekintve - nem felel.

A kft. amellet, hogy viszonylag nagy tőke megmozgatására is szolgálhat, magán viseli a „kis társaságok” személyes jellegét is, hiszen a tagok között szoros bizalmi kapcsolat áll fenn. E kettős jellege miatt ún. vegyes társaságnak is szokták nevezni.¹²⁸ Személyes jellege megnyilvánul abban is, hogy a tagok személyesen közreműködhetnek a társaság tevékenységében, téve ezt munkaviszony, mellékszolgáltatás vagy akár külön szerződés nélkül társasági jogviszonyok alapján. A tag és a társaság közötti munkaviszony létesítésének a lehetőségét erősíti meg a legfelsőbb bíróság egyik állásfoglalása.¹²⁹ A tag személyes közreműködése nem csak a társaság tevékenységében, hanem a kft. irányításában, ügyvezetésében is megvalósulhat. Így nincs annak akadálya, hogy egy vagy több tagot bízzanak meg e tisztség ellátásával. Az ügyvezetés azonban nem kötött tagsági jogviszonyhoz, kívülálló személy is lehet kft. ügyvezetője. Az ügyvezetés ellátására kínálkozik még egy harmadik megoldás is: a kistársaságokhoz hasonlóan a társasági szerződés úgy is rendelkezhet, hogy valamennyi tag jogosult az ügyvezetésre és képviselőre, ilyenkor őket kell ügyvezetőnek tekinteni.

Az ügyvezető – akár tag, akár kívülálló – megbízási, vagy munkaviszony keretében láthatja el az ügyvezetői feladatokat. Ha tagot választanak meg ügyvezetőnek, a Gt. csak azt az előírást tartalmazza, hogy kft. tagja az ügyvezetői tevékenységet mellékszolgáltatás keretében nem végezheti (Gt. 131.§(1)bekezdés). Azonban a bt. egyedüli üzletvezetőjéhez hasonlóan véleményem szerint kétséges, hogy a tagsági jogviszonyban is álló egyetlen ügyvezető munkaviszonya esetén érvényesülnek-e a munkaviszony alapvető sajátosságai. Ugyanis az ügyvezető tekintetében a munkáltatói jogokat a taggyűlés gyakorolja, melynek

¹²⁶ A gazdasági társaságok számának alakulását az 5. számú melléklet mutatja.

¹²⁷ Céglételemző 2001 március 3. száma

¹²⁸ Fazekas – Harsányi – Miskolczi – Újváriné: Magyar társasági jog Novotni Kiadó. Miskolc 2001. 206. old.

általában egyszerű szótöbbséggel hozott döntéseiben törzsbetétje arányában az ügyvezetői tisztséget ellátó tag is részt vesz. Ha az ügyvezető tag olyan nagyságú üzletrésszel rendelkezik, amely döntően meghatározza a taggyűlés ügyvezető feletti munkáltatói jogának gyakorlását, akkor ebben az esetben sem jutnak érvényre a munkaviszony sajátosságai. Erre tekintettel **indokoltnak tartom** – a német BGB-hez hasonló – **olyan szabályozás kialakítását, amely az ügyvezető munkaviszonyban állását csak kívülálló személy részére, vagy kisebb mértékű társasági részesedéssel rendelkező tagnak teszi lehetővé.**

A vezető tisztségviselői jogviszony általános tartalma mellett a Gt. a kft. ügyvezetőjére vonatkozó speciális jogokat és kötelezettségeket is megállapít.

- a) A kft. alapításakor a **vagyonnak** a Gt.-ben és a társasági szerződésben meghatározott módon és időben történő **rendelkezésére bocsátását** az ügyvezető **köteles igazolni** a cégbíróság felé. Ez a kötelezettsége fennáll a törzstőke felemelésekor történő új törzsbetétek nyújtásakor is.
- b) A **taggyűlés összehívása** főszabály szerint az ügyvezető feladata. Neki kell gondoskodni arról, hogy a napirend közlésével legalább tizenöt napos időközzel értesítse a tagokat taggyűlés tartásáról.

A taggyűlési jegyzőkönyv készítéséről szintén az ügyvezető gondoskodik, amit egy hitelesítő taggal együtt ő ír alá.

- c) Az ügyvezető vezeti a **Határozatok könyvét**, amely a taggyűlési határozatokat tartja nyilván. A régi Gt. szerint a Határozatok könyvébe való bevezetés konstitutív hatályú volt, tehát a határozatok a bevezetést követően váltak érvényessé. Ennek oka valószínűleg az volt, hogy a kft. taggyűléséről nem kellett jegyzőkönyvet felvenni, így az ott született döntések a Határozatok könyvében láttak napvilágot. Ezzel a gyakorlatban sok problémát okozó szabályozással szakított a Gt., s ma már a határozatok érvényességének nem feltétele a Határozatok könyvébe való bevezetés, bár a határozatokat továbbra is haladéktalanul be kell vezetni - tulajdonképpen már a taggyűlésen- a Határozatok könyvébe.

A jegyzőkönyvbe és a Határozatok könyvébe bármelyik tag betekinthet és az azokban foglaltakról az ügyvezető által hitelesített másolatot kérhet.

- d) Az ügyvezető a társaság tagjairól nyilvántartást, ún. **tagjegyzéket** vezet, amely a tagok fontosabb adatait, a társasági szerződésben vállalt kötelezettségekre

¹²⁹ Gk. –Mk. 1. sz. kollégiumi állásfoglalás

(törzsbetét, pótbefizetés, mellékszolgáltatás) és azok mértékére, valamint az üzletrész átruházásának korlátozására, kizárására vonatkozó rendelkezéseket tartalmazza.

Az alapító tagok fenti adatait a társasági szerződés rögzíti, azonban az üzletrész átruházása folytán bekövetkező tagváltozás nem igényel társasági szerződésmódosítást (Gt. 138.§ (2) bekezdés), elegendő csak a tagjegyzéken átvezetni a változásokat. Az üzletrész megszerzője köteles bejelenteni a társaságnak a tulajdonváltozást és annak időpontját, amelyet az ügyvezető átvezet a tagjegyzéken, s a hatályos tagjegyzéket köteles benyújtani a cégbíróságnak, ahol bárki információkat szerezhet a kft. jelenlegi és volt tagjairól.

5.2.2. A részvénytársaság vezetésének sajátosságai

Az rt. tipikusan tőkeegyesítő jogi személyiségű gazdasági társaság, amelynek általában sok tagja van, s nagy tőkék koncentrálására hivatott. Szervezeti felépítése a legbonyolultabb a gazdasági társaságok közül, hiszen itt különül el legkategorikusabban a tulajdonosokat tömörítő közgyűlés, a vezető testületként működő igazgatóság és az ügyvezetés ellenőrzését ellátó felügyelő bizottság.

Az rt. szervezeti felépítésére jellemző, hogy az **„ún. német típusú kétlépcsős szervezeti rendszerhez igazodik”**¹³⁰, amelynek az a sajátossága, hogy az ügyvezetés és az ellenőrző szerv egymástól elkülönülten működik. Az rt. az egyetlen társaságunk, ahol testületi vezetést valósít meg az igazgatóság. Más gazdasági társaságoknál nem beszélhetünk testületi vezetésről még akkor sem, ha több együttes képviseleti joggal rendelkező ügyvezető áll a társaság élén.

5.2.2.1. Az igazgatóság mint testületi vezető szerv

Az igazgatóság létszámát 3 és 11 fő között a létesítő okiratban keret jelleggel is meg lehet határozni. Az igazgatóság tagjai csak természetes személyek lehetnek, s mivel mindannyian vezető tisztségviselőnek minősülnek, valamennyijükre irányadóak a vezető tisztségviselővel szembeni követelmények (összeférhetetlenségi szabályok, kizáró okok). A nyilvános alapítású rt.-nél az alakuló közgyűlés választja meg az igazgatóságot, kivéve, ha ezt a jogot az alapítók az alapítási tervezetben fenntartották a maguk számára. Ilyenkor az első

¹³⁰ Sárközy Tamás: Részvénytársaság (szerk. Sárközy) HVG-ORAC 1998. Bp. 132. old

igazgatósági tagokat az alapítók jelölhetik ki, de legfeljebb csak három évre szólhat a megbízásuk. Az alakuló közgyűlés az általános szabályoknak megfelelően maximum 5 évre adhat megbízást. Zártkörű alapításnál az alapító okiratban jelölik ki az igazgatóság tagjait.

A Gt. 240. § (2) bekezdése kifejezetten tiltja, hogy az igazgatóság elnöke, illetve tagjai a tisztséget erre irányuló munkaviszony keretében lássa el. Ebből következik, hogy az rt.-nél a vezető tisztségviselők kizárólag polgári jogi megbízás keretében láthatják el az igazgatósági tagsági (elnöki) feladataikat.

Véleményem szerint ez a korlátozás indokolatlan az igazgatósági tagokra nézve, s az ő esetükben is lehetővé kellene tenni – mint minden más társaság vezető tisztségviselője részére –, hogy a részvényesekkel való megegyezés alapján munkaviszonyt is létesíthessenek az igazgatósági feladatok ellátására.

A jelenlegi szabályozás azonban nem jelenti azt, hogy más munkaköri feladatok elvégzésére ne jöhetne létre munkaviszony a társaság és az igazgatósági tag között. Sőt van olyan szervezeti törvény,¹³¹ amely kötelező jelleggel meghatározza a „belső” és „külső” igazgatósági tagok arányát a testületben, így az igazgatósági tagok egy részét az rt. munkavállalói közül kell megválasztani (belső igazgatósági tagok). Azoknál a gazdasági társaságoknál is, ahol törvény ezt nem teszi kötelezővé, sok esetben érvényesülő gyakorlat, hogy az rt. munkaszervezetének egyes vezetői – például a vezérigazgató, vezérigazgató-helyettesek – egyben igazgatósági tagok is. Így töltheti be egyetlen személy a társaság elnök – vezérigazgatói tisztségét. Ez valójában két jogviszonyt és funkciót takar, egyrészt mint a stratégiai irányítást ellátó igazgatóság elnöke megbízási jogviszonyban áll az rt.-vel, másrészt viszont vezérigazgatóként munkaviszony keretében a cég munkaszervezetének első számú vezetője.

5.2.2.2. A vezérigazgatói jogállás sajátosságai

Az rt. testületi vezetése alól egy kivételt enged a Gt. A zárt körűen működő Rt.-nél lehetséges olyan alapító okirati rendelkezés, amely szerint az igazgatóság hatáskörét a vezérigazgató látja el (Gt.244.§). Sajnálatos, hogy a Gt. bővebben nem rendezi a vezérigazgató jogállását, így e vonatkozásban eltérő, egymásnak ellentmondó értelmezések láttak napvilágot. Van olyan nézet, amely eszerint „az igazgatóság jogkörében eljáró

¹³¹ A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról szóló 1996. évi CXII. tv. 62. § (2) bekezdése előírja, hogy a hitelintézet igazgatóságának legalább két belső taggal kell rendelkeznie, s a külső tagok számának mindenkor

vezérigazgató a Gt. 244. § szövegéből, de különösen a 21. §-sal való egybevetéséből egyértelműen látszik, hogy nem minősül vezető tisztségviselőnek”.¹³² Wellmann ennek éppen az ellenkezőjét állapítja meg: „Abból ugyanis, hogy a vezérigazgató az igazgatóság jogait gyakorolja, az igazgatóság tagjai pedig vezető tisztségviselők, külön kifejezett rendelkezés nélkül is logikusan következik, hogy a vezérigazgató is vezető tisztségviselő. Ellenkező értelmezés ahhoz a nyilvánvalóan tarthatatlan helyzethez vezetne, hogy a vezérigazgatóval, mint egyszemélyi vezetővel szemben kisebb követelmények lennének támaszthatóak, mint az igazgatósági taggal szemben, aki csak egyik tagja a testületnek.”¹³³ Ezt az álláspontot támasztja alá az az értelmezés, amely a vezérigazgatót „egyszemélyes igazgatóságnak” tekinti.¹³⁴ Véleményem az utóbbi értelmezésekkel esik egybe, miszerint az igazgatósági jogkörrel felruházott vezérigazgatót az rt. vezető tisztségviselőjének kell tekinteni. Úgy gondolom, hogy - hasonlóan az elnök – vezérigazgató jogállásához – itt egy kettős jogviszony alakult ki. Adott egy vezető állású alkalmazott, a vezérigazgató, akit az alapító okirat felruház az igazgatóság jogkörének gyakorlására. Ebben az esetben munkaviszony mellett egy polgári jogi megbízás is létrejön, s mint ahogyan a két feladatkör különválasztható, díjazás is két jogcímen járhat.

A vezérigazgató jogállása háromféleképpen értelmezhető. Egyrészt a vezérigazgató olyan vezető állású alkalmazott, aki a Gt. 244.§-a alapján az igazgatóság hatáskörét is ellátja egy személyben. Másik értelmezés szerint a vezérigazgató az igazgatóság tagjaként (elnökeként) részt vesz a vezető testület munkájában. A harmadik jogállás alapján a vezérigazgató nem tagja az igazgatóságnak, kizárólag munkaviszony keretében, a cég első számú vezetőjeként látja el az operatív irányítási feladatokat, s nem minősül vezető tisztségviselőnek.

Egyetértek Wellmann azon álláspontjával, hogy az ilyen vezérigazgató társasági jogi szempontból cégvezetőnek tekinthető, hiszen egy olyan általános képviseleti joggal felruházott munkavállalóról van szó, aki az igazgatóság utasításai szerint végzi a munkáját.¹³⁵

Az igazgatóság testületként jár el, s a Gt. is a testület számára határozza meg a jogokat és kötelezettségeket. Lehetőség van azonban arra, hogy az igazgatóság saját ügyrendjében

meg kell haladnia a belső tagok számát. Ez biztosítja az objektivitást az olyan igazgatósági döntések meghozatala során is, amelyben az ügyvezetők (belső tagok) érintettek.

¹³² Lőrincz György: Az új Gt. munkajoggal összefüggő kérdései Gazdaság és Jog 1998. 9.12.23. old.

¹³³ Wellmann György: Vezérigazgató az új Gt.-ben Céghírnök 1998. 9. sz. 3. old.

¹³⁴ Sárközy Tamás: Részvénytársaság 1998. HVG-ORAC Bp. 141. old.

¹³⁵ Wellmann György: Részvénytársaságok kézikönyve. 10. rész, 2. fejezet, 1.2. alfejezet, 3. o.

megossza feladat- és hatáskörét az igazgatósági tagok között, akik az igazgatóság nevében járnak el.

Az igazgatóság feladatkörébe tartozik az ügyvezetéssel összefüggő minden olyan feladat, amit a Gt., illetve a létesítő okirat nem utalt a közgyűlés vagy a felügyelő bizottság jogkörébe. Ezen belül külön nevesíti a Gt., hogy a számviteli beszámoló és az adózott eredmény felhasználására vonatkozó javaslat közgyűlésen való előterjesztése az igazgatóság feladata. Úgyszintén az igazgatóság gondoskodik az rt. üzleti könyveinek szabályszerű vezetéséről. A Gt. az igazgatóság új kötelezettségeként határozta meg az üzletpolitika alakulásáról a társaság vagyoni helyzetéről való jelentés készítését, melyet a közgyűlésnek legalább évente, a felügyelő bizottság részére háromhavonta kell megadnia (Gt. 242.§).

A közgyűlést az igazgatóság hívja össze, amelynek ülésén tanácskozási joggal az igazgatósági tagok is részt vesznek. Az igazgatóság nyolc napon belül köteles összehívni a közgyűlést, ha az rt. saját tőkéje veszteség következtében az alaptőke kétharmadára csökken, avagy a saját tőke összege a 20 millió Ft-os tőkeminimum alá csökken, illetve az rt. vagyona a tartozásokat nem fedezi, így fizetéseit megszüntette. Az igazgatósági tagok jogait és kötelezettségeiket csak személyesen gyakorolhatják, e téren képviselőnek nincs helye.

5.2.3. Közös vállalat ügyvezetése

A közös vállalat a legkevésbé népszerű forma a gazdasági társaságok közül, számuk 100-150 között mozog. Ez egyrészt a szocializmusból örökölt vállalkozási formának, másrészt annak köszönhető, hogy jellemzően nem profitorientált szervezet, hanem főként az azonos szektorban működő tagjainak közös természetes érdekeit kívánja szolgálni. A tagok kezesi felelőssége sem szolgálja a vállalat népszerűségét a vállalkozók között, s a vagyoni hozzájárulást meghaladó tagi felelősség miatt szokták a kft. ellentétének is minősíteni. Korábban csak jogi személyek alapíthatták, ám a Gt. feloldotta ezt a korlátozást, s ma már bármely jogalany élhet a vállalat létrehozásának lehetőségével.

A közös vállalat élén egyszemélyi vezetőként az **igazgató** áll, aki feladatát önállóan és egyéni felelősséggel látja le. Míg más társaságoknál a Gt. lehetőséget biztosít arra, hogy több vezető tisztségviselő végezze a társaság ügyintézését, addig a közös vállalatnál az egyszemélyi vezetés honosodott meg.

Az igazgató a főszabálynak megfelelően csak természetes személy lehet, aki megbízás vagy munkaviszony keretében látja el a vállalat ügyvezetését. A régi Gt. egyik rendelkezése értelmében kialakult egy olyan álláspont, amely szerint az igazgató csak munkaviszonyban

láthatja el a tisztségét.¹³⁶ A gyakorlatban tipikusnak tekinthető az igazgató munkaviszony keretében történő foglalkoztatása, de ez nem kizárólagos.¹³⁷ A Gt. 144. § (1) bekezdése értelmében az igazgató képviseli a közös vállalatot a bíróság, más hatóság, illetve harmadik személyek előtt. Eljárása során figyelemmel kell lennie a társasági szerződés a belső szabályzatok előírásaira és az igazgatótanács határozataira.

1990. óta közös vállalatot újonnan nem alapítottak, s kevés számukra tekintettel felmerülhet az a kérdés, hogy indokolt-e ezt a társasági formát továbbra is fenntartani. A közelmúltban már volt példa vállalkozási forma megszüntetésére, amikor a Gt. megtiltotta gazdasági munkaközösségek jövőbeni alapítását, a meglévők számára pedig megfelelő türelmi idő alatt más társasági formává alakulással biztosította a továbbműködést. Véleményem szerint ez a megoldás a közös vállalat esetében is alkalmazható lenne.

6. A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése

6.1. A vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyának megszűnése

A Gt. meghatározza azokat az eseteket, amikor a vezető tisztségviselői megbízási megszűnik (Gt. 30.§ (1) bekezdés). Ezek az esetek a megbízási időtartamának lejártja, a visszahívás, a törvényben szabályozott kizáró ok bekövetkezése, lemondás és az elhalálozás.

A megbízási időtartamának lejártja

A vezető tisztségviselői megbízási - az európai joggyakorlattal megegyezően - csak határozott időre, legfeljebb öt évre szólhat. Amennyiben a határozott idő letelik, a jogviszony automatikusan megszűnik, tehát nem igényel a felek részéről semmilyen jognyilatkozatot. Ha a vezető tisztségviselő a megbízási idő lejártát követően is ellátja az ügyvezetési feladatokat, akkor a Ptk. 221.§-a szerinti álképviselőnek minősül. (Ennek a helyzetnek a jogi megítélésével bővebben e fejezetben belül a 3.pont alatt foglalkozom.)

Nincs akadálya annak, hogy a vezető tisztségviselőt akár többször is újraválasszák, azonban a megválasztás tényét és időtartamát, valamint az elfogadó nyilatkozatot újra be kell nyújtani a cégbírósághoz.

¹³⁶ A régi Gt. 133. § (2) bekezdés f. pontja kifejezett rendelkezést tartalmaz arra nézve, hogy az igazgató feletti munkáltatói jogot az igazgatótanács gyakorolja

¹³⁷ Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. Kompkonzult Kft. Bp. 1995. 41. old.

A vezető tisztségviselő visszahívása

A visszahívás joga a vezető tisztségviselőt megválasztó legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik, kivéve, ha a Gt. 33.§ (1) bekezdése szerinti lehetőséggel élve, az rt., illetve a kft. létesítő okirata a megválasztás és visszahívás jogát a felügyelő bizottságra ruházza át. A visszahívás joga bármikor indoklás nélkül gyakorolható, s a visszahívás időpontjában hatályosul. A visszahívásról közös vállalat esetén az igazgatótanács, az rt.-nél a közgyűlés határoz egyszerű szótöbbségű határozattal, míg a kft. ügyvezetőjének visszahívásáról a taggyűlés legalább háromnegyedes szótöbbségű határozata dönt. A minősített többséggel hozott határozat véleményem szerint jelentősen megnehezíti az egyszerű szótöbbséggel megválasztott ügyvezető visszahívását, erre tekintettel elegendőnek tartanám a többi társaságra vonatkozó előírással megegyező egyszerű szótöbbségű döntés előírását.

A vezető tisztségviselővel szembeni kizáró ok bekövetkezése

A vezető tisztségviselővel szembeni kizáró okokat a Gt. 23.§-a sorolja fel. Ezek a kizáró okok nemcsak a vezető tisztségviselő megválasztásánál (kijelölésénél) irányadók, hanem a tisztség betöltése során is.

Ha a Gt-ben megjelölt valamely körülmény a tisztség ellátása során bekövetkezik, a törvény erejénél fogva megszűnik a vezető tisztségviselői jogviszony. A kizáró ok bekövetkeztét a vezető haladéktalanul köteles közölni a társasággal, hogy minél hamarabb új vezető tisztségviselő megválasztása iránt intézkedjenek.

Mint már korábban kifejtettem, úgy vélem, a kizáró okok a gyakorlatban nem kellő hatékonysággal érvényesülnek a szankciók hiánya miatt.

A vezető tisztségviselő lemondása

A vezető tisztségviselő egyoldalú, a társasághoz címzett jognyilatkozattal bármikor indoklás nélkül lemondhat a tisztségéről. A lemondás – ugyanúgy, mint a visszahívás – azonnali hatályú, tehát a lemondás napján szűnik meg a tisztsége. A Gt. a korábbi szabályokkal ellentétben rendezi azt a helyzetet, ha a lemondással működésképtelenné válna a társaság. A polgári jogi megbízás szabályainak analógiájára a lemondás csak annak bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a gazdasági társaság legfőbb szerve az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már azt megelőzően gondoskodott. Így például egy kft. egyetlen ügyvezetőjének lemondása során a tisztségét az új ügyvezető megválasztásáig, legfeljebb azonban hatvan napig még el kell látnia. Ezalatt az idő

alatt a lemondott ügyvezető még köteles a társaság érdekében eljárni, a halaszthatatlan döntések meghozatalában, illetve ilyen intézkedések megtételében részt venni. A lemondás hatályossá válásával szűnik meg a tisztsége, ezért a korábbi díjazására is jogosult erre az időre.

A vezető tisztségviselő halála

A vezető tisztségviselő halála értelemszerűen tisztségének megszűnését eredményezi. Ha ennek következtében nem marad a társaságnak vezető tisztségviselője, akkor a Gt. 32.§ (4) bekezdése alapján a felügyelő bizottság hívja össze a legfőbb szerv rendkívüli ülését új vezető megválasztása érdekében. Ha nem működik felügyelő bizottság a társaság mellett, akkor bármelyik tag vagy hitelező kérheti a cégbíróságtól a legfőbb szerv ülésének összehívását (Gt. 158.§ (3) bekezdés).

Ha a vezető tisztségviselő polgári jogi megbízás keretében látja el a tisztségét, a fenti megszűnési módok nem okoznak problémát. Amennyiben a társaság munkaviszonyt is létesít a vezető tisztségviselővel ügyvezetési feladatai ellátására, úgy az Mt. rendelkezéseire is tekintettel kell lenni a munkaviszony jogszerű megszüntetésénél.

6.2. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogviszonyának megszűnése, megszüntetése

6.2.1. A felek akaratától független megszűnési módok

Az Mt. megkülönbözteti a felek akaratától független, automatikus munkaviszony megszűnési módokat a felek közös akaratából vagy egyoldalú nyilatkozatukkal történő megszüntetési esetektől. A Gt. ilyen differenciálást nem tartalmaz, egységesen a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnéséről rendelkezik, amelyek közül kettő esik teljes mértékben egybe a munkajogi megszűnéssel. Ez a kettő pedig az ***elhalálozás*** és a ***határozott idő lejárt***a. Ha tehát a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő meghal vagy a megválasztásának (kijelölésének) maximum öt éves időtartama lejár, ez társasági jogi és munkajogi szempontból is a jogviszonyok megszűnését eredményezi.

Fontosnak tartom megjegyezni, hogy a vezető tisztségviselő esetében nincs lehetőség a munkaviszony határozatlan idejűvé alakulására egy munkanap továbbdolgozása esetén, mert a munkaviszony választással keletkezett (Mt. 79.§ (6) bekezdés).

Az Mt. harmadik megszűnési módként a **munkáltató jogutód nélküli megszűnését** említi. Erről a Gt. kifejezetten nem rendelkezik, ám a társaság jogutód nélküli megszűnése értelemszerűen a társasággal létesített valamennyi (így a tagsági, felügyelő bizottsági és vezető tisztségviselői) jogviszony megszűnését eredményezi. Ezt támasztja alá a Gt.-nek az a rendelkezése is, miszerint ha a társasági szerződés nem rendelkezik a vezető tisztségviselői megbízás időtartamáról, a vezetőt öt évre megválasztottnak kell tekinteni, kivéve, ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jön létre (Gt. 24.§ (1) bekezdés). Ebből is következik, hogy ha a vezető tisztségviselői megbízás nem szűnik meg a Gt. 30.§ (1) bekezdésében meghatározott valamely módon, akkor legfeljebb a társaság jogutód nélküli megszűnéséig állhat fenn. A gazdasági társaság a cégjegyzékből történő törléssel szűnik meg, a törlést elrendelő végzés jogerőre emelkedése napján.

Véleményem szerint hasonló helyzet áll elő a **cégbejegyzési kérelem elutasítása** esetén is. Az addigi előtársaság további jogokat nem szerezhetsz, új kötelezettségeket nem vállalhat, működését köteles haladéktalanul megszüntetni. A társaság nevében vállalt kötelezettségeiért a társaság jogutód nélküli megszűnésére irányadó szabályok szerinti helytállást írja elő a Gt. Tehát ebből a szempontból úgy kell eljárni, mintha a társaságot bejegyezték volna, s utóbb jogutód nélkül megszűnt. A munkaviszony megszűnése a felek akaratától függetlenül, a munkáltató jogutód nélküli megszűnésével következik be, ami nem igényel külön jognyilatkozat megtételét. Hasonlóan automatikusan történik a vezető tisztségviselői megbízás megszűnése is.

A Gt. a felek akaratától független megszűnési módként szabályozza a vezető tisztségviselővel szembeni, **törvényben meghatározott valamely kizáró ok** bekövetkezését. A kizáró ok bekövetkezése napján (például a büntető bíróság ítéletének jogerőre emelkedésekor) a törvény erejénél fogva megszűnik a vezető tisztségviselői jogviszony. Így társasági jogi szempontból az érintett személy már nem vezető tisztségviselő, ám munkaviszonyának megszüntetéséről külön rendelkezni kell. Úgy gondolom, ebben az esetben a munkáltató az Mt. 96.§ (1) bekezdés b) pontjára hivatkozva jogszerűen gyakorolhatja a rendkívüli felmondás jogát, hiszen – például bűncselekmény elkövetésével – megvalósult a munkavállaló részéről egy olyan magatartás, ami a munkaviszony további fenntartását lehetetlenné teszi.

A társaságnak figyelemmel kell lenni a rendkívüli felmondás objektív és szubjektív határidejére. Az általános szabályoktól eltérően a vezető állású alkalmazottakkal szemben az

ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható a rendkívüli felmondás joga.

A vezető tisztségviselő felett a tulajdonosokból álló legfőbb szerv gyakorolja a munkáltatói jogokat, s a tizenöt napos szubjektív határidő onnan számítódik, amikor az okot a testület elé terjesztették, s döntési helyzetbe került. Úgy vélem, ha e határidőt elmulasztják, akkor csakis az Mt. 88.§ (2) bekezdés szerinti megszüntetéssel élhet a munkáltató, a hátralévő időre, maximum egy évre járó átlagkereset kifizetése mellett.

6.2.2. A vezető tisztségviselő munkaviszonyának felek akaratából történő megszüntetése

Ezen a téren a munkajogi és a társasági jogi rendelkezések diszharmonikusak, sem a két jogág által használt terminológia, sem a jogi tartalmuk nem megegyező. A felek egyoldalú jognyilatkozatával történő megszüntetésként a Gt. a vezető tisztségviselő általi lemondást, illetve a társaság által gyakorolható visszahívást szabályozza, míg az Mt. szerint a felek a rendes, illetve rendkívüli felmondás jogával élhetnek.

A vezetői munkaviszony társaság általi egyoldalú megszüntetése

A Gt. rendelkezése szerint a határozott időre megválasztott vezető tisztségviselő bármikor, **indoklás nélkül visszahívható**. A visszahívással megszűnik a vezető tisztségviselői jogviszony, azonban munkaviszonyának megszüntetéséről külön kell rendelkezni az Mt. szabályainak megfelelően. A vezető állású alkalmazott munkaviszonyának **rendes felmondással** történő megszüntetésére a visszahíváshoz hasonló szabályok az irányadók. A munkáltató bármikor élhet a rendes felmondás jogával, még a felmondási tilalom alá tartozó időszakban is, nem terheli indoklási kötelezettség sem, valamint a felmondási idő Mt.-beli szabályai sem kötik.

Az Mt. 89.§ (1) bekezdése értelmében azonban a rendes felmondás kizárólag a határozatlan idejű munkaviszony bármely fél általi megszüntetésére szolgál. A vezető tisztségviselői jogviszony, és véleményem szerint erre a munkakörre létesített munkaviszony is, csak határozott időre hozható létre, amelynek rendes felmondással történő megszüntetése az Mt. hivatkozott szabálya szerint jogszerűtlen. Ennek megítélése azonban nem egyértelmű.

Eltérő álláspontot képvisel Fabók, aki szerint a visszahívás munkajogilag a rendes felmondás jogának felel meg.¹³⁸ Ehhez hasonló véleményt fogalmaz meg Károlyi, aki szintén

¹³⁸ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. Gazdaság és Jog 1999. 2. sz. 21. o.

jogszerűnek tartja a határozott idejű vezetői munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetését, s amennyiben a tagok meg is indokolják a rendes felmondást az általános szabályok szerint, „akkor azt is tudomásul kell venniük, hogy visszahívási joguk korlátozottá, kvázi rendes felmondási joggá degradálódik”.¹³⁹

Álláspontom szerint az eltérő társasági és munkajogi szabályokat nem lehet egybemosni, s az e téren szigorúbb munkajogi rendelkezéseket kiterjeszteni a társasági jog alapján létrejött jogviszonyra. A visszahívás korlátozhatósága elleni véleményt képvisel Wellmann, miszerint „a Gt. kogenciájából következik, hogy a társaság visszahívási joga alapító okiratbeli rendelkezéssel sem korlátozható. Nem lehet tehát például a vezető tisztségviselőt védeni egy olyan kikötéssel, amely szerint a visszahívásra csak súlyos kötelezettségszegése esetén kerülhet sor”.¹⁴⁰

Egyetértek Wellmann álláspontjával, s nem tartom jogszerűnek a visszahívási jog bármilyen – akár a munkajogi szabályoknak megfelelő – korlátozását. Véleményem szerint külön kell választani a vezető tisztségviselő társasági jogi visszahívását és munkaviszonyának megszüntetését. Az előbbinek a Gt. szabályai szerint kell történnie, az utóbbinak pedig a munkajogi rendelkezéseknek kell megfelelnie. Ha a legfőbb szerv visszahívja a vezetőjét, e jogviszonya akkor is megszűnik, ha a munkaviszony megszüntetése az Mt.-be ütközik. Ebben az esetben a társaságnak számolnia kell a munkaviszony jogellenes megszüntetésének következményeivel, s „a bírói gyakorlat szerint ilyen esetben csak vagyoni igények érvényesíthetők, a munkaviszony helyreállítása nem követelhető”.¹⁴¹

A vezető vétkes kötelezettségszegése esetén gyakorolhatja a társaság a **rendkívüli felmondás** jogát, melynek jogszerűségéhez három konjunktív feltétel fennállása szükséges. A rendkívüli felmondás tekintetében indoklási kötelezettség terheli a munkáltatót, az indoknak valósnak és okszerűnek kell lennie, valamint határidőben kell közölni a munkavállalóval. Az egyik oka lehet, hogy a vezető tisztségviselő a munkaviszonyából származó valamely lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal és jelentős mértékben megszegte (Mt. 96.§ (1) bekezdés a) pontja).

A rendkívüli felmondás joga gyakorolható akkor is, ha vétkes kötelezettségszegés ugyan nem valósul meg, de olyan magatartást tanúsít a vezető tisztségviselő, hogy a munkaviszonya fenntartása lehetetlenné válik (például a Gt.-ben szabályozott kizáró ok merül

¹³⁹ Károlyi Géza: Az egyszemélyes társaságokról. Jogtudományi közlöny. 1999. 9. sz. 399. o.

¹⁴⁰ Wellmann György: A részvénytársaságok kézikönyve. 10. rész, 2. fejezet, 7. alfejezet, 2. oldal.

¹⁴¹ BH 1997/260.

fel vele szemben). Mindkét esetben figyelemmel kell lenni a rendkívüli felmondás objektív és szubjektív határidejére. Ha nincs alap a rendkívüli felmondásra, akkor kizárólag az Mt. 88.§ (2) bekezdése szerint lehet jogszerűen a vezető tisztségviselő munkaviszonyát megszüntetni. Ez pedig azzal a következménnyel jár, hogy a társaságnak a határozott időből még hátralévő időre, legfeljebb azonban egy évre jutó átlagkeresetét meg kell fizetni.

Az Mt. lehetőséget ad mind a határozott, mind a határozatlan idejű munkaviszonynak a felek **közös akaratából** való megszüntetésére. A Gt. a közös megegyezésről nem rendelkezik, hiszen bármelyik fél bármikor egyoldalúan megszüntetheti a vezető tisztségviselői jogviszonyt, ezért nincsenek ráutalva a közös megszüntetésre. A visszahívással történő vezető tisztségviselői jogviszony megszüntetésekor jogszerű megoldásként jöhet szóba a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése.

A vezető tisztségviselő munkaviszonyának a vezető általi egyoldalú megszüntetése

A Gt. a – főszabály szerint azonnali hatályú – lemondást biztosítja egyetlen lehetőségként a vezető tisztségviselőnek a jogviszony egyoldalú megszüntetésére, míg az Mt. szerint a vezető állású munkavállaló rendes és rendkívüli felmondással szüntetheti meg a munkaviszonyát. A két törvény egymással összhangban nem álló rendelkezései a társaság általi egyoldalú megszüntetés problémáihoz hasonló értelmezési nehézségeket vet fel. A vezetői rendes felmondás a lemondáshoz hasonlóan indoklási kötelezettség nélkül gyakorolható, s akár azonnali hatályú is lehet, mivel a felmondási időre vonatkozó rendelkezések a vezető állású alkalmazottakra nem terjednek ki.

A rendes felmondási jog gyakorlásának ebben az esetben is egyetlen akadálya van, mégpedig az, hogy a határozott idejű munkaviszony megszüntetésére nem alkalmas. Ennek következtében a vezető tisztségviselő csakis rendkívüli felmondással szüntetheti meg munkaviszonyát abban az esetben, ha a munkáltató társaság a rendkívüli felmondás alapjául szolgáló valamely magatartást megvalósítja. Ha ilyen vétkes kötelezettségszegés vagy magatartás nem következik be, a vezető tisztségviselő véleményem szerint egyoldalúan nem tudja munkaviszonyát jogszerűen megszüntetni.

A vezető tisztségviselő munkaviszonyának egyoldalú megszüntetésével kapcsolatos fenti értelmezési és gyakorlati problémák megoldását jelenthetné, ha az Mt. kivételesen – az Mt. 188.§ (1) bekezdése szerinti – vezető állású alkalmazottak vonatkozásában lehetővé tenné a határozott idejű munkaviszony mindkét fél általi rendes felmondással történő

megszüntetését. Mint látható volt, a rendes felmondás vezetőkre irányadó szabályai megegyeznek a visszahívás, illetve a lemondás tartalmával, így társasági és munkajogi szempontból is azonos tartalmú szabályok mindkét jogviszony megszűnését eredményezhetné.

Az általam javasolt változtatás nem járna a vezető jogainak csorbításával, hiszen esetükben egy bizalmi állásról van szó, ahol a vezető főkötelezettsége a társaság minél eredményesebb működtetése, amelynek megvalósítása esetén kiugróan magas menedzseri fizetésben részesül. Amennyiben a munkáltató (itt a társaság tagjai) elveszítik a vezető tisztségviselővel szembeni bizalmukat, érthető tulajdonosi igényként merül fel a vezető menesztése mellett egy új vezető megválasztása. A megbízási jogviszonyban tevékenykedő vezető tisztségviselő esetében a legfőbb szerv bármikor kifejezésre juttathatja ezt az igényét külön fizetési kötelezettség nélkül. Nem tartom célszerűnek, hogy az Mt. gátat szabjon a tulajdonosi érdekeknek, s a bizalomvesztett, bár különösebb kötelezettségszegést el nem követő vezető tisztségviselő jogszerű elbocsátásához vagyoni következményeket fűzzön (a hátralévő, maximum egy évre járó átlagkereset kifizetése, vagy a jogellenes megszüntetéshez fűződő átalány kártérítés).

Figyelemmel kell lenni a két törvény által szabályozott megszüntetési módok **eltérő alakiságára** is. A Gt. szerint ugyanis a legfőbb szerv – általában – egyszerű szótöbbséggel hozott visszahívásról rendelkező határozata megszünteti a vezető tisztségviselői jogviszonyt, hiszen a vezető tisztségviselő személyét érintő változás a cégjegyzékbe történő bejegyzéssel, de a változás időpontjára visszamenőlegesen válik hatályossá (Ct. 30.§ (2) bekezdés).

Az Mt. által szabályozott megszüntetési módoknál kivétel nélkül érvényességi kellék az írásbafoglalás, s az írásba foglalt felmondás a másik féllel való közléssel hatályosul.

A vezető tisztségviselő munkaviszonya esetén érvényesülő kettős jogviszony a vele szembeni **igény érvényesítése** során is kifejezésre jut. A vezető tisztségviselő jogviszonyának a Gt. 30.§-ába ütköző megszüntetése esetén a legfőbb szerv (illetve felügyelő bizottság) határozatának bírósági felülvizsgálatát kérheti. A jogvesztő határidőn belül benyújtott keresetben a vezető tisztségviselő csak jogszabálysértésre hivatkozhat, ami az indoklás nélküli visszahívásnál véleményem szerint csakis a legfőbb szerv nem megfelelő összehívásában vagy a jogszerűtlen határozathozatalban, tehát mindenképpen eljárási szabálysértésben nyilvánulhat meg.

A **társasági határozatot felülvizsgáló megyei bíróság** azonban nem rendelkezik hatáskörrel a munkaviszonnyal összefüggő igények elbírálására. Amennyiben a munkaviszony jogellenes megszüntetéséből eredő igényeit is érvényesíteni akarja a vezető tisztségviselő, erről a **munkaügyi bíróság** jogosult dönteni. A munkaügyi perben a bíróság csakis a munkaviszony jogellenes megszüntetésének vagyoni következményei felől dönthet, a vezető tisztségviselői munkaviszony visszaállítására nincs jogköre.¹⁴²

7. A vezető tisztségviselők felelőssége

Mind a társasági, mind a munkajogi szabályok konzekvens módon a polgári jogi kárfelelősség alkalmazását írják elő a vezető tisztségviselők, illetve a vezető állású alkalmazottak felelősségére, bár eltérések így is tapasztalhatóak a két törvény szabályozása tekintetében. Míg az Mt. csak utal a vezetők polgári jogi felelősségére, addig a Gt. részletesen meghatározza a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségét, amely mind a megbízási, mind a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők esetén érvényesül.

7.1. A vezető tisztségviselők társasággal szembeni felelőssége

A Gt. 29.§ (1) bekezdése szabályozza a vezető tisztségviselők felelősségét, miszerint „a gazdasági társaság ügyvezetését az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal, a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. A jogszabályok, a társasági szerződés (alapító okirat, alapszabály), illetve a gazdasági társaság legfőbb szerve által hozott határozatok, illetve ügyvezetési kötelezettségeik vétkes megszegésével a gazdasági társaságnak okozott károkért a polgári jog szabályai szerint felelnek a társasággal szemben.”

Eltérő a megítélése annak, hogy a polgári jogi kárfelelősségnek a szerződésen kívüli (deliktuális) vagy a szerződésszegésből eredő (kontraktuális) alakzatával állunk szemben. Egyes álláspontok szerint ebben az esetben nem beszélhetünk szerződésszegéssel okozott kárról, mégpedig a régi Gt. 32.§ (1) bekezdésében foglaltak miatt, ami a polgári jog általános

¹⁴² BH 1997/260.

szabályainak, vagyis a Ptk. 339.§.-ának az alkalmazását írta elő,¹⁴³ s ezzel az értelmezéssel a Gt. sem kívánt szakítani.

Álláspontom szerint a vezető tisztségviselők felelőssége **szerződésszegéssel okozott kárért való felelősségen** alapul, hiszen ők mindenképpen szerződéses kapcsolatban állnak a társasággal, megbízási vagy munkaszerződés keretében látják el tisztségüket.

A menedzserszerződésekben általában rögzítik is a felek, hogy a vezető az általa irányított gazdálkodó szervezet sikeres működése érdekében köteles mindent megtenni (ügyvezetői kötelezettség), s a munkáját érintő kötelező előírásokat betartani. E kikötések megsértése esetén pedig szerződésszegés valósul meg.

Az eltérő álláspontok végső soron nem befolyásolják a vezető felelősségét, mert a Ptk. 318.§ (1) bekezdése értelmében a szerződésszegésért való felelősségre is a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályait kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy a kártérítés mérséklésének nincs helye.

A szerződésen kívüli felelősség szabályai szerint „aki másnak jogellenesen kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható” (Ptk. 339.§). A felelősség megállapításához négy konjunktív feltétel fennállása szükséges. Már a régi Gt. is szigorította az általános elvárhatóságot, „s az ilyen tisztséget betöltő személyektől általában elvárható gondosságot” követelt meg a vezető tisztségviselőktől. A Gt. az elvárhatósági mércét még magasabbra tette, amikor **fokozott gondosságot** írt elő. A felróhatóság megállapításánál tehát azt kell mérlegelni, hogy az adott szituációban egy fokozottan körültekintő, gondos vezető milyen magatartást fejt ki.

A Gt. a felelősség új elemeként határozta meg a **vétkességet**, amelynek beiktatása annyiban zavaró, hogy ez nem polgári jogi kategória. A vétkesség a szándékosság és gondatlanság összefoglaló elnevezése, amelyet a büntetőjogi és munkajogi felelősségi rendszer alkalmaz.

A vezető tisztségviselő előbbiekben felvázolt felelősségszigorítása „a vétkesség nehezen alkalmazható és az objektivizált felelősséghez képest a károkozó szubjektumának vizsgálatát is igénylő volta miatt éppen ellentétes, a felelősséget csökkentő hatásúvá válik”.¹⁴⁴

¹⁴³ Károlyi Géza: Az egyszemélyes társaság tagjának és vezető tisztségviselőjének felelősségéről. Gazdaság és jog. 1999. 3. sz. 11. o.

¹⁴⁴ Miskolczi Bodnár Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága. Gazdaság és Jog 1997. 7–8. sz. 8. o.

7.1.2. A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségének korlátozása, kizárása

A Ptk. 314.§ (1) bekezdése szerint érvényesen nem lehet kizárni a szándékosan, súlyos gondatlansággal vagy bűncselekménnyel okozott, továbbá az életet, testi épséget, egészséget megkárosító szerződészegésért való felelősséget. A Ptk. csak „a felelősség kizárását tiltja, a bírói gyakorlat azonban ezt kiterjesztette, s az említett esetekben a felelősség korlátozását sem engedi meg”.¹⁴⁵

E kógens rendelkezés alóli kivételt állapít meg a Ptk. 314.§ (2) bekezdésének 1998. március 1-től hatályos szövege, amely megengedi a szerződészegésért való felelősség kizárását, korlátozását, amennyiben az ezzel járó hátrányt az ellenszolgáltatás megfelelő csökkentése vagy egyéb előny kiegyenlíti.

Az idézett polgári jogi szabályokat a vezető tisztségviselő helyzetére vetítve elmondható, hogy a felelősség korlátozására, kizárására csak a gondatlanság alapesete fennforgása vonatkozásában van lehetőség, s csak akkor, ha ennek ellentételezése a díjazásában tükröződik, így ha díjazás nélkül vagy csökkentett díjazásért látja el a tisztségét.¹⁴⁶

Véleményem szerint a vezető tisztségviselő díjazásának megállapításánál kifejezetten rögzíteni kell, hogy a csökkentett díjazásra vagy az ügyvezetés díjazás nélküli elvállalására a felelősség kizárása vagy korlátozás miatt került sor. Önmagában az a tény, hogy díjazás nélkül vagy jelképes összegért látja el valaki a vezető feladatokat, nem mentesíti az általa gondatlanul okozott károk megtérítése alól. Ha a vezető munkaviszonyban áll, akkor a menedzserszerződésében kell a felelősség kizárását vagy korlátozását rögzíteni. Ezzel a lehetőséggel a menedzserek szinte egyáltalán nem élnek, hiszen még szándékos károkozásuk, vesztéséges gazdálkodás esetén sem él a társaság a felelősségre vonás lehetőségével.

7.1.3. A vezető tisztségviselők egyetemleges felelőssége

A régi Gt. 32.§ (3) bekezdése a kft. ügyvezetőinek és az rt. igazgatósági tagjainak egyetemleges felelősségét mondta ki. Az egyetemlegesség nem terjedt ki a közkereseti és betéti társaság képvisellel megbízott tagjaira, hiszen ők nem minősültek vezető tisztségviselőeknek, bár az ezekre vonatkozó rendelkezéseket rájuk is alkalmazni kellett (összeférhetetlenség, kizáró okok).

¹⁴⁵ Wellmann György: A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt.-ben. Gazdaság és Jog. 1998. 9. sz. 4. o.

A Gt. 29.§ (2) bekezdése már egységesen, minden gazdasági társaság vezető tisztségviselői vonatkozásában rögzíti az **együttes cégjegyzési joggal rendelkező vezetők egyetemleges felelősségét**. Ez a rendelkezés feltételezhetően abból indul, hogy ha több vezető tisztségviselő együttes cégjegyzési joggal bír, akkor minden döntést közösösen hoznak meg, így rájuk illeszthető a többen, közösen okozott kárért való egyetemleges felelősség a károsulttal szemben (Ptk. 314.§ (1)).

Véleményem szerint ez a szabály egyrészt nem veszi figyelembe a cégjegyzés és ügyvezetés különállóságát, miszerint az előző fogalom „külső jogviszonyban” harmadik személyekkel szembeni képviseleti jogot jelent, míg az ügyvezetés a társaság „belső jogviszonyában” értelmezhető fogalom. A Gt. – és vele összhangban a Ct. is – csak a cégjegyzési jogot, annak módját rendezi, s „a Gt. semmilyen előírásából sem következik az, hogy több ügyvezetőnek a belső ügyvezetést is ugyanúgy (tehát önállóan vagy együttesen) kellene ellátni, mint ahogyan a cégjegyzési jog megilleti őket”.¹⁴⁷ Így elképzelhetőnek tartom, hogy az együttes cégjegyzési joggal rendelkező vezető tisztségviselők önálló ügyvezetési jogosítvánnyal bírnak. Méltánytalannak tartanám, hogy az egyik ügyvezető önálló döntéséből eredő kárért az együttes cégjegyzési joggal rendelkező másik vezető tisztségviselő is egyetemleges felelősség alapján helyt állni tartozzon.

Azzal az állásponttal értek egyet, amelyik az egyetemleges felelősség megállapításának feltételéül szabja, hogy a polgári jogi kárfelelősség négy konjunktív feltételének mindegyik vezető tisztségviselőnél személy szerint fenn kell forognia.¹⁴⁸

7.1.4. Az igazgatóság, mint vezető testület tagjainak felelőssége

Az igazgatóság tagjainak felelősségére a Gt. külön szabályt tartalmaz a testületi vezetés sajátossága miatt. „Az igazgatóság azonban mint szerv nem jogalany, ezért a Gt. az egyes igazgatósági tagok kártérítési felelősségéről rendelkezik.”¹⁴⁹ A jogalkotó abból indul ki, hogy az igazgatóság testületként jár el, ezért főszabály szerint tagjainak felelőssége egyetemleges az igazgatósági határozatok által okozott károkért.

A régi Gt. indokolatlanul szigorú szabályokat tartalmazott e tekintetben, hiszen a **felelősség alóli mentesülést** csak abban az egy esetben engedte meg, ha valamely igazgató kifejezetten

¹⁴⁶ Wellmann György: A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt.-ben. Gazdaság és jog. 1998. 9. sz. 4. o.

¹⁴⁷ Wellmann György: A kft. ügyvezetésének Gt.-beli szabályozása. Céghírnök, 2001/1. sz. 14. o.

¹⁴⁸ Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. Gazdaság és Jog. 1996. 12. sz. 10–11. o.

¹⁴⁹ Sárközy Tamás (szerk.): Részvénytársaság. 1998. HVG-ORAC. Bp. 156. o.

tiltakozott a határozat ellen, s ezt a felügyelő bizottságnak is bejelentette. Ennek következtében az a tag is teljes felelősséggel tartozott, aki az rt. egyéb ügyeinek intézése miatt nem vett részt a szavazásban.

Ezen szabályzáson enyhített a Gt., s szerintem helyesen, mentesíti a felelősség alól azt az igazgatósági tagot, aki a döntésben nem vett részt (tehát bármilyen okból távol volt), s aki ellene szavazott, s ezt a tényt 15 napon belül írásban a felügyelő bizottság tudomására hozza. Ez a megoldás sokkal inkább megfelel az alkalmazandó polgári jogi kárfelelősségi rendszernek, míg a régi Gt. rendelkezése alapján olyan igazgatósági tagoknak is helyt kellett állniuk, akiknek nem volt felróható a károkozás.

A Gt. 241.§ (1) bekezdése lehetővé teszi, hogy az igazgatóság **ügyrendjében** meghatározottak szerint az igazgatósági tagok között a **feladat- és hatásköröket megosszák**. Ebből adódóan az egyes igazgatósági tagok is jogosultak a testület nevében eljárni. A Gt. 40.§ (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselők cégjegyzési joga önálló, amennyiben a létesítő okirat másként nem rendelkezik.

Véleményem szerint **az igazgatóság nevében eljáró igazgatósági tag károkozása esetén csak vele szemben lehet a kártérítési felelősséget érvényesíteni, mivel a többi igazgató tekintetében a felelősség több eleme - felróhatóság, jogellenesség - is hiányzik.**

7.1.5. A vezető tisztségviselő objektív felelőssége

A Gt. az előbbi általános felelősség mellett két esetben állapítja meg a vezető tisztségviselő felróhatóságára tekintet nélkül a korlátlan felelősségét. Egyrészt az előtársaság nevében vállalt kötelezettségekért áll fenn teljes mértékű, objektív felelőssége, másrészt pedig a cégbírósághoz való bejelentés szabályszerű megtételéért.

A vezető tisztségviselő felelőssége a cégbejegyzés előtt vállalt kötelezettségekért

A két társasági törvényünk lényeges eltérésekkel szabályozta a cégbejegyzés előtti kötelezettségekért való felelősséget. A jelentős különbség abból adódik, hogy a régi Gt. szerint a cégbejegyzés ex tunc hatályú volt, míg a Gt. az előtársaság intézményének bevezetésével ex nunc hatályúvá tette a cégbejegyzést.

A régi Gt. úgy rendelkezett, hogy akik a cégbejegyzés előtt a társaság nevében eljártak, korlátlanul és egyetemlegesen felelnek a közös név alatt vállalt kötelezettségekért. Ha a cégbíróság bejegyezte a társaságot, a legfőbb szerv által hozott elismerő határozat mentesítette a vezető tisztségviselőket a cégbejegyzés előtt tett jognyilatkozatokért való

korlátlan felelősség alól. Amennyiben elutasító végzés született, minden társasági forma esetén a vezető tisztségviselők korlátlan és egyetemleges felelőssége állt fenn a társasági tartozásokért.

A Gt. már nem írja elő a cégbejegyzést megelőzően hozott döntések legfőbb szerv általi elismerését, így az előtársasági időszakban szerzett jogok és kötelezettségek automatikusan átszállnak a bejegyzett cégre.

Amennyiben a cégbíróság a bejegyzést elutasítja, a társaság további jogokat nem szerezhet, új kötelezettségeket nem vállalhat és köteles működését haladéktalanul megszüntetni (Gt. 15.§ (2) bekezdés).¹⁵⁰ A fennálló tartozásokért a tagok a gazdasági társaság megszűnése esetére irányadó szabályok szerint kötelesek helytállni. Ennek értelmében azok a tagok, akiknek a felelőssége a társaság hitelezőivel szemben is fennáll (kkt-tag, bt. beltagja, közös vállalat tagja), a be nem jegyzett társaság tartozásaiért is korlátlanul felelnek. Ha azonban a tagi felelősség korlátozott (kft.-tag, részvényes esetén) és a tagok helytállása ellenére ki nem elégített követelések maradtak fenn, harmadik személyek irányában a vezető tisztségviselők korlátlanul és egyetemlegesen kötelesek helytállni. A vezető tisztségviselők ilyen módon fennálló felelősségével a bejegyzett társaság jogutód nélküli megszűnésekor nem találkozunk.

A vezető tisztségviselő felelőssége a cégbírósághoz való bejelentés szabályszerű megtételéért

A vezető tisztségviselők feladata a társaság alapításának, a társasági szerződés módosításának, illetve minden cégjegyzékbe bejegyzendő adatnak a cégbírósághoz való bejelentése. A társaság alapítását, illetve a létesítő okirat módosítását a társasági szerződés megkötésétől, illetve a változás megtörténtétől számított harminc napon belül kell bejelenteni a cégbíróságnak. Ettől eltérő határidőt állapít meg a Ct. 29.§ (4) bekezdése, amely szerint a jogi személyiségű cégek a jegyzett tőke mértékének változását a változástól számított 60 napon belül kötelesek bejelenteni a cégbíróságnál. Szintén 60 napos határidő áll rendelkezésre a cég átalakulásának a bejelentésére (Ct. 36.§(1)). Amennyiben a vezető tisztségviselő a bejelentési kötelezettségét késedelmesen teljesíti, a cégbíróság 50.000 Ft-tól 500.000 Ft-ig terjedő pénzbírsággal sújthatja(Ct.22.§(2)). S ha e kötelezettség elmulasztásával, hibás, illetve késedelmes teljesítésével kárt idéz elő, úgy valamennyi vezető tisztségviselő korlátlan és egyetemleges polgári jogi kártérítési felelősséggel tartozik.

¹⁵⁰ A főszabály alól azonban van egy kivétel: ha a Ct. 26.§- a alapján ún. „egyszerűsített eljárásban” a kérelem benyújtásától számított 8 napon belül hiánypótlás nélkül utasítja el a cégbíróság a bejegyzési kérelmet, s ha a

7.2. Harmadik személynek okozott kárért való felelősség

A társaság vezető tisztségviselője által e jogkörében eljárva kívülálló, harmadik személynek okozott kárért a társaság tartozik kártérítési felelősséggel (Gt. 29.§ (3) bekezdés), hiszen a vezető mint a társaság szervezeti képviselője a társaság részére szerez jogokat és kötelezettségeket. „A képviselő cselekménye által a képviselt válik jogosítottá, illetőleg kötelezetté.” (Ptk. 219.§ (2) bekezdés). A megkötött ügyletért a képviselt társaságnak mint szerződő félnek kell helytállnia a harmadik személlyel szemben, a vezető tisztségviselő felelőssége csak a társasággal szemben áll fenn.

A Gt. 39.§ (1) bekezdése lehetővé teszi a vezető tisztségviselők képviseleti jogának korlátozását, illetve több vezető tisztségviselő közötti megosztását. Ennek értelmében jogszerűen tartalmaz a társasági szerződés olyan kikötést, miszerint bizonyos értékhatár felett a szerződés megkötéséhez a legfőbb szerv vagy a felügyelő bizottság jóváhagyása szükséges. Ez a korlátozás azonban csak a „belső jogviszonyban” érvényesül, kifelé harmadik személyekkel szemben nem hatályos. Ebből adódóan a képviseleti jog túllépésével kötött ügylet érvényes lesz, amelyért a társaságnak helyt kell állnia. Amennyiben a hatáskör túllépésével kötött szerződésből a társaságnak kára keletkezik, annak megtérítését követelheti a társasági szerződés rendelkezését figyelmen kívül hagyó vezető tisztségviselőtől.

7.3. A felelősség érvényesítése

A Gt. 29.§ (1) bekezdésében meghatározott polgári jogi felelősség a vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségét állapítja meg, így a károsult pozícióban lévő **társaság jogosult a kárigényt érvényesíteni**. Erről a tulajdonosok – akik a társaságon keresztül közvetve károsodtak – a legfőbb szerv ülésén döntenek. A Gt. 150.§ (2) bekezdés k) pontjában nevesíti, hogy a kft. taggyűlésének kizárólagos hatáskörébe tartozik az ügyvezetők ellen kártérítési igények érvényesítése, még akkor is, ha az ügyvezető megválasztását és visszahívását a társasági szerződés a felügyelő bizottságra ruházta át.

Kártérítési perben tehát a társaság szerepel felperesként az alperes vezető tisztségviselővel szemben. A kárigény érvényesítésére külön határidőt nem szab a Gt., így az általános ötéves elévülési időn belül léphet fel a társaság.

megjelölt hiányokat 8 napon belül pótolja az előtársaság, akkor az elutasító végzés nem jár a működés azonnali megszüntetési kötelezettséggel.

Előfordulhat, hogy a legfőbb szerv nem szavazza meg a kárigény érvényesítését. Erre az esetre a **kisebbségben lévő tagok**nak biztosítja a Gt. azt a jogot, hogy a vezető tisztségviselő ellen támasztható követelés érvényesítésre kerüljön. A leadható szavazatok legalább egytized részét képviselő tagok a követelést a gazdasági társaság nevében bírósági keresettel maguk érvényesíthetik. A felperes ebben az esetben is a társaság, képviselőjében pedig a kisebbségi tagok járnak el.¹⁵¹ A per költségeit – mint felperesnek – a társaságnak kell megelőlegezni, pervesztesség esetében azonban a kisebbségi tagoknak a perköltséget meg kell téríteni, amiért egyetemlegesen kötelezettek (Gt. 51.§(5)bekezdés).

A kisebbség általi perindításnak van egy jogvesztő határideje: az indítványt elutasító legfőbb szervi ülés napjától számított harminc napon belül kell a bíróságon a keresetet benyújtani.

A Gt. lehetőséget biztosít a társaság **jogutód nélküli megszűnése után** is a vezető tisztségviselőkkel szembeni kártérítési igény érvényesítésére (Gt. 29.§ (4) bekezdés).

„Noha a társaság, ennek minden velejárójával megszűnt, a Gt. azonban azt egy vonatkozásban, a tagi jogállás tekintetében, ideiglenesen feltámasztja annak érdekében, hogy a volt tag jogosult lehessen kártérítési igénnyel fellépni a vezető tisztségviselőkkel szemben. Ezzel bevonulóban van társasági jogunkba a „pseudo-fél” vitatható, erőltetett fogalma.”¹⁵²

Ebben az esetben azok a tagok jogosultak a perindításra, akiknek a cégbírósági törlés időpontjában fennállt tagsági viszonyuk.

A Gt. különbséget tesz az igényérvényesítési jog terjedelmét illetően aszerint, hogy a tag felelőssége kiterjedt-e a társaság hitelezőivel szemben is, vagy csak a társasági szerződésben vállalt kötelezettségeikért felelt a társasággal szemben. Amennyiben **a tag felelőssége korlátozott** volt, a kártérítési igényt a társaság megszűnésekor felosztott vagyonból őt megillető rész arányában érvényesítheti. E megkötés miatt egy kft. vagy rt. vezető tisztségviselőjével szemben támasztott kártérítés teljes összege csak valamennyi tag perben állása esetén követelhető. **Korlátlan igényérvényesítési joga** van annak a tagnak, aki korlátlan felelősséggel rendelkezett a társaság fennállása alatt.¹⁵³ A kárigény a cégbírósági törléstől számított egy éves határidő alatt érvényesíthető.

¹⁵¹ Ettől eltérő álláspontot képvisel Wellmann György, aki szerint felperesként a kisebbségi tagok fognak eljárni a perben. (A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt.-ben. Gazdaság és Jog. 1998. 9. sz. 6. o.)

¹⁵² Ujlaki László: Eljárásjogi jegyzetek az új Gt.-hez. Magyar Jog. 1998. 10. sz. 599. o.

¹⁵³ Sárközy Tamás: Társasági törvény, cégtörvény. 1997. HVG-ORAC KFT. Bp. 86. o.

8. A felügyelő bizottság

8.1. A felügyelő bizottság működése

A kétszintű vezetésű struktúra hazánkban – az igazgatóság és a felügyelő bizottság kettősségében – a részvénytársaságok tekintetében valósul meg hiánytalanul, amely a hivatásos (tagok személyétől elváló) vezetés által létrejött ún. „idegenszervizség”¹⁵⁴ miatt különösen indokolt.

A tagi érdekektől önállósuló társasági és egyéb érdekek – mint például a munkavállalói participáció-, valamint a közgyűlés hatáskörének relatív korlátozása szükségessé teszi minden részvénytársaság esetében a menedzsment ellenőrzését a tulajdonosok részére ellátó felügyelő bizottság létrehozását.

A kis- és középvállalkozási formákban egy külön, ügyvezetést ellenőrző testület létrehozásának az igénye nem merül fel, hiszen a személyegyesítő jellegből adódóan tipikusan a tagok maguk látják el a társaságok operatív vezetését. Ebből a szempontból némiképp sajátos helyzetben van a kft., amely ugyan személyegyesítő társasági forma, de a vezetéskét a tagokon kívüli személy is elláthatja. Az ügyvezető azonban stratégiai vezetéskét gyakorló taggyűlésnek alárendelten vezeti a társaságot, ami által a tagok egy elkülönült felügyeleti szerv közbeiktatása nélkül is megfelelő kontrollt tudnak gyakorolni az operatív irányítás felett. Emiatt a Gt. csak kivételesen írja elő kft. esetében – 50 millió forintos törzstőke felett – a felügyelő bizottság létrehozásának kötelezettségét, főszabály szerint a tagokra bízva ennek eldöntését.

A másik érv a felügyelő bizottság működése mellett a viszonylag nagyszámú alkalmazott foglalkoztatása esetén **a munkavállalói participáció** biztosításával a dolgozói érdekek érvényre juttatása a felügyelő bizottság tevékenységében is. Ennek megfelelően minden társasági formánál, amely legalább 200 fő alkalmazottal dolgozik, kötelező felügyelő bizottság választása. Ilyenkor a felügyelő bizottság tagjainak egyharmada a munkavállalók képviselőiből áll (Gt. 36.§ (1) bekezdés), akiket a munkahelyi szakszervezetek véleményének meghallgatása után az üzemi tanács jelöl. A munkavállalói jelölteknek is meg kell felelniük a felügyelő bizottság tagjaival szemben támasztott törvényes feltételeknek, ennek hiányában újabb jelölést kell kérni. Egyébként a legfőbb szerv az üzemi tanács által jelölt munkavállalókat köteles a felügyelő bizottság tagjává megválasztani. A munkavállalói

¹⁵⁴ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában. 2001. HVG-ORAC KFT. Bp. 164. o.

küldöttek jogállása megegyezik más felügyelő bizottsági tagokéval, tehát azonos jogok illetik meg és azonos kötelezettségek terhelik valamennyi tagot.

Egy speciális jogosítványuk van a munkavállalói küldötteknek: ha egyhangú véleményük eltér a felügyelő bizottság többségi álláspontjától, akkor a munkavállalók kisebbségi álláspontját a legfőbb szerv ülésén ismertetni kell, s ezáltal a tulajdonosok és az ügyvezetés is tájékozódik a munkavállalókat érintő problémákról. Az információs csatorna a másik irányba is működik, hiszen a felügyelő bizottság munkájáról, tevékenységéről, döntéseiről a munkavállalói küldöttek rendszeresen tájékoztatni kötelesek a munkavállalók közösségét. Ez a tájékoztatás azonban nem járhat a társaság üzleti titkainak megsértésével.

A Kodifikációs Bizottság jelenlegi egyhangú álláspontja szerint nem tartja szükségesnek önmagában a dolgozói létszám miatti felügyelő bizottság kötelező létrehozását.¹⁵⁵ Úgy vélik, a dolgozói participáció értelme a jelenlegi körülmények között kétségbe vonható, ehelyett az üzemi tanács jogkörének Mt.-beli kiszélesítését javasolják meghatározott munkavállalói létszám felett.

Azokban a jogrendszerekben, amelyek a dualista irányítási modellt követik, **érvényesül a munkavállalói részvétel** meghatározott feltételekhez kötötten.¹⁵⁶ Angliában, az USA-ban, Kanadában, Ausztráliában és Új-Zélandon ismeretlen a kétszintű irányítási modell és a munkavállalói participáció is csak önkéntes alapon létezik. Angliában az 1982. évi Employment Act vezette be azt a szabályozást, hogy amennyiben a munkavállalók száma heti átlagban 250 fő felett van, akkor az igazgatóság az éves jelentésében köteles beszámolni arról, hogy a munkavállalókat hogyan tájékoztatták a fontosabb kérdésekről. Dániában 50 fő felett az igazgatóságba legalább két főt jogosultak a munkavállalók delegálni, míg Norvégiában is a dolgozói létszámtól függően érvényesül a delegálási jog.¹⁵⁷

Az Európai Részvénytársasághoz kapcsolódó participációs irányelv – a tagállamokra bízva a különböző modellek kidolgozását – is biztosítja a munkavállalói képviseletet a részvénytársaságok vonatkozásában.

Mindezekre tekintettel úgy vélem, nem lenne célszerű társasági jogunkban a dolgozói részvételt megszüntetni.

¹⁵⁵ A Kodifikációs Bizottság vitaanyaga: A gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvények koncepciója. Kézirat. 2004. 11.o.

¹⁵⁶ Németországban 500 fős munkavállalói létszám felett az FB tagjainak 1/3-át, 2000 fő felett az 1/2-ét a dolgozók delegálják. Franciaországban 100 fő felett valósul meg a dolgozói részvétel, míg Ausztriában 300 fős létszámhoz kapcsolódik.

¹⁵⁷ Sándor István: Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában. Gazdaság és Jog.2000. 9-10.sz. 14. o.

8.2. A felügyelő bizottság tagjaival szemben támasztott követelmények

A felügyelő bizottsági tagokra is értelemszerűen vonatkoznak a vezető tisztségviselőkkel szembeni kizáró okok és összeférhetetlenségi szabályok. A fizetéseképtelenség miatti felszámolás elrendelésével és a hivatalbóli törlési eljárással történő megszüntetés csak a vezető tisztségviselőt „sújtja”, ezért a Gt. 23.§ (3)–(4) bekezdésében meghatározott kizáró okok a felügyelő bizottsági tagokra nem vonatkoznak.

Hiánytalanul érvényesülnek a felügyelő bizottsági tagokkal szemben a vezető tisztségviselőket érintő **versenytilalmi, összeférhetetlenségi szabályok**. Ezek szerint a felügyelő bizottsági tag nem szerezhets társasági részesedést, s nem vállalhat vezető tisztséget a saját társaságával azonos tevékenységet folytató más gazdálkodó szervezetben. E tilalmai alól a vezető tisztségviselőkhöz hasonlóan a létesítő okirat **felmentést adhat**, ugyanúgy, mint a felügyelő bizottság tagja vagy közeli hozzátartozója által a saját nevében vagy javára kötött szerződések tilalma alól.

Abszolút kizáró okként érvényesül a felügyelő bizottsági tag és közeli hozzátartozójának ugyanannál a társaságnál történő vezető tisztségviselővé választása.

A felügyelő bizottsági tagot alapításkor a létesítő okiratban kell kijelölni, egyébként a **legfőbb szerv választja** határozott időre, legfeljebb öt évre, s mandátumuk időtartama eltérhet a vezető tisztségviselők megbízatásának időtartamától. Megbízásuk annak elfogadásával jön létre.

E tisztség halmozására a Gt. nem tartalmaz számbeli korlátot, tehát elvileg bármennyi gazdasági társaság felügyelő bizottsági tagjává választható ugyanaz a személy. Az újabb tisztség elfogadását azonban tizenöt napon belül írásban be kell jelenteni azoknak a gazdasági társaságoknak, ahol már betölt ilyen tisztséget. A bejelentést követően a gazdasági társaságok, ha nem tartják célszerűnek egy másik társaságnál –például. a versenytársnál – létesített felügyelő bizottsági tisztséget, erre tekintettel bármikor visszahívhatják a felügyelő bizottsági tagot. Ezzel indokolható, hogy a Gt. nem fogalmazza meg összeférhetetlenségi szabályként az azonos tevékenységet folytató gazdasági társaságoknál betöltött felügyelő bizottsági tisztségeket, hanem az egyes társaságokra bízta ennek megítélését.

A felügyelő bizottság – az rt. igazgatóságához hasonlóan – testületként jár el, melynek minimum 3, maximum 15 tagja lehet. A tagok közül **elnököt**, s a létszámától függően **elnökhelyettes(ek)e)t** választ. A felügyelő bizottság **határozatképességéhez** a tagok kétharmadának, háromtagú felügyelő bizottság esetén valamennyi tagnak a jelenléte

szükséges. A határozatképes felügyelő bizottság döntéseit egyszerű szótöbbséggel hozza meg. A tagok **csak személyesen** járhatnak el, képviseletnek – éppúgy, mint az ügyvezetés terén – nincs helye.

A felügyelő bizottság **ügyrendjét** maga állapítja meg, de jóvá kell hagyni a társaság legfőbb szervével. A felügyelő bizottság ülését az ügyrendben meghatározottak szerint az elnök hívja össze és vezeti le. Az ok és cél megjelölésével bármelyik tag kérheti rendkívüli ülés összehívását az elnöktől, aki ha nyolc napon belül nem tesz intézkedést az ülés harminc napon belüli összehívására, a tag maga is jogosult lesz erre.

A felügyelő bizottság **döntést csak ülésen, testületként hozhat**, ez azonban nem zárja ki, hogy egyes feladatait az ügyrendben szabályozott módon megossza tagjai között, illetve egyes ellenőrzési feladatok elvégzésével eseti jelleggel valamely tagját megbízza. Ez azonban nem jelenti azt, hogy a tagoknak vagy az elnöknek önálló hatásköre lenne, ugyanis mindig a felügyelő bizottság nevében járnak el.

A vezető tisztségviselőkhöz hasonlóan **nagyfokú önállósággal** látják el feladataikat, sem a tulajdonosok, sem pedig a - munkavállalói küldöttek esetén - a munkáltató **nem utasíthatja** a felügyelő bizottsági tagokat e minőségükben.

8.3. A felügyelő bizottság jogköre

A felügyelő bizottság a tulajdonosok számára és megbízatásából **az ügyvezetés általános és korlátlan ellenőrzését** végzi.

A Gt. a kft. és rt. esetében lehetőséget ad a felügyelő bizottság **ügydöntő hatáskörrel** való felruházására. E lehetőséggel élve a létesítő okirat a felügyelő bizottságra ruházhatja át az igazgatósági tagok, illetve **ügyvezető megválasztását**, visszahívását és díjazása megállapítását. Ebben az esetben a német Aufsichtsrat-hoz hasonlít a felügyelő bizottság működése, ahol mindig a felügyelő bizottság jogosult az igazgatóság tagjait megválasztani.

Az ügydöntő hatáskör kiterjedhet még a létesítő okiratban meghatározott **jogügyletek jóváhagyására** is (Gt. 33.§ (1) bekezdés).

A jóváhagyás lehet előzetes, ebben az esetben a szerződés megkötésekor érvényesen létrejön. Ha az ügyvezetés nem rendelkezik az előzetes jóváhagyással, akkor a Ptk. 215.§-a szerint olyan feltétellel köti meg a szerződést, hogy az csak a felügyelő bizottság bizonyos időn belül megadott jóváhagyása estén lép hatályba.

A felügyelő bizottságnak **beszámolási kötelezettsége** van a legfőbb szerv legközelebbi ülésén az átruházott hatáskörben tett intézkedésekről. Ha a felügyelő bizottság a vezető

tisztségviselők által kötött jogügylet jóváhagyását megtagadja, a Gt. feljogosítja a vezető tisztségviselőket arra, hogy a legfőbb szervtől kérjék meg a jóváhagyást, amely minősített szótöbbséggel hozott határozat esetén tekinthető megadottnak. Ezáltal a legfőbb szerv „felülbíráhatja” a felügyelő bizottság nemleges határozatát.

A fenti ügydöntő hatáskörön kívül a felügyelő bizottság az ügyintézésbe nem avatkozhat be, operatív döntést nem hozhat, csak észrevételeket, javaslatokat tehet. A társaság nevében döntést kifelé nem hozhat, hiszen a felügyelő bizottság tagjainak, elnökének cégjegyzési jogosultsága nincs.

Egyetértek a Kodifikációs Bizottság azon álláspontjával, hogy az rt. esetében bővíthető a felügyelő bizottság irányítási jogköre, míg a kft.-nél nem indokolt a felügyelő bizottság operatív döntési jogkörrel való felruházása által az ügyvezetés fölé rendelni.

A Gt. 32.§ (2) bekezdése általános jelleggel állapítja meg a felügyelő bizottság ellenőrzési hatáskörét, amely az ügyvezetés minden területére kiterjed. Az ügyvezetés ellenőrzése körében **felvilágosítást kérhet** a vezető tisztségviselőktől, illetve a vezető állású munkavállalóktól a **társaság könyveit és iratait megvizsgálhatja**. A legfőbb szerv ülésén – a vezető tisztségviselőkhöz hasonlóan – **tanácskozási joggal** részt vehetnek, ezért az ülésre őket is meg kell hívni.

Ha a felügyelő bizottság álláspontja szerint az ügyvezetés jogsértő tevékenységet folytat, illetve jogsértés megvalósulása nélkül is megsérti a társaság, illetve a tulajdonosok érdekeit, jogosult a **legfőbb szerv összehívására**. Ebben a kérdésben is a döntést a legfőbb szerv hozza, a felügyelő bizottság a napirend meghatározásával csak a kérdés feltételére jogosult.

A felügyelő bizottság köteles **minden lényeges üzletpolitikai jelentést**, illetve minden olyan ügyre vonatkozó előterjesztést, amely a legfőbb szerv kizárólagos hatáskörébe tartozik, a legfőbb szerv ülése előtt **megvizsgálni** és arról véleményt nyilvánítani.

A Gt. nem határozza meg, hogy mit tart lényeges üzletpolitikai jelentésnek, ám abból kiindulva, hogy a legfőbb szerv hatáskörébe többnyire stratégiai döntések tartoznak, a véleményem szerint a felügyelő bizottságnak a társaságot hosszabb távon érintő valamennyi döntést véleményeznie kell. A számviteli beszámolóról, illetve az adózott eredmény felhasználásáról a társaság legfőbb szerve határoz, a felügyelő bizottság erre vonatkozó álláspontját meg kell ismernie, azonban ez a vélemény nem köti a legfőbb szervet.

8.4. A felügyelő bizottsági tagok felelőssége

A régi Gt. a felügyelő bizottsági tagok felelősségét a vezető tisztségviselők felelősségével azonos módon szabályozta, vagyis a polgári jog általános szabályai szerint feleltek károkozásuk esetén.

A Gt. már nem terjeszti ki a vezető tisztségviselők felelősségét meghatározó 29.§ alkalmazását a felügyelő bizottsági tagokra. A Gt. 38.§ (4) bekezdése vonatkozik a felügyelő bizottsági tagok felelősségére, miszerint: **„korlátlanul és egyetemlegesen felelnek** a gazdasági társaságnak az ellenőrzési kötelezettségük megszegésével okozott károkért”.

Véleményem szerint a polgári jogi kárfelelősség általános szabályainak alkalmazását jelenti ez a megfogalmazás, bár célszerű lenne ezt a Gt.-ben is rögzíteni. A felügyelő bizottsági tagok e tisztségük ellátására kizárólag **polgári jogi megbízási jogviszonyban** állhatnak a társasággal, ebből következik a polgári jogi felelősség alkalmazása. A felügyelő bizottság – az rt. igazgatóságához hasonlóan – testületként gyakorolja a Gt.-ben, létesítő okiratban meghatározott hatáskörét. Azonban a „polgári jog nem ismer szervi, testületi felelősséget. Jogilag a felügyelő bizottság nem lehet felelős, csak az egyes tagok felelősségéről lehet szó”.¹⁵⁸

Álláspontom szerint a testületként való eljárás önmagában nem alapozza meg valamennyi tag felelősségét, hanem minden személy vonatkozásában egyenként kell megvizsgálni a polgári jogi kártérítési felelősség konjunktív feltételeinek fennállását.

Mint már kifejtettem, lehetőség van az ellenőrzési feladatok eseti, illetve az ügyrendben meghatározott módon a tagok közötti megosztására. A munkamegosztás következtében valamely felügyelő bizottsági tagra bízott ellenőrzés elmulasztásával megvalósuló kötelezettségzegés miatt méltánytalan – és szerintem jogszerűtlen is – lenne, ha valamennyi felügyelő bizottsági tag korlátlanul és egyetemlegesen felelne a kizárólag egyik tagnak felróható károkozásért. A testületként történő hatáskörgyakorlás nem jár automatikusan valamennyi tag korlátban felelősségével.

Vannak ettől eltérő álláspontok is, amelyek a felügyelő bizottság tagjai közti munkamegosztást csak célszerűségi jellegű intézkedésnek tekintik. „Elvileg bármely tag minden ellenőrzési feladat ellátásában részt vehet... és ennek megfelelően a felelősségét sem érintheti az említett munkamegosztás.”¹⁵⁹

¹⁵⁸ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában 2001. HVG-ORAC Kft. Bp. 173. o.

¹⁵⁹ Bodor Mária: Korlátolt felelősségű társaság 2001. HVG-ORAC Kft. Bp. 75–76. o.

Véleményem megegyezik Wellmann azon álláspontjával, miszerint „több felügyelő bizottsági tag egyetemleges felelősségét csak két esetben lehet megállapítani. Az egyik a határozathozatal esete. ... A másik pedig a Ptk. 344.§-a szerinti közös károkozás esete.”¹⁶⁰

A felügyelő bizottság határozatával okozott kár bekövetkezésének azonban csak az **elvi lehetőségét** látom, hiszen a felügyelő bizottság nem ügydöntő, hanem ellenőrző szerv. Valamely javaslatot, észrevételt tartalmazó határozata és a társaságot ért kár közötti ok-okozati összefüggés megállapítását nehezen megvalósíthatónak tartom.

Hasonlóan nehéz a bebizonyítása annak, hogy a felügyelő bizottság tagjait terhelő ellenőrzési kötelezettség felróható megszegésével, elmulasztásával összefüggésben károsodott a társaság. Mindezekre tekintettel úgy gondolom, hogy a felügyelő bizottság tagjainak egyetemleges felelőssége gyakorlatilag nem érvényesíthető, hiszen annak feltételei szinte megállapíthatatlanok.

9. A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok vezető tisztségviselőinek jogállása

Társasági jogunk szabályozásának középpontjában a más vállalkozástól független, gazdaságilag önálló, individuális társaságok állnak. Ettől azonban eltérő azoknak a társaságoknak a jogi és gazdasági helyzete, akik valamely vállalatcsoport, különösen a nemzetközi piacon működő multinacionális cégek tagvállalataként végzik tevékenységüket. Napjaink általános jelenségeként figyelhető meg a tőkekoncentráció eredményeképpen létrejövő nagyvállalat, s ehhez járult hozzá a szocializmus ideje alatt kialakult koncentrált magyar vállalatstruktúra. A „fordított piramis”¹⁶¹ talpra állítására a privatizáció előtt sem került sor, így a korábbi állami nagyvállalatok kisebb egységekre való felbontás nélkül kerültek magántulajdonba, s mára a „nagy cégek többsége hálózatokhoz kapcsolódik, döntően multinacionális cégek leányvállalataiként működnek”.¹⁶²

A vállalatcsoportok egyre növekvő száma, gazdasági jelentőségük és a tagvállalatok vezetőinek sajátos, véleményem szerint rájuk nézve külön szabályok megalkotását kívánó jogállásuk teszi indokolttá, hogy külön foglalkozom ezzel a témával.

¹⁶⁰ Wellmann György: A részvénytársaságok kézikönyve 10. rész, 6. fejezet, 2. alfejezet, 3–4 o.

¹⁶¹ A fordított piramis ábráját a 4. számú melléklet tartalmazza.

A vállalatcsoport fogalmát, kialakulását és működését több jogágot átfogó, komplex, szabályozás rendezi, különböző érdekek alapján és más eszközök igénybevételével. E szabályozás terén kiemelkedő jelentősége van a társasági jog keretein belül a hitelezői érdekvédelem és a kistulajdonosok érdekeinek elsődlegessége alapján megvalósuló **konszernjogi**, valamint – csak a részvénytársaságok vonatkozásában – a **tőkepiaci** rendelkezéseknek. A piaci verseny tisztaságát és a piac többi szereplőjének érdekeit biztosító **versenyjogi** normák, illetve a vállalatcsoportokra külön feltételeket szabó **adóügyi és számviteli** szabályok is külön rendelkezéseket tartalmaznak az összefonódó vállalkozások vonatkozásában.

A továbbiakban e komplex szabályozási rendszerből a konszernjogi rendelkezések elsődlegessége alapján elemzem a vállalatcsoportok, illetve vezető tisztségviselők jogi helyzetét.

9.1 A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok jogállásai

A konszerntényállások fogalmának és jogi sajátosságainak meghatározásával csak olyan mértékben foglalkozom a dolgozatban, amennyiben ez a tagvállalatok vezető tisztségviselői jogállása szempontjából szükséges.

A konszern fogalmának jogi meghatározásával¹⁶³ a magyar jogban nem találkozunk, elsősorban gazdasági kategóriaként, jogilag önálló társaságok gazdasági függőségeként értelmezhető. Az Európai Unióban a kilencedik társasági irányelvtervezet foglalkozik a vállalatcsoportok, konszernek kérdésével, elsősorban a kodifikált német konszernjogi szabályozás alapulvételével.¹⁶⁴

A Gt. a konszernjogi kapcsolat létrejöttéhez nem tartja elegendőnek csupán a szerződéses befolyásszerzést, hanem azt társasági részesedés fennállásához köti. Míg a faktikus konszerntényállásnál a másik társaságban való tulajdonszerzés olyan mértékű (a szavazatok legalább 50 százaléka + 1 szavazat), amelynek alapján önmagában a részesedés nagysága biztosítja a legfőbb szerv döntéshozatalában való meghatározó befolyást, addig a szerződéses konszern esetén a társasági részesedés mértéke nem olyan nagyságrendű, ami egyben

¹⁶² Voszka Éva: Tulajdonosi szerkezet és vállalatirányítás a magyar nagyiparban. Közgazdasági Szemle, XLVII. évf. 2000. júl.-aug. 549. o.

¹⁶³ Lásd bővebben: Törő Emese: A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok, valamint vezető tisztségviselőik jogállásának kritikai elemzése. Competitio. 2004. 12. szám. 101.o.

¹⁶⁴ A német konszernjog az összekapcsolt vállalatok (verbundene Unternehmen) közül csak az egyik kategóriának tekinti a konszernt, amely mellett még megkülönbözteti a többségi részesedést, a függőségi

megalapozná a befolyásszerzést is. Ebben az esetben a többi taggal, részvényessel kötött – a szavazati jogukkal való rendelkezési jog átengedését biztosító – polgári jogi megállapodás alapján jön létre a konszernjogi tényállást megvalósító befolyásszerzés.

A **konszernjogunk** egyik alapvető sajátossága, hogy **nem ismeri a társaságok olyan kapcsolatát, amely részesedésszerzés nélkül, kizárólag a tagokkal kötött szerződés alapján biztosít meghatározó befolyást egy vállalat számára.** Véleményem szerint tulajdonosi részesedés nélküli befolyásoló helyzet kezelésére a társasági jog nem alkalmas, ebből a szempontból helyesnek tartom a Gt. konszernjogi szabályozását. Azonban nem értek egyet azzal, hogy kizárólag a faktikus konszern tényállását rendezi a Gt., s nincs tekintettel a szerződésen alapuló befolyásszerzésre. Álláspontom szerint a konszernjogi szabályozás hatályát célszerű lenne kiterjeszteni az Európai Unió hetedik társasági jogi irányelvének¹⁶⁵ megfelelően mindazokra a közös üzletpolitika alapján működő vállalatcsoportokra, amelyeknek összevont mérlegkészítési kötelezettsége áll fenn. Ennek következtében a „Gt. konszernfejezetének hatályát egyetlen, értelmezést nem igénylő jogi tény határozná meg, nevezetesen, hogy kell-e konszolidált beszámolót készíteni”.¹⁶⁶

Az összevont (konszolidált) éves beszámoló készítési kötelezettséget a hatályos **számviteli törvényünk**¹⁶⁷ már a hetedik társasági jogi irányelv tartalmával összhangban állapítja meg. Ez a kötelezettség azon anyavállalat vonatkozásában áll fenn, amely egy gazdasági társaságnál (leányvállalat) közvetlenül vagy leányvállalatain keresztül közvetve meghatározó befolyást képes gyakorolni.

A meghatározó befolyás létrejöttének – véleményem szerint a konszernjogi szabályozásnak is alapul szolgálható – alábbi eseteit nevesíti.

1. Megvalósul a döntő irányítás abban az esetben, ha az anyavállalat a tulajdonosok (részvényesek) **szavazatának többségével** (50 százalékot meghaladóval) tulajdoni hányada alapján **egyedül rendelkezik**. Ez a tisztán részesedésszerzéshez kapcsolódó Gt. által is szabályozott faktikus konszern-tényállás.
2. Megvalósul a domináns irányítás akkor is, ha más tulajdonosokkal kötött **megállapodás alapján az anyavállalat a szavazatok többségét egyedül birtokolja.**

viszonyt, kölcsönös részesedést és a vállalati szerződést. (Miskolczi Bodnár Péter: A társaságcsoporthoz. In.: Európai társasági jog (szerk.: Miskolczi Bodnár) 2003. KJK-Kerszöv. Bp. 275. o.

¹⁶⁵ 83/349/EGK irányelv az összevont (konszolidált) mérlegkészítési kötelezettségről

¹⁶⁶ Gadó Gábor: A társasági és cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai. Gazdaság és jog. 2000. 7-8. szám 18. o.

3. Meghatározó befolyásnak minősül a társaság tagjaként a **vezető tisztségviselők** vagy felügyelő bizottsági tagok többségének **megválasztási, visszahívási jogával** való rendelkezés.
4. Alá-fölrendeltségi helyzetet teremthet a vállalkozások között az a kapcsolat is, amelyben az egyik vállalat a tulajdonosokkal kötött szerződés (vagy létesítő okirat rendelkezése alapján) – függetlenül a tulajdoni hányadtól, a szavazati aránytól, a tisztségviselők megválasztási és visszahívási jogától – **döntő irányítást**, ellenőrzést gyakorol az uralt társaság fölött.

A fenti nevesített esetek mindegyikében vitathatatlanul függő helyzetbe kerül az uralt társaság, s erre tekintettel a jövőben „a szerződéses konszern szabályozásával ki kell bővíteni a Gt. befolyásszerzési szabályait.”¹⁶⁸

A konszernjog másik lényeges hiányosságának tartom a **közvetett befolyásszerzés** szabályozását, illetve helyesebben szabályozatlanságát. Ugyanis a Gt. csak a közvetlen befolyásszerzést vonja a konszernjogi szabályozás alá, a közvetettet – egy kivétellel – nem. Ez az egy kivételes helyzet pedig akkor áll elő, ha a tag 100 százalékos tulajdonában lévő társaság is rendelkezik tulajdoni hányaddal az uralt társaságban, akkor kettejük szavazati jogát a befolyásszerzés megállapításánál egybe kell számítani (Gt. 288.§ (2) bekezdése).

Abban az esetben viszont, ha a jogalany nem egyedül hozza létre a társaságot, hanem bármilyen kis részesedéssel - és szavazati joggal - egy másik tagot is bevesz, a befolyásszerzés megállapításánál külön-külön kell kezelni szavazati jogukat, holott a tényleges helyzet alapján a két tag nevében egy személy rendelkezik döntési joggal.¹⁶⁹

Erre tekintettel indokoltnak tartanám a közvetetten fennálló meghatározó befolyás számviteli fogalmával megegyező konszernjogi szabályozás bevezetését.

9.2. A konszern tényálláshoz kapcsolódó Gt-ben meghatározott többletkövetelmények

A társaságcsoporthoz létrejött a hitelezők és a kisérszvényesek érdekében az általánosan előírtnál további kötelezettségeket, többletinformációs- és nyilvánossági követelményeket kíván meg, valamint felerősödik a felelősség-átvitel intézménye.

¹⁶⁷ 2000. évi C. törvény A számvitelről

¹⁶⁸ Miskolczi Bodnár Péter: A magyar kereskedelmi jog differenciált múltbeli és jövőbeli fejlődése. In.: A magyar magánjog az európai jogfejlődés áramában. 2002. Miskolc. Novotni Kiadó.86. o.

Bejelentési és közzétételi kötelezettség

A kistulajdonosok és a hitelezők érdeke egyaránt megkívánja, hogy a befolyással rendelkező tag a befolyásszerzés fennállását minden esetben hozza nyilvánosságra, az ellenőrzött társaság székhelye szerint illetékes cégbíróságnak jelentse be, s ezzel egyidejűleg köteles gondoskodni a befolyás tényének és mértékének a Céglőnyben való közzétételéről is. A bejelentési kötelezettség elmulasztásának egységes szankciója, hogy az újonnan megszerzett részesedés után a szavazati jog nem gyakorolható. A többségi, illetve közvetlen befolyás esetében többlet szankció is érvényesül: az uralkodó tagot a törvény erejénél fogva teljes és korlátlan felelősség terheli, amennyiben az ellenőrzött társaság felszámolása során annak vagyona a hitelezők kielégítésére nem nyújt fedezetet.

Kisebbségvédelem intézményesítése

Az ellenőrzött társaságban az uralkodó tag (részvényes) befolyása a törvény indoklása szerint „jelentősen csökkentheti a többi tag vagyoni jogait, s akár azt is lehetővé teheti, hogy huzamosabb ideig ne kapjanak osztalékot.” A kisebbségi tagok fokozott védelmét a Gt. azáltal biztosítja, hogy egyrészt a kisebbségi jogok gyakorlását már a leadható szavazatok legalább öt százalékát képviselő tagok részére is biztosítja, míg a konszernjog hatálya alá nem tartozó társaságok esetében ez a szavazatok tíz százalékához kapcsolódik, másrészt a kistulajdonosok részére olyan többletjogokat állapít meg, amelyekkel bármely tag (részvényes) élhet szavazati joga mértékétől függetlenül.

Ilyen pluszjogosítvány illeti meg a zártkörű részvénytársaság bármely részvényesét, amelynek alapján a többségi befolyás nyilvánosságra hozatalától számított hatvan napon belül kérheti, hogy részvényeit az uralkodó tag forgalmi értéken vegye meg (Gt. 295.§.). Továbbá fontos kisebbségi jog, hogy bármely tag kérheti a bíróságtól az irányító befolyással bíró uralkodó tag korlátlan felelősségének megállapítását (Gt. 296.§(3) bek.).

A befolyásoló tag felelősségének kiterjesztése – a felelősség-átvitel intézményesítése

Az ellenőrzött társaság üzletpolitikájának kialakításában döntő szerephez jut az uralkodó tag, aki a vállalatcsoport érdekeinek elsődlegessége alapján eljárva az ellenőrzött társaságra nézve hátrányos üzletpolitikát is folytathat. Ez azonban jelentősen kihat az ellenőrzött társaság üzletfeleire, hitelezőire, éppen ezért elengedhetetlen a hitelezővédelem megfelelő biztosítása. Ennek legfontosabb eszköze, hogy a hitelező kérheti a bíróságtól, állapítsa meg az uralkodó tag teljes és korlátlan felelősségét az alábbi feltételek együttes fennállása esetén:

¹⁶⁹ Jasztraboszky Tamás: A közvetett befolyásszerzés szabályozottságáról. Gazdaság és Jog 2000/6. sz. 10. o.

- az ellenőrzött társaság tartósan hátrányos üzletpolitikát folytat, amely
- az uralkodó tag befolyása következtében alakult ki,
- s ennek következményeként felszámolási eljárásra került sor,
- s valamennyi hitelezői igény kielégítésére az ellenőrzött társaság vagyona nem nyújt fedezetet.

A tartósan hátrányos üzletpolitika folytatásának megállapítására kerülhet sor, ha az ellenőrzött társaság számára a nyereség csökkenése és/vagy a vagyon csökkenése áll be, miközben az uralkodó tag vagy más érdekeltsége ugyanolyan mértékű nyereséghez jut, vagy rendszeresen értékaránytalan szerződés megkötésére kötelezi az ellenőrzött társaságot, valamint a felvett hitelekhez az ellenőrzött társaság vagyont használja fedezetként.¹⁷⁰

A közvetlen irányítást biztosító befolyással rendelkező tag korlátlan és teljes felelősségének bírósági megállapítására preventív céllal is lehetőség van bármely tag vagy hitelező keresete alapján. Ennek ugyanis nem feltétele a felszámolási eljárás megindulása, hanem azt megelőzően az uralkodó tag – tartósan hátrányos üzletpolitikájával összefüggésben a kötelezettségek teljesítésének jelentős veszélyeztetése esetén – korlátlan felelősségének kimondásával megfontolt magatartásra ösztönözhető, s ezzel elkerülhetővé válhat az ellenőrzött társaság felszámolása.

A konszernjog fenti szabályozása „egy statikus állapotot, a befolyás megszerzését követő helyzetet rendezi”,¹⁷¹ s csakis a részesedésszerzéshez kapcsolódó meghatározott mértékű szavazati jogon alapuló befolyásszerzésnek tulajdonít jelentőséget.

Álláspontom szerint a közeljövőben elkerülhetetlen a szerződéses konszern társasági jogi szabályozása, hiszen vitathatatlan, hogy jelenleg is atipikus szerződések megkötésével kerülnek gazdasági függőségbe önálló jogi személyiségű társaságok. Mindenképpen szükségesnek tartom a vállalkozások közötti összefonódások áttekinthetőbbé tételét és nyilvánosságra hozatalát, valamint a kisebbségi tagok és hitelezők érdekvédelmének kiépítését az olyan vállalatcsoportoknál is, ahol a függőségi helyzet kialakulása nem a tulajdonosi részesedéshez kapcsolódó többségi szavazati jog birtoklásán alapul. Mindezt pedig úgy látom megvalósíthatónak, ha a szerződés alapján létrejövő konszernkapcsolatot a Gt. is elismeri és szabályozza. Ennek szükségszerű velejárója az ún. uralmi szerződésnek a Gt-ben vagy a Ptk-ban történő nevesítése, sajátosságainak meghatározása.

¹⁷⁰ Miskolczi Bodnár Péter: Fekete lyukak a hatályba léptető rendelkezésekben. *Gazdaság és Jog*. 1998. április 4. szám, 4-5. o.

9.3. Az uralmi szerződés sajátosságai

Az **uralmi szerződésnek** tartalma alapján több változata lehet,¹⁷² megkülönböztethető a **vállalatvezetési szerződés** (Betriebsführungsvertrag, management contract), amelynél fogva a függő vállalat egy másik vállalatnak alárendeli magát azáltal, hogy vezetési jogokat biztosít számára. Másik fajtája lehet a **nyereség-veszteség átcsoportosítási szerződés** (Gewinnabführungsvertrag), amelyben az uralt társaság arra kötelezi magát, hogy a nyereségét részben-egészben más vállalatokhoz átcsoportosítja. Ismeretes a német jogban a vállalat belső egységeit **vagyonkezelésbe adó uralmi szerződés** is. A fenti szerződések külön-külön is megjelenhetnek vagy egységes szerződésbe is foglalhatók.

Az uralmi szerződés **alakjára** az EU irányelvtervezet¹⁷³ az írásba foglalás kötelezettségét írja elő. A szerződés megkötéséről a függő társaság legfőbb szervének kell döntenie, s a cégbírósághoz való bejelentés és közzétételi kötelezettség biztosítja a nyilvánosságot. Véleményem szerint ezeknek az alapvető követelményeknek a magyar szabályozásban is érvényesülniük kell.

A függőségi szerződés szükségképpen tartalmát képezi a vállalatcsoport egységes, közös üzletpolitikai célkitűzéseinek a rögzítése, amelyek elérése érdekében működnek alárendelten a tagvállalatok, míg ezen kívüli egyéb területen saját érdekeik elsődlegessége alapján járnának el.

A tagvállalatok jogi személyiségével ellentétben állna, ha önállóságukat teljesen elveszítenék a vállalatcsoportban, s „nem lehet megengedni az uralt vállalatok függőségét egy bizonyos szintnél lejjebb vinni, azaz az autonómia szükséges minimumát biztosítani kell”.¹⁷⁴

Egyetértek a Societas Leonina elvének a konszernjogban való rögzítésével, ami a tagvállalatok önállóságának egyik biztosítékát jelentené, s ami megtiltaná az olyan konszernstratégia érvényesülését, amely valamely tagvállalatot kizárna az előnyökből vagy kizárólag hátrányos következmények viselésére kötelezne.¹⁷⁵

¹⁷¹ Varga János Tamás: Részesedésszerzés és befolyásszerzés gazdasági társaságokban. Gazdaság és jog. 1998. 10. szám 9. o.

¹⁷² Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában 2001. Bp. HVG-ORAC 304-320. o.

¹⁷³ A vállalatcsoportokra vonatkozó irányelvtervezet elsősorban az 1965-ös német Részvénytörvényben kodifikált konszernjog alapul vételével született. Berke Barna: Az Európai Közösség társasági jogi jogalkotása. In.: Európai társasági jog. (szerk.: Miskolczi Bodnár) 2003. Bp. KJK-KERSZÖV. 110. o.

¹⁷⁴ Sárközy Tamás: Szervezetrendszerek és a polgári jogi jogalanyiség a társasági egyesületi és az alapítványi jogban. Gazdaság és Jog. 2003. szept. 37. o.

¹⁷⁵ Gadó Gábor: A társasági és cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai. Gazdaság és Jog. 2000. 7-8. sz. 17-19. o.

9.4. A társaságcsoporthoz jellemző vállalatirányítási rendszer specifikumai

A társaságcsoporthoz álló nagyvállalatokra erősen centralizált irányítás jellemző, amely a tulajdonos(ok) közvetlen irányítása, állandó jelenléte és gyakori ellenőrzése által valósul meg, s ez egyben a menedzsment önálló döntési jogkörének nagy mértékű korlátozásához vezet.

A vállalatvezető önállóságának egyik mérője az **éves üzleti terv** elkészítésének a módja. Az éves terv a tulajdonosok elvárásait, céljait összegzi, amely akkor fogalmazhat meg reális célkitűzéseket, ha a menedzsmenttel közösen kerül kidolgozásra. A multinacionális nagyvállalatot központi irányítása a minél nagyobb profit elérése céljából „feszített termelési és értékesítési mutatókat erőltet rá az egységek vezetőire”¹⁷⁶, amelyek teljesítéséről folyamatos beszámolási és tájékoztatási kötelezettség terheli őket, s ennek általában havonta, negyedévente írásban kötelesek eleget tenni.

Az **írásbeli jelentés** egyes cégek esetében csak néhány fontos adatra, mint például a jövedelem, a költség vagy a forgalom mutatószámaira terjed ki, míg más esetekben a cég tevékenységének egészét felölelő tucatnyi táblázat kitöltését tartalmazza.¹⁷⁷

A tulajdonosi ellenőrzésnek ez a gyakori és részletes formája véleményem szerint fölösleges adminisztrációs többletmunkának teszi ki a vezetőket, s nem feltétlenül szolgálja a hatékony ellenőrzést.

Az írásbeli dokumentumokat a tulajdonosok gyakran egészítik ki informális **személyes látogatásokkal, telefonkonferenciákkal** tartanak a különböző tagvállalatok vezetőivel, s szélsőséges esetben a tulajdonos vezetője vagy alkalmazottja folyamatosan jelen lehet a leányvállalatban.

Az írásbeli jelentések és személyes kapcsolatok mellett előfordul, hogy a multinacionális vállalatok magyarországi **holdingokat** hoznak létre befektetéseik irányítására, amelyek központosított irányítást és közvetlen ellenőrzést valósítanak meg. „Minél közelebb a menedzsmenthez”¹⁷⁸ – ez az elv vezérli a magyarországi holdingok felállítását. A külföldi befektetők arra törekcszenek, hogy kis létszámú igazgatóságot hozzanak létre, amelynek tagjait jórészt az anyavállalat delegálja, vagy a testület helyett a vezérigazgató áll a cég élén. A centralizált irányítás másik formája a **funkcionális irányítás**, amelynek keretében „a leányvállalatok igazgatóit és főosztályait közvetlenül a cégcsoport központjának megfelelő

¹⁷⁶ Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók problematikája. 2002. Kézirat.2.o.

¹⁷⁷ Voszka Éva: Tulajdonosi szerkezet és vállalatirányítás a magyar nagyiparban. Közgazdasági Szemle. XLVII. Évf. 2000. 7-8. szám

részlegei irányítják, például a magyar pénzügyi vezető az anyavállalat pénzügyi igazgatójának beosztottja”.¹⁷⁹ Ebben az esetben a leányvállalat vezérigazgatója ugyan jogilag vezető tisztségviselő, illetve vezető állású alkalmazott, ténylegesen azonban az anyavállalat által széles körben utasítható, beosztott munkavállaló helyzetébe kerül.

Az uralkodó tag által gyakorolt irányítás legfontosabb eszköze az **utasítási jog** a tagvállalat menedzsmentje részére. A Gt. főszabályként a vezető tisztségviselő utasíthatóságának tilalmát mondja ki, s a konszernjog sem tartalmaz eltérő rendelkezéseket e tekintetben. A faktikus konszern esetén az uralkodó tag többségi szavazati jogával a legfőbb szerv – a vezető tisztségviselőkre kötelező – határozathozatala során gyakorol döntő befolyást a társaság működésére, azonban a menedzsment részére utasításokat nem adhat.

A konszernjogi irányelvtervezet – véleményem szerint helyesen – nem adna utasítási jogot a faktikus konszern uralkodó tagjának, ez a jogosítvány csak a szerződéssel alapított konszernhez kapcsolódna, így biztosítva az utasítási jog terjedelmének és gyakorlása módjának meghatározását.

Az utasítási jog gyakorlásához elválaszthatatlanul kapcsolódik az utasítás végrehajtásával okozott károkért való felelősségvállalás. A Gt. hatályos rendelkezései alapján a jogszerű utasítást végrehajtó vezető tisztségviselő mentesül az okozott kárért való felelősség alól, a helytállási kötelezettség az utasítást adó tagot terheli. A konszernjogi tervezet az uralkodó tag belső és külső felelősségét különbözteti meg.¹⁸⁰ 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 keletkezett minden olyan kárért felel, amelyet a „gondos és lelkiismeretes igazgatás és a konszern érdekeinek figyelembevétele”¹⁸¹ 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.

¹⁷⁸ Voszka Éva: i. m.: 561.o.

¹⁷⁹ Voszka Éva: i. m.: 560. o.

¹⁸⁰ Miskolczi Bodnár Péter: A társaságcsoporthoz. In.: Európai társasági jog (szerk.: Miskolczi Bodnár) 2003. Bp. KJK-Kerszöv. 306-311. o.

¹⁸¹ Miskolczi Bodnár: i. m. 310. o.

Szükségszerűnek tartom e felelősségi szabályok kialakítását a magyar szerződéses konszernnek vonatkozásában is, hiszen méltánytalan lenne a tagvállalat vezető tisztségviselőjére nézve az önállósága korlátozásakor fenntartani a teljes és korlátlan felelősségét.

Az ügyvezetésnek a közös üzletpolitikával nem érintett területein megmaradna a társaság, s így a vezető tisztségviselő önállósága is, amelyhez a Gt. 29.§(1) bekezdésében foglaltak szerinti korlátlan felelősség tartozik. A tagvállalat vezető tisztségviselője felelősségének megállapítása szempontjából is igen fontos a közös üzletpolitika szerződéses megfogalmazása, amely vonatkozásában az ott meghatározott okból és mértékben megengedhető a menedzsment utasítása, korlátozva ezáltal az önállóságát és felelősségét is.

Az uralkodó tag befolyásoló magatartása következtében a tagtársaság fizetéseképtelensége kedvezőtlenül érinti az alárendelt társaság hitelezőit.

A hatályos konszernjogi szabályok szerint a függő társaság kft. vagy rt. formájában működhet, ahol a tag, illetve a részvényes felelőssége – főszabály szerint – korlátozott, tehát a társaság hitelezőivel szemben nem felelnek. A társaságcsoport tagvállalatai azonban a konszern közös üzletpolitikájának elsődlegessége alapján kötelesek saját üzletpolitikájukat alakítani, amely akár olyan hátrányos következményekkel járhat számukra, hogy hitelezőik igényeit nem tudják kielégíteni.

Az irányelvtervezet a függő társaságok hitelezőinek az uralkodó taggal szembeni közvetlen igényérvényesítési lehetőségét biztosítja arra az esetre, ha a tagtársaság a tartozásait nem tudja időben kiegyenlíteni.¹⁸² Az uralkodó tag korlátlan és mögöttes felelőssége azonban nem objektív, csak azokért a tartozásokért áll fenn, amelyek nem teljesítése az uralkodó tag irányítási jogával, befolyásoló magatartásával összefüggnek. Az uralkodó tag közvetlen helytállási kötelezettsége a függő társaság hitelezőivel szemben a vállalatcsoport jogi egységként való megítélését jelentené. Az Európai Unió bírői gyakorlat is ebbe az irányba hat, hiszen az esetek többségében megállapítják az anyavállalat felelősségét a leányvállalat tartozásaiért. Mindezek felvetik a **„társaságcsoportok integrált jogalanyiségének** kérdését, amely az anyavállalat szemszögéből közelíthető meg. Az uralkodó társaság jogalanyiséga tehát kettőssé válik: saját jogi személyiség és a vállalatcsoport egészét képviselő jogalanyiség”.¹⁸³

¹⁸² Berke Barna: Társasági jogi szabályok a közösségi jogban. In.: Az Európai Közösség kereskedelmi joga (szerk.: Király) 2002. Bp. KJK-Kerszöv. 190. o.

¹⁸³ Sárközy Tamás: Szervezetrendszerek és a polgári jogi jogalanyiség a társasági-egyesületi és az alapítványi jogban. Gazdaság és Jog. 2003. 9. sz. 37. o.

Álláspontom szerint a függő vállalatok gazdasági önállósága korlátozásának megfelelő jogi keretét adná a függőségi szerződésen alapuló szerződéses konszernhelyzet társasági jogi elismerése. Az uralmi szerződésben pontosan rögzítenék a felek a társaságcsoporthoz egésszénekközös üzletpolitikáját, amelynek megvalósítása érdekében a tagvállalatok, illetve a menedzsmentjük az irányító társaságnak alárendelten működne. Ebben a körben a függő társaság vezetőinek önállósága korlátozottan érvényesülne az uralkodó társaság jogszerű utasításai következtében. Az utasítás végrehajtásából eredő károsodásért a felelősség az utasítást adó uralkodó társaságot terhelne a leányvállalat és annak hitelezői felé egyaránt. Mindazokban az esetekben, amelyek az uralmi szerződésben rögzített utasításadási körön kívül esnek, a tagvállalatok vezető tisztségviselői a saját társaságuk érdekeinek elsődlegessége alapján, teljes önállósággal és korlátlan felelősség érvényesülése alapján kötelesek eljárni.

4. fejezet

A menedzszerszerződés tartalmi sajátosságai

1. A menedzszerszerződés jogági megközelítése

A menedzszerszerződés fogalma, hasonlóképpen a menedzser definíciójához egyik jogágban sem található meg, bár a gyakorlatban gyakran használják mindkettőt. A menedzser kifejezés hazai használata a rendszerváltást követően a multinacionális vállalatok magyarországi megjelenésével terjedt el. A versenyszférában a munkáltatók döntő többségét a gazdasági társaságok alkotják, s a Gt. értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselők látják el megbízási vagy munkajogviszony keretében. Kivételt képeznek az rt igazgatóságának tagjai, akik e tisztségüket kizárólag polgári jogi megbízási alapján tölthetik be. Az Mt. differenciáltan szabályozza a vezető állású alkalmazottak körét, beleértve a munkáltató vezetőjén kívül annak helyetteseit is, s eltérő jogállással ugyan, de vezető állású munkavállalónak minősül a tulajdonos döntése alapján a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállaló is (Mt. 188/A§.). A Gt. vezető tisztségviselőnek a cég első számú vezetőjét tekinti, ennek helyetteseiről nem tesz említést, bár törvényi akadálya nincs a helyettesi pozíciók kialakításának (pl. ügyvezető-helyettes, igazgató-helyettes).

A menedzser kifejezés alatt a gazdasági társaságok munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőit értem, s velük e tisztség ellátására kötött szerződést tekintem menedzszerszerződésnek.

Az egyes országok joga különbözőképpen szabályozza a menedzserek által munkavégzésre kötött szerződéseket.

Az **amerikai jogban** a menedzseri szerződés nem tartozik a munkaszerződések közé. Adódik ez abból, hogy a menedzser „a munkavállalói körhöz nem tartozó olyan vállalkozó, aki a cégtulajdonos tartós megbízottja”.¹⁸⁴ Tehát a menedzser által kötött szerződés a vállalkozási és a megbízási szerződés speciális válfajaként megjelenő szerződéstípus, amely alapján fő feladatuk a vállalat gazdaságos és zavarmentes működésének biztosítása, a minél nagyobb profit elérése. E feladat megvalósításáért járó díjazás, a munka elvégzésére

¹⁸⁴ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. 2000. KJK – KERSZÖV. Bp. 410. o.

fordítandó idő, a megbízás visszavonása, a végkielégítés megállapítása a tartós megbízás szabályai szerint kerülnek rendezésre.

Az **Európai Unió országaiban** az USA jogával ellentétben a menedzseri szerződés nem tartós megbízásnak minősül, hanem a munkaszerződések körébe tartozó, ún. „beiktatási szerződésként” szerepel, s maga a menedzser munkavállalónak tekintendő.

A **német jogban** a BGB által szabályozott szolgálati szerződésnek minősül a menedzseri szerződés, amely alapján a „vezető tisztségviselők szolgálati viszonyban állnak ugyan, de az rt. igazgatósági tagjai általában, a kft. ügyvezetők pedig az eset körülményeitől függően nem tekinthetők munkavállalónak.”¹⁸⁵ Míg az igazgatósági tagok vonatkozásában az e tisztség ellátására kötött szerződés – a magyar gyakorlattal megegyezően – csak polgári jogi megbízás lehet, addig a kft. ügyvezetőinél már nem ilyen egyértelmű a jogállásuk. Ugyanis ha az ügyvezető olyan döntő mértékű üzletrésszel rendelkezik a társaságban, amellyel megakadályozhatja a taggyűlés utasításadását, akkor nem állhat munkaviszonyban a társasággal. Ebben a szituációban ugyanis hiányzik a munkaviszonynak megfelelő alárendeltség. Ha az ügyvezető nem tajga a kft.-nek, vagy kisebb mértékű társasági részesedéssel rendelkezik, akkor jogilag nincs akadálya annak, hogy munkaviszony keretében is betölthesse ezt a tisztséget.

2. A menedzsterszerződés alakja és tartalmi elemei

A menedzsterszerződések fő sajátossága, hogy bizalmi kapcsolatban álló felek között jön létre, tartalmát üzleti titokként kezelik, így ezek a szerződések legkevésbé sem publikusak. Egyes angolszász országokban – így az USA-ban, Kanadában, Nagy-Britanniában és Ausztráliában – a tőzsdén jegyzett cégek kötelesek a vezetői fizetéseket nyilvánosságra hozni, míg más országokban általában csak becsülni lehet a menedzseri jövedelmeket. A vezető keresetére vonatkozó adat azonban csak egy – bár igen lényeges és a legnagyobb érdeklősére számot tartó – pontja a menedzsterszerződésnek. Magyarországon leginkább a munkaviszony megszüntetésekor kirobbanó végkielégítési botrány alkalmával nyerhetünk bepillantást ezekbe a megállapodásokba.

A munkaviszony létesítése tekintetében az Mt. nem állapít meg eltérő szabályokat a vezető állású munkavállalókra, tehát az **általános munkajogi rendelkezések szerint jogosultak**

¹⁸⁵ Radnay József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. Gazdaság és Jog 1998. 11. szám 17. o.

munkaszerződést kötni. Ennek értelmében a felek bármely, általuk fontosnak tartott kérdésben megállapodhatnak, azonban a munkaszerződés nem lehet ellentétes jogszabállyal, kivéve ha a munkavállalóra kedvezőbb feltételt állapít meg. A munkaszerződés nemcsak jogszabályba, hanem a munkáltatónál hatályban lévő kollektív szerződés rendelkezéseibe sem ütközhet (Mt. 76.§ (4) bekezdése), ez azonban a vezető(k) és helyettese vonatkozásában irreleváns, mivel rájuk nem terjed ki a kollektív szerződés hatálya (Mt. 189.§). Ebből adódóan nem jogellenes a vezetői munkaszerződés olyan rendelkezése, amely a munkáltatóra vonatkozó helyi vagy ágazati kollektív szerződés tartalmával ellentétes.

Az Mt. meghatározza a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemeit, amelyekben feltétlenül meg kell állapodniuk a feleknek, hogy közöttük érvényes munkaszerződés jöjjön létre. Így a vezető állásúak tekintetében is a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmát képezi a személyi alapbérben, a munkakörben és a munkavégzés helyében való megállapodás.

2.1. A menedzserszerződés alakja

A magyar munkajogban a munkaszerződést mindenképpen írásba kell foglalni, s ez irányadó a vezetőkre is. Az írásbeliség elmulasztása a szerződés egyoldalú érvénytelenségét eredményezi, melynek következtében a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló hivatkozhat, a munkába lépést követő harminc napon belül. Amennyiben a munkavállaló a fenti határidőn belül nem él ezzel a jogával, a szóban megkötött megállapodás érvényes munkaszerződésként fog funkcionálni. A nyugat-európai országokban általában nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása, de a lényeges munkafeltételeket a munkába lépéstől számított meghatározott időn belül (ez egy, illetve két hónapot jelent) írásban közölni kell a munkavállalóval.¹⁸⁶ 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 is köteles megadni.

¹⁸⁶ Radnay József: Munkajog. Szent István Társulat. Bp. 2000. 81.o.

2.2. A menedzsterszerződés időbeli hatálya

2.2.1. A munkaviszony kezdete

Az Mt. alapján e kérdéskörben külön kell választani a munkaviszony keletkezését és a kezdő időpontját. A munkaviszony főszabály szerint munkaszerződéssel jön létre, a **munkaviszony kezdete** pedig **a munkába lépés napja**, amelynek időpontját a felek általában a munkaszerződésben rögzítik. Amennyiben erre vonatkozó megállapodást nem tartalmaz a munkaszerződés, annak megkötését követő napon kell a munkavállalót munkába állítani.

A gazdasági társaságok **munkaviszonyban álló vezető tisztségviselői** esetén a tisztség megválasztásuk idejére visszamenőleges hatályú cégbírószági bejegyzéssel keletkezik, s a megválasztás időpontja lesz a munkaviszonyuk kezdete is, tehát a menedzserek tekintetében nem beszélhetünk a munkaviszony keletkezése és kezdő időpontja elkülönüléséről.

A munkaszerződés megkötése és a munkaviszony kezdete közötti időbeli eltérés lehetősége a vezető helyettese és a tulajdonos döntése alapján vezetőnek tekinthető munkavállalók esetén állhat fenn. Velük szemben a munkáltatói jogokat, beleértve a munkaszerződés megkötésének jogát is a munkáltató vezetője gyakorolja. Megállapodásuk alapján a munkába lépés egy későbbi időpontban is történhet, s ekkor egy ún. „**passzív jogi helyzet**”¹⁸⁷ jön létre azáltal, hogy a munkaszerződés érvényesen létrejött, de a hatályosulása egy későbbi időpontban következik be. Ezen időszak alatt a feleket csak azok a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek illetik meg, illetve terhelik, amelyek a munkába állást segítik elő. Már ez idő alatt is **együttműködési kötelezettség** terheli őket, tájékoztatniuk kell egymást minden olyan tényről, amely a munkába lépést érinti, s meg kell tenniük minden elvárhatót, hogy a másik fél a szerződésből származó jogait gyakorolhassa.

2.2.2. A munkaviszony időtartama

Az Mt. a vezető állású alkalmazottak munkaviszonyának időtartamára semmilyen korlátozást nem tartalmaz. Ennek értelmében határozatlan és határozott időre egyaránt létesíthető vezetői munkaviszony, sőt még az egyéb munkavállalókra irányadó az a tilalom sem érvényesül, hogy a határozott idejű munkaviszony az öt évet nem haladhatja meg. Azonban a Gt. kógens szabálya szerint (Gt. 24.§ (1) bekezdés) a vezető tisztségviselőket határozott időre, de maximum öt évre kell kijelölni, megválasztani.

A két törvény szabályainak egybevetéséből kérdésként merül fel, hogy egy **határozott időre megválasztott vezető tisztségviselőnek az e tisztség ellátására létesített munkaviszonya szólhat-e határozatlan időre, vagy csakis a megválasztás időtartamához igazodóan határozott időre hozható létre?** A válasz tekintetében a szakirodalom is megosztott. Fabók álláspontja szerint megengedett a határozatlan időtartamú munkaviszony létesítése a vezető tisztségviselői munkakörre, s a Gt. szerinti indoklási kötelezettség nélküli visszahívás megegyezik a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésével.¹⁸⁸ Más véleményt képvisel Lőrincz,¹⁸⁹ aki szerint a kérdéses munkaviszony csak határozott időre létesíthető. Ezt a megállapítást azzal – a számomra is elfogadható indokkal – magyarázza, hogy határozatlan időre létesített szerződésből a vezetői tevékenység ellátására szóló határozott idő elteltével hiányzik egy kötelező tartalmi elem, a munkakör megjelölése. Ugyanerre a következtetésre jutott Pál is, aki szerint „ebben a tekintetben a Gt.-ben foglalt rendelkezést kell olyan különös szabálynak tekintetünk, amelyet a munkaviszony vonatkozásában is alkalmazni kell”.¹⁹⁰

Más helyzet áll elő abban az esetben, ha a cég egyik munkavállalóját választják meg vezető tisztségviselővé, aki e funkciót szintén munkaviszonyban kívánja ellátni. Így adott egy határozatlan idejű munkaszerződés az eredeti munkakörre, amit véleményem szerint jogszerűen módosíthatnak olyan módon a felek, hogy a munkavállaló meghatározott ideig vezető tisztségviselői tevékenységet lát el. Ez idő alatt a felek megállapodásától függően elláthatja az eredeti munkakörét is, vagy szünetel a munkaviszonya a vezető tisztség ideje alatt. Amennyiben a határozott idő letelik, s nem választják újra vezető tisztségviselővé, az eredeti munkakörét köteles a továbbiakban ellátni a határozatlan idejű munkaszerződése alapján. Azt viszont a Gt.-vel ellentétben állónak, s így jogszerűtlennek tartom, hogy a vezető tisztségviselői funkció betöltésére létesített munkaviszony határozatlan időre jöjjön létre.

¹⁸⁷ Kiss György: Munkajog. Osiris Kiadó. Bp. 2000. 113. o.

¹⁸⁸ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. Gazdaság és Jog. 1999. febr. 19–22. o.

¹⁸⁹ Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. KOMP Konzult KFT. 1995. Bp. 73–76. o.

¹⁹⁰ Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. HVG-ORAC KFT. 1999. Bp. 28–31. o.

2.2.3. Munkaszerződés meghosszabbítása

E tekintetben a két törvény szabályozása konzekvens. A Gt. lehetőséget ad a vezető tisztségviselő újraválasztására, ha megbízatása lejár. Ha munkaviszony keretében látta el ezt a tisztséget, akkor ismét köthet munkaszerződést, mivel –mint már korábban említettem – a vezető állású munkavállalókra nem vonatkozik az a korlátozás, miszerint a határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – nem haladhatja meg az öt évet.

Álláspontom szerint tehát a felek a vezető tisztségviselői munkakörre korlátlan alkalommal köthetnek munkaszerződést, de mindig csak meghatározott időre, legfeljebb azonban öt évre.

2.3. Szerződő felek meghatározása

A szerződés a tulajdonos, illetve a tulajdonosi képviselő testület (taggyűlés, igazgatóság) és a menedzser között jön létre. Amennyiben testület gyakorolja a tulajdonosi jogokat, nem célszerű – különösen nagy számú tulajdonos esetén –, ha mindegyik tag aláírja a szerződést, hanem a testület felhatalmazása alapján csak egy tag ír alá a testület nevében. Ugyanez az eljárás megengedett a szerződés megszüntetésekor is.¹⁹¹ A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint ebben az esetben egy tulajdonosi testület által meghozott határozatról van szó, amelyet egy erre feljogosított tag közöl az érintettekkel.

2.4. Munkáltatói joggyakorlás rendje

Az Mt. kimondja, hogy a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelességeket mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti (Mt. 74.§ (1) bekezdés). A munkáltatói jogkört gyakorlójának egyértelmű tisztázása azért lényeges, mert ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv vagy személy gyakorolja, eljárása érvénytelen. Kivételt képez ez alól, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára. Egyetértek Lőrincz azon álláspontjával,¹⁹² miszerint ez a kivétel a vezetők esetében nemigen érvényesülhet, hiszen elképzelhetetlen, hogy az a személy, aki a többi

¹⁹¹ LB. Mfv. I. 10.005/1994.

¹⁹² Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései 1995. KOMP Konzult KFT. Bp. 49–51. o.

munkavállaló vonatkozásában főszabály szerint a munkáltatói jogokat gyakorolja, ne legyen tisztában a saját munkáltatói jogkör gyakorlójának személyével. Egy vezetőtől mindenképpen elvárható, hogy a vezetése alatt álló cég munkáltatói jogkörgyakorlásának rendjét ismerje.

A vezető tisztségviselővel szembeni munkáltatói joggyakorlás megítélésénél a Gt. szabályaiból kell kiindulni. Főszabály szerint a vezető tisztségviselőket a társaság legfőbb szerve választja, s köti meg velük a munkaszerződést, valamint gyakorolja felettük a munkáltatói jogokat.

Részvénytársaság esetében a munkáltatói jogok gyakorlása az alapító okiratban (alapszabályban) meghatározott keretek között az igazgatóság feladata. Az igazgatóság tagjai egymás között megoszthatják a testület feladat- és hatáskörét (Gt. 241.§ (1) bekezdés), így a munkáltatói jog gyakorlását is. Fontos azonban megjegyezni, hogy a hatáskör igazgatósági tagok közötti megosztása csak a létesítő okirat kereti között valósulhat meg.

Hasonló helyzet alakulhat ki más gazdasági társaságoknál is, ha több vezető tisztségviselő választása esetén a munkáltatói jogok gyakorlását az egyik vezető tisztségviselőre ruházza át a társasági szerződés (alapító okirat) vagy a legfőbb szerv határozata. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók tekintetében csak az arra feljogosított egyik vezető tisztségviselő jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására, de nem járhat azzal, hogy a többi vezető tisztségviselővel szemben is munkáltatóként lépjen fel, vagyis a legfőbb szerv az ügyvezetők feletti joggyakorlását nem ruházhatja át az egyik ügyvezetőre.

A Gt. a munkáltatói joggyakorlás átruházását nemcsak az egyik vezető tisztségviselő vonatkozásában engedi meg, hanem más, a társasággal munkaviszonyban álló, személy tekintetében is (Gt. 28.§ (2) bekezdés). E rendelkezés alapján van lehetőség arra, hogy részvénytársaságnál a vezérigazgató vagy más vezető állású munkavállaló gyakorolja a munkáltatói jogokat a munkavállalóval szemben, míg a vezérigazgatóval kapcsolatos munkáltatói jogkört az igazgatóság vagy annak egyik tagja látja el. A Gt. lehetővé teszi a kft. és az rt. vonatkozásában, hogy az igazgatóság, illetve ügyvezető megválasztását, visszahívását és díjazása megállapítását a létesítő okirat ne a legfőbb szerv hatáskörébe adja, hanem a felügyelő bizottságra ruházza át (Gt. 33.§ (1) bekezdés). Ezzel a lehetőséggel az egyébként ellenőrzési feladatokat ellátó felügyelő bizottság ügydöntő hatáskörben jár el, s ezen döntéseiről a taggyűlés (közgyűlés) legközelebbi ülésén be kell számolnia a tulajdonosnak.

A Gt. nem rendezi a munkáltatói joggyakorlás rendjét arra az esetre, amikor a Gt. 244.§ alapján a zártkörűen működő rt.-nél az igazgatóság jogait a vezérigazgató gyakorolja. Véleményem szerint két megoldás lehetséges. Az egyik szerint a tulajdonosok testülete, a közgyűlés gyakorolja a vezérigazgató tekintetében a munkáltatói jogkört, mint ahogyan a

gazdasági társaságoknál ez főszabály szerint érvényesül. Elképzelhetőnek tartom azt a megoldást is, hogy a felügyelő bizottságot ruházzák fel a munkáltatói jogokkal. Azt, hogy a lehetséges megoldások közül melyiket kívánja alkalmazni az rt., az alapító okiratában kell egyértelműen meghatározni.

2.5. Munkakör megnevezése

Az Mt. értelmében a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemét képezi a munkakör megjelölése, s ez irányadó a menedzserszerződésre is. Úgy gondolom, mindenképpen rögzíteni kell a feleknek, hogy az adott cég operatív irányítására, ügyvezetésére létesítenek munkaviszonyt. Célszerű konkrétan meghatározni, hogy például egy kft. ügyvezetői vagy egy rt. vezérigazgatói munkaköri feladatát köteles a munkavállaló ellátni. Munkaköri leírást nem kötelező egyetlen munkaszerződésnek sem tartalmazni, így a feleken múlik, hogy a vezető feladat- és hatáskörét milyen részletességgel határozzák meg a szerződésben. Szimpatikus, bár munkaigényes megoldás alakult ki némely országban – pl. USA, Kanada, Németország – 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 tartalmazza a rájuk vonatkozó belső szabályzatok és jogszabályok gyűjteményét is.¹⁹³ Így nem szükséges az egyes munkaszerződésekben – vagy annak mellékleteként – a munkaköri leírásokat újból és újból elkészíteni.

A vezető tisztségviselő feladatainak meghatározásánál a Gt. általános részéből kell kiindulni, amely kiemeli a legfontosabb feladatokat, jogot és kötelezettséget, amely cégformától függetlenül valamennyi vezetőre irányadó. A legalapvetőbb feladatuk a társaság operatív irányítása, az ügyvezetés, valamint a törvény erejénél fogva képviselik a társaságot harmadik személyekkel szemben, bíróságok és más hatóságok előtt.

2.6. A munkáltató gazdaságos működtetése iránti igény

A menedzserszerződések alapvető tartalmi elemét képezi annak meghatározása, hogy a munkáltató milyen teljesítmény nyújtását várja el a vezetőtől a jogviszony időtartama alatt. Általános megfogalmazás szerint a munkavállaló köteles az általa irányított gazdálkodó

¹⁹³ Pethő Róbert: A menedzserszerződésekről avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi Szemle 4–5 o.

szervezet sikeres, hatékony és zavartalan működése érdekében hatáskörében mindent megtenni. Nem ritka, hogy az eredményes működtetés iránti elvárásokat számszerűsítik, bizonyos mutatókhoz kötik. A munkáltató által elvárt ilyen cél lehet például a forgalom meghatározott arányú növelése, nagyobb piaci részesedés elérése vagy a vevőkör bizonyos szintű bővítése. Ezen elvárások megvalósítása nagy mértékben befolyásolja a menedzser jövedelmét, míg a mutatók alulteljesítése a szerződés megszüntetését eredményezheti.

2.7. Munkafeltételek meghatározása

Nemcsak a vezetővel szembeni követelményeket kell rögzíteni a szerződésben, hanem azt is meg kell határozni, hogy a munkáltató milyen feltételeket biztosít a vezető részére a már előzőleg meghatározott cél elérése érdekében. Egy cég sikeres működtetése összetett feladat, s mivel a menedzser a gazdálkodó szervezet felelős vezetésére vállalkozik, feladatát csak nagyfokú önállóság biztosítása mellett tudja megvalósítani.

A munkáltató által biztosított személyi és tárgyi feltételek mellett tisztázni kell, hogy milyen hatásköri és utasítási jogosítványokat kap, amelyek szükségesek a vezetői tevékenység ellátásához. Ezek közül csak egyet emelek ki, amely nélkül egyes vélemények szerint nem szabad vezetői munkakört elvállalni.¹⁹⁴ Ha megbízható, kreatív munkatársak veszik körül a vezetőt, feladatainak, funkcióinak egy részét delegálhatja e munkatársakra. Hiszen sokszorosan igaz az a megállapítás, miszerint: „a vezetés fontos elve az egyéni felelősség, de egyedül vezetni felelőtlenység.”¹⁹⁵

2.8. A vezetői lojalitás

A menedzser munkája ellátása során köteles a munkáltatójával szemben tisztességesen eljárni, méltányos és etikus magatartást tanúsítani. E kötelezettség alapja a menedzser és a tulajdonos közötti bizalmi kapcsolat. A tulajdonos magas jövedelmet és nagyfokú önállóságot biztosít a menedzsernek vezetői tevékenysége során, s ezért joggal várja el tőle a teljes körű együttműködést és a munkáltatóval szembeni lojalitást. A Gt. is alapvető követelményként rögzíti a vezető tisztségviselővel szemben a cég érdekeinek elsődlegességét. Tehát a menedzser a munkája, döntéshozatala során mindent – még a saját érdekeit is – a munkáltató

¹⁹⁴ Dr. Vitár Zoltán: Vezetni nehéz!? Munkaügyi Szemle 7–10. o.

¹⁹⁵ Szendrey J. Sándor: A gazdasági korszakváltás vezetési követelményei. Munkaügyi Szemle 26–27. o.

érdekeinek köteles alávetni, s az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal köteles az ügyvezetést ellátni (Gt. 29.§ (1) bekezdés).

A bizalmi viszonynak kölcsönösnek kell lennie, hiszen a menedzser úgy tudja leghatékonyabban ellátni vezetői feladatait, ha a munkáltató teljes bizalmát élvezzi, ha garantált az együttműködés.

2.9. Bizalmas adatkezelés, üzleti titoktartás

Az Mt. a munkavégzés alapvető szabályaként rögzíti minden munkavállalóra nézve a munkáltatóra vonatkozó alapvető fontosságú információk megőrzését, az üzleti titok megtartását. Ezen túlmenően sem közölhet a munkavállaló illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következményekkel járna (Mt. 103.§ (3) bekezdés).

A Gt. szintén rögzíti a vezető tisztségviselők vonatkozásában, hogy a cég ügyeiről szerzett értesüléseiket üzleti titokként kötelesek megőrizni (Gt. 27.§ (1) bekezdés).

A legtöbb belső információ, üzleti titok birtokában a vezetők vannak, hiszen ők alakítják ki a cég üzletpolitikai elképzelését, a marketing terveket, a stratégiai koncepciót, ismerik a cég valamennyi üzleti partnerét, a beszállítókat és a vevőkört. A cégre vonatkozó bizalmas adatok mennyisége és fontossága, valamint a vezető kiemelt pozíciója és juttatása és a munkáltatóval szembeni lojalitása megengedhetetlenné teszi a bizalmas információk kiszivárogtatását. Ennek fontossága miatt 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.

2.10. További munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének korlátozása

Az előző fejezetekben már részletesen bemutatam az Mt. és a Gt. által a vezetővel szemben támasztott összeférhetetlenségi szabályokat, s megállapítható, hogy mindkét törvény diszpozitív módon tiltja meg további jogviszony létesítését, ami azt jelenti, hogy a munkáltatóra/társaságra bízva, megengedi-e, hogy vezetője tehetségét máshol is kamatoztassa. Tipikusan ezt a jogát a munkáltató hangsúlyozza is a menedzserszerződésben,

amikor kiköti, hogy a munkavállaló további munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, illetve vezető tisztségviselői funkciót, felügyelő bizottsági tagságot csak a munkáltató előzetes írásbeli engedélyével vállalhat

2.11. A munkavégzés helye

Az Mt. szerint a munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme (Mt. 76.§ (5) bekezdés). A munkaviszony állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre. Ennek a meghatározásnak ott van jelentősége, hogy a munkáltató széleskörű utasítási joga alapján egyoldalú intézkedéssel gazdasági érdekből, ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyszín kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés), illetve más munkáltatónál történő munkavégzésre utasíthatja (kirendelés).

A Gt. 22.§ (2) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő sem a munkáltató, sem a tulajdonosok által munkavégzése során nem utasítható, így a kiküldetés, kirendelés esete sem foroghat fenn. A vezető tisztségviselő általánosan megfogalmazott feladata a társaság ügyvezetése, s mivel a központi ügyintézés helye a Ct. 16.§ (1) bekezdése szerint a cég székhelye, így célszerű a vezető munkavégzési helyeként ezt meghatározni.

2.12. Ösztönzési rendszer

A menedzser magas szintű, felelősségteljes tevékenységét, a munkáltatóhoz való feltétlen lojalitását és hűségét átlagon felüli bérezéssel, jutalmazással honorálja a munkáltató. A tehetséges szakembereket a cég a magas béren felül sokrétű juttatásaival is igyekszik motiválni, akár úgy is, hogy tulajdonosként is érdekeltté teszi a minél eredményesebb munkavégzésben.

Az ösztönzés–bérezés az emberi erőforrás gazdálkodás egyik fontos részterületének tekinthető, melynek fő célja olyan ösztönzési rendszerek kidolgozása, amelyek elősegítik a szervezet céljainak elérését a megfelelő emberek megszerzésére, motiválása és megtartása által.

A Price Waterhouse Coopers és a Hay Group által e témában készített tanulmány¹⁹⁶ összegyűjtötte a munkavállalói juttatások kategóriájába tartozó valamennyi bérjellegű juttatást, amelyek – ha nem is fedik teljes egészében – nagyrészt a menedzseri ösztönzési rendszer elemeit is képezik.

Az említett tanulmány szerint az alábbi juttatások sorolhatók ide: személyi alapbér, teljesítményhez kötött bónusz, térítések, halálozási-, iskoláztatási segély, valamint munkahelyi kölcsön, egyéni orvosi és állandó egészségügyi biztosítás, vállalati gépkocsi, mobiltelefon, dolgozói részvények – ehelyett a menedzserek részére tipikusan részvényvásárlásra szóló opciós jogot szoktak biztosítani, nyugdíj- és életbiztosítás, tréningek, oktatási támogatás, egyéb juttatások: sportolás, vállalati termékek, szolgáltatások kedvezményes vásárlása és üdülés.

A **menedzserek jövedelemcsomagját** („salary package”) a felek titkosan kezelik, s az is előfordulhat, hogy egy vállalatban belül az azonos szintű vezetők jövedelemcsomagjának az összetétele különböző. A vezetők más és más juttatást helyeznek előtérbe: míg egyikük a minél magasabb alapbérré helyezi a hangsúlyt, addig mások szolgálati lakáshoz, cégautó használatához ragaszkodna, s van olyan is, aki bízva saját maga és a vállalat sikerében jövedelmének jelentős részeként opciós részvényvásárlást köt ki.

A különböző ösztönzési elemek arányát döntően meghatározza az adott **szervezeti kultúra** sajátossága.¹⁹⁷ Az amerikai felfogásra jellemző teljesítményorientált szervezeti kultúrában a vállalati ösztönzés a vállalati versenyképesség egyik legfontosabb tényezője. A menedzserek – akiket a „társadalom hőisének” tekintenek – igen magas, átlag felett jövedelemre tesznek szert, s az amerikaiak vezetik a világ legjobban kereső menedzsereinek listáját.

Az ázsiai vállalatok (ideértve a japán és koreai vállalatokat) a paternalisztikus modellt követik. A paternalisztikus szervezeti kultúra elválasztja az ösztönzést a nyereségességből, s nagyobb mértékben díjazza a cégnél eltöltött éveket (szenyoritás). A japán vállalatok sok bonuszt, természetbeni juttatást adnak a munkavállalóiknak (pl. utazás, lakás, ajándék). Ez a rendszer a hosszú távú eredményességet állítja középpontba, s ezzel összhangban áll az egész életre szóló foglalkoztatás. Japánban a bérek relatíve alacsonyak, ugyanakkor jelentős összegeket fordítanak a dolgozók szociális ellátására.

A nyugat-európai ösztönzési modellben sokkal kisebbek a jövedelemkülönbségek a legfelső és a legalsó szervezeti szintek között, mint az amerikai vállalatoknál. A munkáltató által

¹⁹⁶ Biztosítás, mint a bérjellegű juttatások egyik fajtája. Munkaügyi Szemle. 1999/7–8. sz. 34. o. A szerző nincs feltüntetve.

¹⁹⁷ Poór József: Bérezés–ösztönzés menedzsment nemzetközi vállalatoknál. Munkaügyi Szemle 38–42. o.

nyújtandó természeti juttatások formáját befolyásolja az állam nagyfokú szociális gondoskodása.

Az alábbi táblázat néhány ország menedzseri juttatási formáinak arányát mutatja százalékos formában az összjövedelemhez viszonyítva.

3. számú ábra

Különböző ösztönzési elemek aránya (1993 – 1994)¹⁹⁸

Országok	Alapbér	Változó bér	Hosszútávú ösztönzők	Természetbeni juttatások
USA	54	16	17	13
Nagy-Britannia	59	10	6	25
Németország	50	18	0	15
Külföldi tulajdonú vállalatok Magyarországon	62	16	0	22
Állami tulajdonú vállalatok Magyarországon	51	26	0	23

a) Személyi alapbér

Minden munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi eleme a személyi alapbér meghatározása, amelyet a menedzserek esetében általában éves keretben állapítanak meg, s havonta egyenlő részekre osztva fizeti ki munkáltató.

Mint ahogyan az 1. sz. táblázat adatai is szemléltették, a vezetőt minden esetben megillető, fix összegű alapbér az összes juttatás 50–60%-a körül mozog. A pontos mérték erősen függ attól, hogy a vállalat mely ágazatban és régióban tevékenykedik, hogyan alakul a tulajdonosok összetétele, s milyen méretű vállalat operatív irányítását látja el a menedzser. A 2. sz. táblázat az első számú vezetők alapbérét, valamint készpénzben a munkáltatótól kapott teljes keresetét mutatja, illetve a két kategória egymáshoz viszonyított százalékos arányát. (A táblázat adatai nem számolnak a természetbeni juttatások értékével!)

¹⁹⁸ Forrás: Hay Menedzsment Tanácsadók hazai és külföldi felmérései (1993 – 1994)

4. számú ábra¹⁹⁹

Munkavállalói létszám	Alapbér ezer Ft / hó	Kereset ezer Ft / hó	Kereset / alapbér
1000 fő felett	429,8	559,0	130,0
301 – 1000 fő	352,6	490,5	139,1
51 – 300 fő	224,4	285,7	127,3
21 – 50 fő	167,4	223,1	133,3
11 – 20 fő	101,7	120,6	118,5

Az adatokból is leszűrhető az a közismert tény, hogy a nagyobb méretű gazdálkodó szervezetek vezetőinek magasabb az alapbére, keresete, hiszen feladatuk is összetettebb és a felelősségük is nagyobb.

Ha a tulajdonosi struktúra szerint vizsgáljuk a vezetői kereseteket, akkor megállapíthatjuk, hogy a többségi állami tulajdonban lévő cégek fizették meg legjobban menedzsereik munkáját, majd ezt követik a teljes egészében, illetve részben külföldi tulajdonban lévő cégek.

5. számú ábra²⁰⁰

Tulajdonosi összetétel	Alapbér ezer Ft/hó	Kereset ezer Ft/hó	Kereset / alapbér
100% külföldi tulajdon	404,3	445,9	110,3
Többségi külföldi tulajdon	301,2	413,4	137,3
Kisebbségi külföldi tulajdon	240,9	321,1	133,3
Többségi állami tulajdon	362,4	521,5	143,9
Többségi hazai magántulajdon	130,4	167,8	128,6

A táblázatból az is jól látható, hogy az állami cégek által személyi alapbéren felül fizetett magas prémium döntő hatással volt a sorrend kialakulására.

A vállalkozási szférában a kereseti arányok alapján három régiót különböztetünk meg. Kiugróan magasak a keresetek az ország többi területéhez viszonyítva Budapesten. Ezt követi a Dunántúl középső és nyugati része, valamint Pest megye, ahol a keresetek az országos

¹⁹⁹ Forrás: Munkaügyi Szemle 1999. júl. – aug. 14. o. Tájékoztató a kereseti arányok 1998. évi alakulásáról

²⁰⁰ Forrás: Munkaügyi Szemle 1999. szeptember 14. o. Tájékoztató a kereseti arányok alakulásáról 1998.

átlagnak megfelelően alakulnak. A keresetben elmaradó régiónak minősül az ország többi területe, vagyis a Dél-Dunántúl, illetve a Dunától keletre fekvő teljes országrész. E területeken kb. 10%-os az országos átlagtól való lemaradás, míg a fővárosban 25%-kal keresnek többet.²⁰¹

A menedzsszerződésekben általában a munkáltató kötelezettséget vállal a személyi alaphér évenkénti felülvizsgálatára, s a vezető eredményei, teljesítménye, valamint az éves infláció mértéke függvényében lehetőség szerinti megemelésére.

b) Változó jövedelemhányad: a teljesítménytől függő prémium

Az előző táblázatok adatai jól bizonyítják, hogy a prémium összege milyen jelentős hányadot képvisel a vezetői keresetekben. Az éves terv elérése esetén a cégek döntő többsége él a premizálás lehetőségével.²⁰² A magyar gyakorlat szerint prémium kifizetését a munkáltató meghatározott feltétel, a kitűzött prémiumfeladat teljesítéséhez köti. Ez a feltétel a vezetők esetében leggyakrabban a nyereség növelésének elérése, amelyet a vállalat gazdálkodására vonatkozó éves tervben határoznak meg.

c) Nyugdíj-, baleset- és életbiztosítás

Egyre több munkáltató alkalmazza a dolgozói juttatások körében egy kiválasztott biztosítás díjának fizetését a munkavállaló helyett. Ez az ösztönzési forma elsőként a felsővezetők körében jelent meg, mára azonban már egyre több dolgozó részesül a munkáltatói törődésnek e formájában.²⁰³ A három biztosítási alaptípus: az élet-, baleset- és betegbiztosítások többféle módon variálhatóak, így a munkáltató döntheti el, hogy melyik változat a legkedvezőbb saját maga és a dolgozói számára.

A biztosító társaságok ún. csoportos biztosítások kidolgozásával igyekeznek támogatni a munkáltatók ilyen irányú törekvéseit, valamennyi dolgozót, így a menedzsereket érintően is.

A következő táblázat egy vállalat 200 fős alkalmazottaira kidolgozott biztosítási csomagot és annak díját tartalmazza, külön meghatározva a 10 fős felsővezetői körre irányadó biztosítási összeget.

²⁰¹ Tájékoztató a kereseti arányok 1998. évi alakulásáról I. rész. Munkaügyi Szemle 1999/7–8 sz. 15–16. o.

²⁰² A már hivatkozott PWC tanulmány szerint a vizsgált vállalatok 95%-a fizet prémiumot teljesítmény alapján. A cégek 28%-a csak a felsővezetőknek, 19%-a a középvezetőknek is, 22%-a minden dolgozónak fizet prémiumot, míg 26%-a csak a dolgozók bizonyos csoportjának.

6.számú ábra²⁰⁴

Biztosítási esemény	Menedzserek (10 fő)	Dolgozók (190 fő)
Kockázati életbiztosítás	2.000.000 Ft	500.000 Ft
Baleseti halál	3.000.000 Ft	1.000.000 Ft
Baleseti rokkantság	5.000.000 Ft	2.000.000 Ft
Baleseti kórházi napi térítés	5.000 Ft / nap	1.000 Ft / nap
Csonttörés	10.000 Ft	5.000 Ft
A biztosítás díja:	1.707.101 Ft / év / vállalat	

A munkáltató a biztosítási díjat költségként elszámolhatja, sem TB-járulékot, sem munkaadói járulékot nem kell fizetnie utána. Jelenleg ez a juttatás a bérrel szemben 32%-os megtakarítást jelent (29% TB-járulék + 3% munkaadói járulék), s a kapott biztosítási összeg a munkavállaló számára adó-, illeték- és járulékmentes jövedelemnek minősül.²⁰⁵

Lehetőség van tehát arra, hogy a menedzserek egy csoportos biztosítás keretében kapják meg ezt a juttatást, vagy egy általuk kiválasztott egyéni élet- vagy balesetbiztosítás (vagy mindkettő) díját vállalja magára a munkáltató.

Az osztrák jog ehhez hasonló juttatásként az ún. 49%-os záradékot (49%-Klausern) határozza meg, amely már olyannyira általánosan elterjedt, hogy kollektív szerződésekben is megfogalmazást nyer. Ennek a lényege, hogy a menedzser betegsége esetén a társadalombiztosítás által folyósított táppénz mellett munkáltatójától megkapja keresetének 49 %-át is, ezzel kompenzálva a betegség miatti keresetkiesést.²⁰⁶

d) Cégaútó

Ma már kevés olyan menedzserszerződés jön létre, amelyben nem szerepel a munkáltató kötelezettségvállalása arra, hogy a vezetőnek feladatai ellátása érdekében egy személygépkocsit bocsát a rendelkezésére, s annak működési költségeit is fedezi.

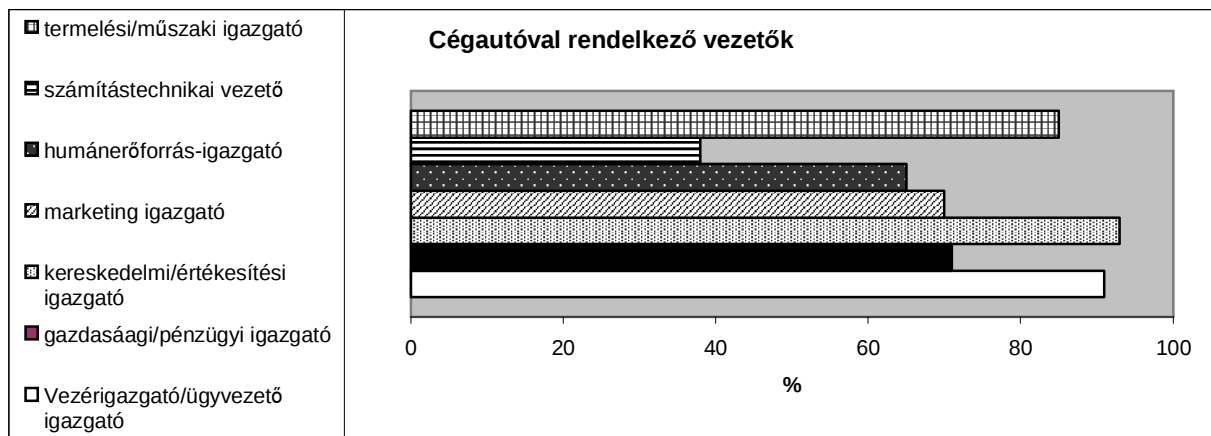
A cégaútó használatának a felsővezetők körében való elterjedtségét támasztja alá az alábbi táblázat.

²⁰³ A PWC felmérése alapján a cégek 51%-a ad minden dolgozójának életbiztosítást, 32%-a csak az utazással járó munkakörben dolgozóknak, 27%-uk a felsővezetőknek, míg 16%-uk a vezető rétegnek.

²⁰⁴ ÁB AEGON Rt. által kidolgozott csoportos biztosítás

²⁰⁵ Biztosítás, mint a bérjellegű juttatások egyik fajtája. Munkaügyi Szemle 1999/7–8. sz. 34–35. o. (A szerző nincs feltüntetve)

²⁰⁶ Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991.53.o.

7.számú ábra²⁰⁷

A cégek az ún. autóflotta szabályzatokban határozzák meg a vállalati gépkocsi használat feltételeit, s azt, hogy ki jogosult, s milyen típusú cégautó használatára. Az autó használatának, fenntartásának költségeit – így az üzemanyag, a szervizelés, a biztosítás, valamint a cégautó adó költségeit – természetesen a munkáltató biztosítja.

Tipikus a felek közötti olyan megállapodás is, amely engedélyezi a vállalati gépkocsi munkaidőn túli magáncélú használatát is, az ebből eredő üzemanyagköltség munkáltatói megtérítése mellett.

Mint látható, a vállalati autó használati jogával az arra jogosult csak az előnyöket kapja meg, a költségeket a cég átvállalja. A vezetői feladatok ellátása során szinte nélkülözhetetlen használati tárgy az autó, amely alapvető ösztönzője és sok esetben munkaeszköze a menedzsernek.

e) Szolgálati lakás

Eredetileg a hazánkba érkező külföldi menedzserek elhelyezésének módjaként alakult ki a szolgálati lakás vagy ház juttatásként való megjelenése, azonban ez hamar elterjedt a lakással nem rendelkező hazai vezetők körében is (bár nálunk inkább találkozhatunk lakásbérleti jog biztosításával). Nemcsak Magyarországon, hanem Nyugat-Európában is nagy vonzerőt jelent az elit városnegyedekben található, jól felszerelt szolgálati lakás juttatása, amelynek fenntartási költségeit is igen gyakran a cég fizeti.²⁰⁸

²⁰⁷ Forrás: Price Waterhouse

²⁰⁸ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európai Fórum 2001.1. szám 97. o.

f) Mobiltelefon

A vezető napi feladatai ellátásának elengedhetetlen munkaeszköze a mobiltelefon, amely ma már annyira általánossá vált, hogy a legkisebb cégek is szükségesnek tartják vezetőik részére a telefon biztosítását, s annak költségei átvállalását.

g) Továbbképzés támogatása

A menedzszerszerződésben általános jelleggel fogalmazzák meg a felek, hogy a vezető feladatainak színvonalasabb ellátásával, szaktudása bővítésével összefüggő továbbképzések, tréningek költségét a munkáltató fedezi. A konkrét tanfolyamok, továbbképzések igénybevételéről maga a menedzser dönt, hiszen ő tudja a legjobban, hogy milyen jellegű ismereteket tud hasznosítani leginkább munkája során. Előfordul az is, hogy a munkáltató átvállalja a vezető szakmai egyesületi tagsági díjának fizetését is.

h) Munkahelyi kölcsön

A nagyobb munkáltatóknál tipikus, hogy évente meg-megújuló pénzkeretet biztosítanak munkavállalóiknak kedvezményes kölcsön igénybevételére. A lakásvásárlási-, építési kölcsönt kamatmentesen, vagy a hitelintézeteknél alacsonyabb kamattal nyújtják a munkáltatók. A munkahelyi kölcsön felvételére a vezetők is jogosultak, általában a többi munkavállalóval azonos feltételek mellett.

i) Egyéb juttatások

A kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a munkáltató vezetőjére (és helyettesére sem), így az azokban meghatározott juttatások és szolgáltatások nem vonatkoznak rájuk. Annak viszont nincs jogi akadálya, hogy a munkaszerződésükben ezeket a juttatásokat megállapítsák a vezetők részére. Ebben az esetben a menedzser is jogosult lesz valamennyi bér- és egyéb jellegű juttatásra, illetve mindazon kulturális, szociális és jóléti juttatásra, szolgáltatásra, amelyekben a munkáltató alkalmazottai részesülnek. Így például a vezető is jogosult lehet a céges termékek és szolgáltatások kedvezményes vásárlására, a vállalati üdülőknek a többi dolgozóval azonos feltételek melletti igénybevételére, sportbérletek kedvezményes megszerzésére.

j) Opció részvényvásárlás

Ez a munkáltatói juttatás tipikusan a felső vezetői kör ösztönzési formája, amely a menedzserek vállalati kötődésének erősítésére, az érdekeltségük növelésére alkalmas.

Az opciós részvényvásárlás azt jelenti, hogy a menedzser egy előre meghatározott fix áron megvehet bizonyos számú részvényt, amivel a cég tulajdonosává válik. Ez a juttatási forma is arra ösztönzi a vezetőt, hogy minél eredményesebb gazdálkodást érjen el a vezetése alatt álló vállalat, aminek következtében a részvények árfolyamértéke is emelkedik. S minél magasabb áron lehet a részvényeket megszerezni, annál nagyobb kedvezménnyel tudja opciós jogát érvényesíteni a vezető. Amennyiben pedig tulajdonossá válik, a menedzseri juttatásai mellett az osztalék fizetésében is érdekeltté lesz. A vezető ezáltal több szálon is kötődik a vállalathoz, amely a hosszú távú sikeres működésre ösztönzi.

Az opciós részvényvásárlás lehetősége elsősorban az Egyesült Államokban, illetve Nyugat-Európában terjedt el, Magyarországon még kevésbé jellemző. A Menedzserek Országos Szövetsége által készített felmérés szerint²⁰⁹ a magyar menedzserek alig három százalékának képezi juttatásainak részét az opciós részvényvásárlás. Az ÁB-AEGON Általános Biztosító Rt.-nél vagy a GE Lighting Tungstramnál ez nem állandó része a vezetői jövedelemnek, hanem ennek lehetőségéről és mértékéről a nemzetközi vállalat igazgatósága dönt évről évre.

Az ösztönzési rendszer fent ismertetett elemeiből kell a menedzser jövedelemcsomagját összeállítani a cég anyagi lehetőségei, valamint a vezető teljesítménye és elvárásai figyelembevételével.

A menedzseri juttatások összetétele vonatkozásában kérdésként merül fel, hogy érvényesülnie kell-e az Mt. 154.§(2) bekezdésében a munkabér összetétele vonatkozásában megfogalmazott korlátozásnak, amelynek értelmében a munkabér legfeljebb 20%-át tehetik ki a természetbeni juttatások. Munkajogunk e tekintetben erőteljes korlátozást tartalmaz, tekintettel az ILO 95. sz. egyezményben meghatározott, nem vezetőkre vonatkozó 50%-os általános mértékéhez képest. Az Mt. X. fejezete e rendelkezés alkalmazása alól ugyan nem mentesít, azonban álláspontom szerint a vezetői jogviszony e szempontból olyan atipikus munkaviszonynak kell tekinteni, amelyre ez a korlátozás nem vonatkozik. Nem tartom megfelelőnek – sem a hazai, sem a nemzetközi gyakorlattal megegyezőnek - az Mt. azon értelmezését, amely a természetbeni juttatásokra vonatkozó 20%-os felső korlát alkalmazását a vezető állású munkavállalókra is kiterjeszti. Véleményem szerint a hazai munkajogi szabályozást e téren indokolt lenne a nyugat-európai szabályozáshoz hasonlóan a vezető

²⁰⁹ Mester Nándor: Menedzserélet: Korunk Hősei. Világgazdasági évkönyv, Világ gazdaság 1998. 104. o.

díjazása vonatkozásában mindenféle korlátozást feloldani, s teljes egészében a felekre bízni, hogy milyen jellegű és összegű juttatásokat határoznak meg.

A vezetői juttatások mértéke tekintetében világszerte az amerikaiak vezetik a menedzseri toplistát. Az amerikai vállalatvezetők túlfizettségének az oka a náluk gyakori és kedvelt részvényopció. 1998-ban a Walt Disney főnöke volt a legjobban kereső vezető, 581,1 millió dollárral. Összehasonlításképpen -az amerikaiakat nem számítva- a legjobban fizetett vezetőként a kanadai székhelyű Seagram üdítőital- és médiabirodalom vezérigazgatója 4,5 millió dollárt keresett, amelyben egy 1,6 millió dollár értékű beváltott részvényopció is helyet kapott. Őt követi a brit Smith Kline Beecham gyógyszergyár vezetője 3,18 millió dollárral, s dobogós helyet foglalt el a Bank of Montreal elnöke, 3,12 millió dolláros keresettel.

Kelet-Európában a legnagyobb jövedelemmel a bankvezetők rendelkeznek, s ez hazánkban is elmondható. Külföldön megjelent statisztika szerint egy magyar bankvezér keresete évi 320 ezer dollár körül mozog. A fogyasztási cikkekkel foglalkozó cégek vezetői 140-160 ezer, az ipari vállalatok első emberei 100-115 ezer dollárt kapnak a cégüktől. A kelet-európai menedzseri toplistát a szoftvertervezésre specializálódott magyar Graphisoft Rt. vezérigazgatója vezeti, de az első tízben megtalálható a magyar OTP Bank elnöke és a Borsod Chem vezetője is.²¹⁰

A Forbes amerikai gazdasági magazin 2001. évre vonatkozó adatai alapján a vezérigazgatói fizetések növekedése állapítható meg, sok esetben még akkor is, ha a vállalat eredményessége csökkent. A cég részvényeinek csökkenő árfolyama nem mindig tükröződött a vezetői javadalmazások mértékében. Ezt példázza a Deutsche Telekom vezérigazgatójának esete is, akinek több mint 40 százalékkal nőtt a keresete, miközben a társaság részvényeinek árfolyama közel ugyanilyen mértékben csökkent.²¹¹ A részvényesek bizalomvesztése olyan mértékű volt, ami nem tette lehetővé a kereset csökkentését, a vezetőnek el kellett hagynia a céget. Ez a megoldás a gyakorlatban igen elterjedt, miszerint a cég nem megfelelő működésére a tulajdonosok nem a vezetői kereset csökkentésével reagálnak, hanem a vezető elbocsátásával. A vezetővel szembeni bizalomvesztés akkor is tapasztalható, ha mindez külső körülményekre, s nem pedig a vezető magatartására vezethető vissza. „Tipikus, hogy a gazdasági eredményt egyre kevésbé a vezető által hozott teljesítményhez, hanem a részvények rapszodikus tőzsdei értékváltozásához mérik, és ha romlik a gazdasági környezet, ami a menedzserek munkájától

²¹⁰ Forrás: ILO Press Munkaügyi Szemle 1999. október 26–27. o.

²¹¹ Emelkedő vezérigazgatói fizetések. Világgazdaság. 2002.08.27. 6. o. (szerző nincs feltüntetve)

függetlenül óhatatlanul károsan befolyásolja a vállalatok működését, azt az egyes vállalatokon belül a vezető alkalmazottak, a menedzserek rovására írják.”²¹²

2.13. A vezető munkaidejének beosztása

Az általánostól eltérő munkajogi szabályok szerint a vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő igénybevételét a munkaszerződésben foglaltak szerint maga állapítja meg (Mt. 192.§ (1) bekezdés). Ez a szabályozás is a vezetők nagyfokú döntési szabadságával áll összefüggésben. Önállóan szervezi feladatait, s dönti el munkavégzésének idejét, amelyet kötetlen jelleggel állapítanak meg. Szükségesnek tartom hangsúlyozni, hogy az eltérő szabályok nem a munkaidő mértéke, hanem a beosztása tekintetében érvényesülnek, így a **vezetőre is irányadó a napi nyolc órás törvényes munkaidő**. A menedzszerszerződésben a munkaidő vonatkozásában csak az ún. jelenléti időt rögzítik, amely a napi ügyintézésre, tárgyalásra szükséges. Magyarországon még nem terjedt el az a gyakorlat,²¹³ amely alapján munkaidőt és privátidőt határoznak meg a külföldi menedzserek munkavégzésére. Ezzel a cég biztosítja, hogy nem napi 24 órában, hanem egy meghatározott időpontig (például 19 óráig) kell a vezetőknek a cég rendelkezésére állnia, ezt követően, vagyis a privát szabadidejében nem kötelezhető munkavégzésre. Különösen a multinacionális vállalatoknál figyelhető meg a vezetők „kötetlen munkaidejének” a heti negyven órát jelentős mértékben meghaladó kihasználása. A vezető munkaidejének egy részét a munkahelyén köteles tölteni a vállalat mindennapos irányítási feladatainak ellátásával, illetve üzleti tárgyalások, megbeszélések lefolytatásával. Ezen kívül újabb kapcsolatok kiépítése, bővítése végett a munkahelyén kívül is a cég képviseletében el kell járnia, külszolgálatok, kiutazások teljesítése során. Speciálisan a multinacionális vállalatokra jellemző, hogy az anyacég vezetése, a „központ” az egyes vállalatok vezetőitől elvárja, hogy naponta videokonferencia keretében jelentést tegyenek számukra. Nem ritka a hétvégére szervezett munkahelyi konferencia sem, amely a heti pihenőnapoktól fosztja meg a vezetőket.²¹⁴

A kötetlen jellegű munkaidő meghatározásból fakad, hogy a vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért díjazás nem illeti meg.

²¹² Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. 2002. Kézirat

²¹³ Pethő Róbert: A menedzszerszerződésekről avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi Szemle 5. o.

²¹⁴ Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. 2002. Kézirat

2.14. A menedzserek felelőssége

A menedzserek munkáltatóval szembeni felelősségének szabályait a szerződés általában nem tartalmazza. Fölösleges is lenne a törvényi rendelkezések megismétlése, elegendő a vonatkozó jogszabályhelyek megjelölése, de ez sem szükségszerű. Tipikus a menedzszerszerződésekben a vezető polgári jog felelősségének kiemelése, illetve gondatlan károkozása esetén irányadó legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetig való helytállási kötelezettség megemlézése. A menedzseri felelősség hangsúlyozása nemcsak a szerződésben elnagyolt, hanem a gyakorlati alkalmazására is elvétve akad példa. „A felelősségi kérdések a hagyományos társasági jogban sosem álltak előtérben, és ennek a társasági jog bona fidei jellege volt az alapvető oka.”²¹⁵

A nagy publicitást élvező kártérítési perek hátrányosan befolyásolják a társaság helyzetét, kedvezőtlenül érintik üzleti kapcsolatait, s a vezető magánvagyonra a jelentős összegű károknak csak egy töredékét fedezi. Mindezek miatt a polgári jog kártérítési perek helyett inkább választják a felek a vezetői munkaviszony csendes megszüntetését, s megkísérlik egy új menedzser vezetésével a cég pénzügyi helyzetét helyreállítani. Magyarországon – az európai gyakorlatnak megfelelően – a kártérítési perek a kft. ügyvezetőivel szemben indulnak, míg az rt. igazgatósági tagjainak felelősségre vonása gyakorlatilag nem létezik,²¹⁶ legfeljebb a büntetőjogi eljárással összefüggésben merül fel velük szemben kártérítési igény érvényesítése.²¹⁷ A gazdaságilag hibás vezetői döntésekkel okozott károokra fedezetet nyújthat a menedzser felelősségbiztosítása, amely területén a közelmúltban már változások tapasztalhatók. A magas biztosítási díj miatt a felelősségbiztosítást a cégek kötik vezetőikre, s a nagymértékű – akár több milliárdos – biztosítási összegre biztosítót sem könnyű találni.²¹⁸

A felelősségbiztosítás megkötése előtt teljesen átvilágítják a céget, s felméri a várható kockázat nagyságát, bekövetkezésének valószínűségét. Az ilyen biztosításokat teljes körű diszkréció övezi, sem a biztosítási díj, sem a biztosítási összeg nem publikus.

²¹⁵ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában. 2001. HVG–ORAC Bp. 172. o.

²¹⁶ Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában. 2001. Bp. HVG–ORAC. 173. o.

²¹⁷ Közelmúltban a Globex Rt. vezérigazgatójával és elnökével szemben indult milliárdos nagyságrendű kártérítési igény érvényesítése iránti eljárás, ami szintén büntetőjogi felelősségre vonásokkal kapcsolatban merült fel. A többi igazgatósági tag felelősségéről ebben az ügyben sem esik szó.

²¹⁸ Magyarországon jelenleg két biztosító társaság, az Ahico-AIG Hungary Rt. és az Allianz-Hungaria Rt. foglalkozik menedzserbiztosításokkal, amit az utóbbi csak saját ügyfeleinek, egyedi igény szerint, kiegészítő szolgáltatásként nyújt. Az Ahiconál kötötték meg például a Budapesti Értéktőzsde vezető menedzsereinek a felelősségbiztosítását. Forrás: Gilyén Ágnes: Milliárdos biztosítások rossz döntésekre. Népszabadság. 2002. október 19.

2.15. A vezetői munkaviszony megszüntetése

A vezetői munkaviszony a Gt. szabályaival összhangban csak a legfőbb szerv általi megválasztás időtartamára, legfeljebb öt évre hozható létre. Ha a határozott idő lejár – s nem választják meg újra –, a munkaviszony automatikusan megszűnik.

A menedzserszerződések szinte elmaradhatatlan eleme a **végkielégítés** mértékének a meghatározása, s egy-egy nyilvánosságra kerülő összegből kiderül, nem az Mt. szerinti mértéket tekintik irányadónak a felek. Amennyiben magántulajdonban lévő cég első emberének fizetett végkielégítésről van szó, ennek mértéke a felek szabad rendelkezési jogából adódóan külön megállapodásuk függvénye. E korlátlan rendelkezési jogot azonban az állami tulajdonú cégek esetében nem tartom elfogadhatónak.²¹⁹

Több alkalommal is nyilvánosságra kerültek adatok kiugróan magas összegű végkielégítésekről. A végkielégítési botrányok azt mutatják, hogy nem egyszeri esetről van szó, ezért indokoltnak tartom az állami tulajdonú cégek esetében a menedzseri végkielégítés mértékének maximalizálását. Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Pál, aki szerint ez a tulajdonosi jogok korlátozását jelentené, s helyett a megfelelő állami tulajdonosi képviselőket kell megtalálni. Önmagában ezzel az állásponttal egyetértenék, de a gyakorlat nem ennek megvalósíthatóságát igazolja. Emiatt indokoltnak látom az állam tulajdonában lévő munkáltatók tekintetében a végkielégítés legmagasabb összegének jogszabályi meghatározását a vezető állású alkalmazottak vonatkozásában.

²¹⁹ Pál Lajos előadása „A tízéves a Munka Törvénykönyve” c. munkajogi konferencián. Pécs, 2002. okt. 10-11.

2.16. Versenytilalmi megállapodás

Tipikusnak mondható, hogy a felek már a munkaviszony létesítésekor megállapodnak a jogviszony megszűnése esetére vonatkozó bizonyos versenyt korlátozó, tiltó rendelkezésekben. Erre az Mt. 3.§ (6) bekezdése értelmében van lehetőség, s az 1997-es törvénymódosítást követően a munkaviszony bármilyen okból történő megszűnése vagy megszüntetése esetére köthető versenytilalmi megállapodás.²²⁰

Az Mt. a versenytilalmi szabályokat igen szűkszavúan – a Bevezető rendelkezések – között határozza meg, mindössze három lényegi kritériumot megfogalmazva:

- 1) a munkavállalót csak **megfelelő ellenérték** fejében terheli a versenytilalmi kötelezettség,
- 2) meghatározott időre, **legfeljebb három évre** köthető ki,
- 3) a felek megállapodására a **polgári jog szabályai** az irányadók.

A gyakorlati alkalmazás során a legfőbb problémát véleményem szerint a versenytilalmi kötelezettségek meghatározása és az ennek fejében nyújtott ellenszolgáltatás mértéke és mibenléte okozza. A munkáltatók többsége ugyanis úgy véli – valószínűsíthetően a hiányos törvényi szabályozásból kiindulva – hogy elegendő egy általános versenytilalmi kötelezettséget kikötni, s ezzel védve van a volt munkavállaló bármilyen formában megvalósuló jogos gazdasági érdekét sértő magatartásával szemben.

A munkáltató, ha általános jelleggel tiltja el a munkavállalót az őt sértő versenyhelyzet kialakításától, azt jogszerűen csak bizonyos korlátozásokkal teheti. A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében a megállapodás érvényességi feltételeként határozta meg, hogy a munkáltató csak „a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piacversenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltételeket szabhat.”²²¹

Álláspontom szerint feltétlenül **meg kell határozni azokat a munkaköröket**, amelyek betöltésétől a munkavállalónak tartózkodnia kell, s meg kell jelölni azt a földrajzi egységet, amely területileg szab határt a versenytilalmi kötelezettségeknek. Méltánytalan lenne a munkavállalóra nézve az olyan megállapodás, amely az egész ország területére kiterjedően tiltaná el őt valamely foglalkozás gyakorlásától, veszélyeztetve ezzel a megélhetését.²²²

²²⁰ Az 1997. július 1-je előtti szabályozás szerint a versenytilalmi megállapodás előfeltétele volt, hogy a munkaviszony megszüntetésére a munkavállaló rendes felmondása vagy a munkáltató rendkívüli felmondása alapján kerüljön sor. Ha a munkaviszony más okból és módon szűnt meg, a versenytilalom érvényesen nem jött létre a felek között.

²²¹ BH 2001/84

²²² Radnay József: A magyar munkajog. Kommentár gyakorlat számára, 9-11. o.

Célszerű tehát az általános megfogalmazás helyett a tilalmazott tevékenységeket felsorolni, s ezzel egyértelművé tenni a megállapodásból származó kötelezettségeket. Ilyen tilalmazott részkötelezettségként határozható meg például a konkurens cégnél történő munkavállalás, saját vállalkozás keretében a munkáltatóéval azonos tevékenység folytatása, a volt munkáltató ügyfeleinek, alkalmazottainak elcsábítása²²³

A versenytilalmi megállapodás másik problematikus kérdésköre az **ellenszolgáltatás meghatározása**. Az Mt. erre a megállapodásra a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni, tehát érvényesülnie kell annak a polgári jogi elvnek, hogy a szolgáltatásnak és a vele szemben álló ellenszolgáltatásnak egymással arányban kell állnia.²²⁴ Ebből következik, hogy ha több versenytilalmi részkötelezettséget kötnek ki a felek, ennek az ellenérték nagyságában is tükröződnie kell. Előfordulhat, hogy a munkáltató csak arra akarja kötelezni a munkavállalóját, hogy munkaviszonya megszűnése után ne vigye el a munkáltató azon ügyfeleit, akikkel ő tartotta a kapcsolatot, így ekkor jóval kisebb összegű ellenszolgáltatásra köteles a munkáltató, mintha általános (mindenre kiterjedő) versenytilalmi kötelezettséggel terhelné a munkavállalóját.

Az ellenérték a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésekor érvényben lévő átlagkeresethez, valamint a versenytilalmi korlátozás mértékéhez, időtartamához és terjedelméhez igazodik. A gyakorlat általában az átlagkereset felében határozza meg az ellenértéket annyi évre, ahány évre a versenytilalom szól.²²⁵ A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében²²⁶ úgy foglalt állást, hogy az ellenérték havi összegekben való teljesítésére is lehetőség van, azonban „ez nyilvánvalóan a törvénynek meg nem megfelelő ellenszolgáltatás.”²²⁷ Ugyancsak nem fogadható el a versenytilalom ellenértékeként szociális és egyéb jellegű olyan juttatások, amelyeket a munkáltató a munkabéren felül természetben vagy pénzben nyújt. Az ellenérték munkabérbe vagy más bérjellegű juttatásba való beépítése véleményem szerint a megállapodás érvénytelenségét idézheti elő, ezért ennek elkerülése végett az ellenértéket külön, a munkáltató más célú juttatásaitól elhatárolva kell megállapítani.

Vannak olyan jogrendszerek – mint például a német, osztrák, olasz vagy a spanyol –, amelyek egyértelműen semmisnek nyilvánítják az e körben kikötött ingyenes szerződéseket. A magyar

²²³ Hovánszki Arnold: Versenytilalmi megállapodások: a helytelen alkalmazás és következményei. Cég és Jog. 2001/5. 7-9. o.

²²⁴ Bankó Zoltán-Berke Gyula: A munkáltató és a munkavállaló versenytilalmi megállapodása. Cég és Jog 2000/5. Sz. 15-17. o.

²²⁵ Radnay József: A munkavállaló versenytilalmi kötelezettsége. Gazdasági Jog. 2000. február 2. szám 23. o.

²²⁶ BH 2001/84. sz.

²²⁷ Radnay József: A Magyar Munkajog. Budapest. HVG-ORAC. 1992/2004. A/16. o.

munkajog *expressis verbis* nem mondja ki az ingyenes versenytilalmi megállapodás semmisségét, de az Mt. 3.§ (6) bekezdésében foglalt feltételekből következik, hogy megfelelő ellenszolgáltatás nélkül semmis az ilyen megállapodás. Sajátos szabályozást tartalmaz a francia jog e területen, ugyanis az ellenértéket nem tekinti érvényességi kelléknek, amiből az következik, hogy a munkavállalót ellenszolgáltatás nélkül is köti a versenytilalom. „Ennek ellenére Franciaországban az ágazati kollektív szerződések a megfelelő ellenértéket az ilyen megállapodásokra vonatkozóan szinte minden esetben kikötik.”²²⁸

Összegzésként elmondható, hogy a menedzszerszerződés jogszabályi meghatározásának hiányából adódóan egy atipikus, innominált szerződésnek minősül. Jogági besorolása nem egyértelmű, ugyanis több jogterület által szabályozott kötelmek sajátosságait hordozza magában.

A menedzseri jogviszony alapvető sajátossága, a felek közötti bizalmi kapcsolat megfogalmazást nyer az általuk kötött szerződésben is. Különös hangsúlyt kap a munkáltató üzleti titkainak, belső információinak védelme, valamint a vezető munkáltatóval szembeni hűsége és feltétlen lojalitása. Szigorú összeférhetetlenségi szabályok biztosítják, hogy a vezető teljes szakértelmével, tudásával és tapasztalatával teljes körűen a munkáltató érdekeit szolgálja, aminek még saját egyéni érdekeit is köteles alárendelni. Ha bármilyen oknál fogva megrendül a felek egymás iránti bizalma, akkor a jogviszonyt bármelyikük indoklás nélkül megszüntetheti.

A munkáltató egy meghatározott teljesítmény nyújtását, egy konkrét eredmény létrehozását követeli meg a vezetőtől. A tulajdonosok a minél magasabb profit elérését, a cég nyereséges, hatékony működtetését kívánják meg a menedzsertől, s tipikus, hogy elvárásaikat számszerűsített formában is megfogalmazzák.

A meghatározott eredmények elérése érdekében a vezető nagy fokú önállósággal rendelkezik, s ehhez igazodóan a polgári jog szabályai szerint korlátlan felelősséggel tartozik.

A polgári jogi sajátosságokat tükröző tartalmi elemek ellenére álláspontom szerint a menedzszerszerződés **elsősorban munkaszerződésnek** minősül.

Véleményem szerint ugyanis nem lehet eltekinteni attól a jelentős tényről, hogy a menedzser is munkavállaló, s tekintetében is érvényesülni kell a munkajogi intézményeknek. Ha a menedzszerszerződés a munkajog keretein kívül nyerne szabályozást, akkor nem lenne lehetősége a feleknek a vezetők vonatkozásában kiemelkedő jelentőséggel bíró versenytilalmi

²²⁸ Prugberger Tamás: A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésében történő kikötésének néhány elvi és gyakorlati problémája. Jogtudományi Közlöny. 1998. május 5. szám. 142. o.

megállapodás kötésére, illetve nem érvényesülhetnének olyan tipikusan munkajogi kategóriák, mint a végkielégítés vagy a felmondási időről a munkavégzés alóli felmentés és átlagkereset fizetés.

A menedzser a munkáltató vezetőjeként a többi munkavállalóhoz képest sajátos feladatkörrel rendelkezik, ami indokoltá teszi munkaviszonyának általánostól eltérő szabályozását.

Véleményem szerint a **menedzserszerződés egy olyan speciális tartalmú, atipikus munkaszerződés, amely a polgári jogi megbízás alapvető sajátosságait tükrözi, miközben a társasági jogi rendelkezésekre is tekintettel kell lennie.**

5. fejezet

A vezetői megbízás sajátosságai a közszolgálati szférában

A nyereség- és teljesítményorientált versenyszféra mellett a munkaerő-piac másik pólusát a közszféra alkotja. Különböző sajátosságaik ellenére egymásra kölcsönösen gyakorolt hatásuk megfigyelhető az államnak és önkormányzatoknak a versenyszférához közelítő bérfejlesztési törekvéseiben, valamint a versenyszféra egyes munkáltatói által érvényesített szociális-elosztási rendszer (például MÁV cafetéria-rendszer) közszférában való alkalmazása iránti igény tekintetében.

A közszolgálati jogviszonyban fennálló jogok és kötelezettségek alapvonásaiban a gazdasági munkaviszonyéhoz hasonlítanak. A munkaköri feladatok meghatározásánál mind a Kjt., mind a Ktv. az Mt. szabályozásából indul ki, a részletes szabályokat pedig a "házon belül" készített hivatali szabályzat, rendtartás, illetve működési szabályzat tartalmazza. Mindez kiegészül a közszolgálat lényegéből eredő közérdek figyelembevételével, a közalkalmazotti és közszolgálati jogviszonyhoz méltó magatartás tanúsításával, valamint csak a köztisztviselőkre vonatkozik az az előírás, miszerint az ügyintézés során **pártatlanul** és **igazságosan**, a **kulturált ügyintézés** szabályai szerint kötelesek eljárni.²²⁹

A gazdasági életben egy önálló, ún. „menedzseri” munkaszerződés megkötésével hozható létre a vezető állású munkavállaló munkaviszonya vezetői-irányítási munkaköri feladatok ellátására, ezzel ellentétben a közszolgálat mindkét területén a **kinevezéssel együtt** vagy **attól függetlenül** utóbb **magasabb vezetői**, illetve **vezetői megbízás** adható, amely annak elfogadásával keletkezik.

Az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezései a közszolgálati szférában nem alkalmazhatóak, így a vezető állású közalkalmazottak, illetve köztisztviselők jogállása eltér a menedzserek munkajogi helyzetétől.

²²⁹ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító Munka és közszolgálati jog. KJK-KERSZÖV. Bp. 2000. 271-273. o.

1. A vezetői megbízás jellemzői a közalkalmazás területén

1.1. A magasabb vezetői, illetve vezető beosztású közalkalmazottak Kjt. szerinti jogállása

A vezető közalkalmazottakra **kétszintű szabályozás** irányadó. A Kjt. - indoklása szerint - „lehetőséget biztosít arra, hogy a színvonalas munkát végző és kiemelkedő képességű közalkalmazott magasabb vezető, illetve vezető beosztást kapjon.” A **Kjt.** csupán a vezető és a magasabb vezető megbízásokra vonatkozó **alapvető követelményeket határozza meg** általános jelleggel. A törvény felhatalmazása alapján a **kormány**, illetve az **ágazati miniszterek végrehajtási rendeletben** ágazatonként eltérő módon, az ágazatok specialitását figyelembe véve határozzák meg a magasabb vezető, valamint a vezető beosztások körét, a megbízás adott ágazatra vonatkozó sajátos feltételeit.

1.1.1. A vezetői megbízás létrejötte

A magasabb vezetői, illetve vezetői beosztás a közalkalmazotti jogviszony keretén belül **megbízással** jön létre. A megbízást és annak elfogadását a kinevezéshez hasonlóan **írásba** kell foglalni.²³⁰ Az egységes közszolgálati törvény tervezetének eddig elkészült általános része a vezetői jogállás tekintében is változtatásokat tartalmaz. Egyrészt a magasabb vezetői és a vezetői beosztás helyett a Ktv. jelenlegi szabályozásának megfelelően egyféle vezetői jogállást vezetne be (megszüntetné a magasabb vezetői kategóriát), másrészt pedig a vezetői megbízás és a munkakör elválasztása helyett – a versenyszféra menedzseréhez hasonlóan - **vezetői munkakörre** létesülne a közszolgálati jogviszony. Ennek bevezetése azt eredményezheti, hogy az adott költségvetési szervben (például egy iskolában) vezetői munkakört betöltő személy (iskolaigazgató) vezetői jogállásának megszűnése után más munkakört nem tölthet be (nem taníthat), mert a vezetői munkakör megszűnése a közszolgálati viszony megszűnését is eredményezi. Ha pedig nem szakirányú végzettségű (például nem pedagógus) látja el az intézményvezetői feladatokat, kérdéses lehet, hogy a munkáltatói szakmai utasításokat mennyiben tudják a beosztottak elfogadni tőle. Ezekre az aggályokra tekintettel úgy vélem, előnyösebb a jelenlegi szabályozás fenntartása.

A magasabb vezető beosztás érvényes létrejöttének minden esetben feltétele a **nyilvános pályázat**, míg a vezető beosztásra csak akkor kötelező pályázat kiírása, ha a végrehajtási

²³⁰ 1996. évi XXVIII. tv. hatályba lépését követően kötelező a megbízás írásba foglalása.

rendelet ezt előírja. Annak nincs törvényi akadály, hogy a munkáltató vagy a fenntartó szerv mérlegelési jogkörében valamennyi munkakörre pályázat kiírását határozza el. Ebben az esetben a pályáztatás általános szabályai szerint a munkakör csak azzal a pályázóval tölthető be, aki a pályázati feltételeknek megfelelt.

A vezetői megbízás **főszabályként határozatlan időre szól**, azonban az ágazati miniszter bizonyos munkakörökre törvényi felhatalmazás alapján **határozott időre** szóló magasabb vezetői, illetve vezetői megbízást is előírhat. Amennyiben ezt a lehetőséget végrehajtási rendelt nem tartalmazza, úgy határozott idejű vezetői megbízás nem jöhet létre a felek között.

1.1.2. A pályázati eljárás sajátosságai

A pályázati eljárás jelenlegi szabályozása véleményem szerint nem kielégítő, ugyanis nem törvényi szinten, egységesen került kialakításra, hanem a különböző ágazatokban működő költségvetési szervek irányítását, vezetését meghatározó végrehajtási rendeletek állapítják meg a szabályait.

A kötelező pályáztatás végett ennek meghatározása véleményem szerint azért is szükséges, mert a Ktv-vel ellentétben a Kjt egyáltalán nem, a közalkalmazotti jogviszony vonatkozásában háttérjogszabályként alkalmazásra kerülő Mt. pedig csak néhány garanciális szabályt tartalmaz a pályázati eljárás tekintetében. Ennek értelmében, ha a munkakör betöltése pályázat útján történik, akkor csak az a közalkalmazott nevezhető ki, aki a pályázaton részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt. A pályázati felhívásban meg kell jelölni a pályázat elbírálásának határidejét, s a pályázat tartalma csak a pályázó beleegyezésével közölhető harmadik személlyel, a pályázó személyiségi jogainak védelme érdekében.

A pályázati eljárás részletes szabályaira, elsősorban a pályázati felhívás tartalmára, közzétételére az esetleges véleményezési joggal rendelkezők meghatározására és a közlési, elbírálási határidők megjelölésére vonatkozóan a végrehajtási rendeletek az irányadók, amelyek „egymásra tekintet nélkül” különbözőképpen fogalmazzák meg a pályáztatásnak a különböző jogalkotók által lényegesnek vélt elemeit.

A jelenlegi „sokszínű” ágazati szabályozás helyett célszerűbb megoldásnak tartanám a **pályázati eljárás egységes, minden ágazatra kiterjedő törvényi szintű** megfogalmazását, hiszen álláspontom szerint semmi sem indokolja az eltérő szabályok alkalmazását a különböző költségvetési szerveknél.

Ezt célozza a tervezet 35.§-ában meghatározott pályázati rendszer korrekt, a pályázó szempontjából valamennyi garanciális szabályt rögzítő megfogalmazása. Ennek értelmében pályázatot kiírni csak betöltetlen állásra lehet, betöltött állásra csak abban az esetben, ha legkésőbb a munkába lépés napjától az állás újra betölthető. Jelenleg ez a szabály csak a földművelésügyi költségvetési szerveknél érvényesül, ahol pályázatot kiírni csak megüresedett vagy a pályázati eljárás során megüresedő magasabb vezetői munkakörre lehet.

231

Más ágazatokban ezt a kérdést jogszabály nem rendezi, így a betöltött vezetői állásra kiírt pályázat önmagában nem jogellenes. Ezt támasztja alá a Legfelső Bíróság döntése is, melynek értelmében²³² a helyi önkormányzatok által működtetett költségvetési szerveknél a **betöltött vezetői álláshely** elnyerésére is ki lehet írni pályázatot. Ebben az esetben véleményem szerint problémaként merülhet fel a munkakört betöltő közalkalmazott munkajogi helyzetének rendezése, ugyanis a munkáltató nem hivatkozhat arra, hogy az adott munkakörre kiírt pályázat nyertesével akarja betölteni az állást. A vezetői megbízás visszavonását – a vezető kérelmére – a törvényes feltételeknek megfelelően meg kell indokolni, ellenkező esetben a visszavonás jogellenesnek minősül. Álláspontom szerint ekkor a munkáltatónak számolnia kell a vezetői megbízás jogellenes megszüntetésének következményeivel, amely az új szabályozással elkerülhető lenne.

A tervezet részletesen meghatározza a pályázati felhívás tartalmát. A pályázati feltételeket mindig pontosan rögzíteni kell, vagyis a felhívásban közölni kell, hogy melyek a munkakör betöltésének feltételei, (iskolai végzettség, képesítés, szakmai, vezetői gyakorlat, tudományos tevékenység), s melyek azok a kiegészítő feltételek, amelyek az elbírálásnál előnyt jelentenek (például idegen nyelv ismerete).

A pályázati felhívást az adott minisztérium hivatalos lapjában, valamint az önkormányzat által fenntartott költségvetési intézmények esetében az önkormányzati közlönyben vagy a helyben szokásos módon kell **közzétenni**. A **pályázat benyújtására meghatározott idő** általában 30 napnál nem lehet rövidebb, az egészségügyi miniszter ágazati jogkörébe tartozó intézményeknél a munkáltatói jogkör gyakorlója ettől rövidebb, de minimum 15 napos határidőt állapíthat meg.²³³ Az önkormányzati költségvetési intézményeknél kiírt pályázat benyújtási határidejének a meghatározását a végrehajtási rendelet **teljes egészében a**

²³¹ 24/1992. (XII.18.) FM rendelet 6.§ (1) bekezdés

²³² BH 1992/8/556, BH 2002. 283.

²³³ 233/2000. (XII.23.) Korm. rendelet a Kjt.-nek az egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról

pályáztatóra bízta, azonban követelményként fogalmazza meg a pályázat elkészítéséhez – beleértve a tájékozódáshoz, adatgyűjtéshez is - szükséges idő biztosítását.

Általános elvként érvényesül a pályázati eljárásban annak biztosítása, hogy a pályázatok elkészítéséhez szükséges tájékoztatást az érdeklődők megkapják, továbbá az adott intézményt megismerhessék.

A pályázati eljárás lényegi részét képezi a beérkező pályázatoknak egy **szakértői bizottság általi szakmai véleményezése**. Ennek lehetőségét a Ktv is tartalmazza, de nem teszi kötelezővé. Az ágazati rendeletek szerint egyes költségvetési szerveknél kötelező, máshol lehetséges a bizottsági véleményezés, s van, ahol ennek lehetősége fel sem merül. A közoktatási intézményeknél²³⁴ kiírt pályázatok esetében a nevelőtestületeknek (szakalkalmazotti értekezletnek) kell legalább harminc napot biztosítani szakmai véleményének kialakítására. Emellett lehetővé kell tenni, hogy a szakszervezet munkahelyi szerve, továbbá, ha igényli a pedagógus szakmai szervezet is véleményt nyilváníthasson a pályázók vezetési programjáról. A vezető megbízásával összefüggésben az iskolaszék, az iskolai szülő közösség, és az iskolai diákönkormányzat is élhet véleménynyilvánítási jogával a 30 napos véleményezési határidőn belül.

Ugyancsak köteles a munkáltatói jogkör gyakorlója felkérni egy szakmai–szakértői bizottságot a művészeti, közművelődési, közgyűjteményi intézményeknél kiírt pályázati anyagok véleményezésére.²³⁵ A bizottság összetétele részletesen meghatározott, munkájában részt kell vennie a Közalkalmazotti Tanács, illetve a reprezentatív szakszervezet által delegált egy-egy tagnak is. A bíráló bizottság az általa megismert és véleményezett pályázatok tartalmát kívülálló személyekkel nem közölhetik, a bizottság üléséről készült jegyzőkönyvre a szolgálati titok védelmére vonatkozó előírások az irányadóak. Az önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó költségvetési intézményeknél is a pályáztató által felkért szakmai-szakértő bizottság – melynek egyik tagját a Közalkalmazotti Tanács delegálja - írásban véleményezi a pályázatokat.²³⁶

A megbízó által esetenként összehívott bizottság köteles véleményezni az egészségügyi, valamint a szociális és családügyi miniszter ágazati jogkörébe tartozó szociális és egészségügyi tevékenységet, valamint a család-, gyermek-, és ifjúságvédelmet ellátó költségvetési szervekre vonatkozó pályázatokat. A bizottság összetételét azonos módon

²³⁴ 138/1992 (X.8.) Korm. r. A Kjt.-nek a közoktatási intézményben történő végrehajtásáról.

²³⁵ 150/1992. (XI.20.) Korm. r. a Kjt. végrehajtásáról a művészeti, közművelődési és közgyűjteményi területen foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezésére.

²³⁶ 77/1993. (V.12.) Korm. r. a Kjt. végrehajtása a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes költségvetési intézményekben

határozza meg a két jogszabály, melyek szerint a tagok között kell lenni a megbízónak, vagy képviselőjének, a Közalkalmazotti Tanács egy tagjának, és a szakmai kamara egy képviselőjének. A bizottság a pályázók személyes meghallgatását követően alakítja ki véleményét, melynek ismeretében a megbízó dönt a magasabb vezetői megbízás adásáról.

A kutatóintézetekben a pályázatok elbírálásának módját – így a bizottsági véleményezés lehetőségét, a személyes meghallgatást, az eljárás határidejét – a megbízási jogkör gyakorlója határozza meg.

Az ipari, kereskedelmi, és idegenforgalmi ágazatban működő költségvetési szerveknél a magasabb vezető beosztás ellátására kiírt pályázatot a megbízó által esetenként kijelölt és összehívott bizottság véleménye alapján a megbízó bírálja el.²³⁷ Ugyancsak kötelező bíráló bizottság létrehozása és a személyes meghallgatás a földművelésügyi miniszter irányítása alá tartozó intézményeknél. Míg más jogszabályok kötelezően vagy lehetőségként előírják, addig egyedül e végrehajtási rendelet²³⁸ nem engedi meg, hogy a bizottság munkájába a megbízó vagy annak képviselője részt vehessen. Véleményem szerint ez egy fölösleges tiltó rendelkezés, hiszen a végső döntést minden esetben a megbízó fogja meghozni, akár a bizottság véleményével ellentétesen is.

A munkaügyi költségvetési szerveknél a magasabb vezető, valamint a vezető beosztásra kiírt pályázatokat a megbízó által felkért bizottság véleményezi és személyesen meghallgatja a pályázókat.

A fentiekben nem említett költségvetési szerveknél kiírt pályázatok elbírálásának módjára a rájuk vonatkozó ágazati rendelet nem tartalmaz kötelező előírásokat, így kizárólag a pályáztató dönti el, hogy meghallgatja-e egy szakértő bizottság véleményét, vagy kizárólag ő maga ismeri meg a beérkező pályázatokat és választja ki a munkakört betöltő pályázót.

A tervezet kötelezővé teszi egy legalább háromtagú előkészítő bizottság létrehozását, amelyben biztosítani kell a szolgálatvállalói érdekképviselői szerv részvételét. A bizottság véleménye annyiban határozza meg a pályáztató döntését, hogy csak olyan személy nevezhető ki, aki a bizottság írásbeli állásfoglalása alapján szakmailag megfelel. Helyesnek tartom a bizottság szakmai véleményének kötelező figyelembevételét, ugyanakkor e keretek között a pályáztató szabadon dönthet az állást betöltő személyéről.

A pályázati eljárás eredményéről – bár ezt csak néhány ágazati rendelet mondja ki – valamennyi pályázót értesíteni kell, úgy gondolom, a pályáztató akkor jár el korrekt módon, ha azokat a pályázókat is értesíti, akiknek nem fogadták el a pályázatát. A tervezet az

²³⁷ 44/1997. (III.12.) Korm. r. a Kjt. végrehajtásáról az ipari, kereskedelmi és idegenforgalmi ágazatban.

²³⁸ 24/1992. (XII.18.) FM r. a Kjt. végrehajtásáról

értesítési kötelezettséget valamennyi pályázó vonatkozásában megszabja, a teljes pályázati anyag visszaküldésével. Amennyiben a pályázati eljárás eredménytelen, nem érkezik be elfogadható pályázat, úgy a pályázati eljárást meg kell ismételni. A művelődési, közművelődési, közgyűjteményi intézményeknél erre 90 napot ad a végrehajtási rendelet.

Gyakran tapasztalható, hogy a közszférában a kötelező pályázati rendszer legtöbbször csak kiüresedett jogi formaként kerül alkalmazásra, hiszen a pályázatot már a kiírás előtt tudja, hogy mely személlyel fog jogviszonyt létesíteni, s a pályázati feltételeket a már kiválasztott személyre tekintettel határozzák meg. Emiatt úgy vélem, **a kötelező pályáztatás előírása helyett megfontolandó megoldás lenne a munkáltató diszkrecionális jogkörébe utalni a pályázat kiírását, a fenti garanciális szabályok betartása mellett.**

1.1.3. A vezetői megbízás megszűnése

A vezetői megbízás megszűnésének eseteit a Kjt. részletesen szabályozza. Megszűnik a megbízás, ha a vezető meghal, a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, a határozott idő eltelik, a vezető lemond, a munkáltató visszavonja a megbízást, a közalkalmazotti jogviszony megszűnik, fegyelmi büntetésként a megbízást visszavonják, valamint a felek vezetői beosztás megszüntetésére irányuló közös megegyezésével.

E megszűnési módok közül a leggyakrabban előforduló és a legtöbb problémát az egyoldalú nyilatkozattal történő megszüntetési módok, vagyis a lemondás és a visszavonás okozza.

1.1.3.1. A vezetői megbízásról való lemondás

A közalkalmazott a vezetői, magasabb vezetői megbízásáról bármikor indoklás nélkül **lemondhat**. A lemondás a megbízóhoz címzett, írásba foglalt, egyoldalú nyilatkozat, amely a megbízó hozzájárulása nélkül megszünteti a megbízást.

A vezetői beosztásról való lemondás önmagában **nem szünteti meg a közalkalmazotti jogviszonyt**, hanem a közalkalmazottat eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

Ha a munkáltatónál nincs a lemondott vezető végzettségének, képesítésének megfelelő munkakör, vagy a felajánlott munkakört nem fogadja el, akkor a vezető beosztásról való lemondásra **a közalkalmazotti jogviszonyról való lemondás szabályait kell alkalmazni** (Kjt. 23.§(5)bekezdés). Ez alapján a lemondási idő két hónap, amely időtartam egy részére, vagy annak egészére a munkáltató mentesítheti a közalkalmazottat a munkavégzés alól, s a

mentesítés időtartamára a felek megállapodása alapján díjazás járhat. A lemondási idő leteltével a közalkalmazotti jogviszony megszűnik.

A Kjt. nem rendelkezik a lemondási időről arra az esetre, ha a közalkalmazotti jogviszony fennállása mellett csak a vezetői beosztás szűnik meg. Ilyenkor a lemondó vezető jogosult meghatározni, hogy lemondása azonnali hatályú, vagy az általa megjelölt későbbi időpontban eredményezi a vezetői megbízás megszűnését.²³⁹

Jogalkalmazási kérdésként merül fel, hogy határozott idejű közalkalmazotti jogviszony esetén a vezetői megbízásról való lemondás miként vezethet a jogviszony lemondással való megszüntetéséhez, hiszen a Kjt. értelmében a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg (Kjt. 27.§(1) bekezdés). Megfelelőnek tartom az ellentmondás jogalkotói rendezését, „hogy bár főszabályként a határozott idejű közalkalmazotti jogviszony lemondással nem szüntethető meg, e speciális esetben azonban lehetőség van a lemondás szabályainak alkalmazására, vagyis a speciális szabály megelőzi (lerontja) az általánost.” (Kjt. indoklása).

1.1.3.2. A vezetői megbízás visszavonása

A fenntartó szerv alapvető érdekét szolgálja, hogy - amennyiben oka van rá – a Kjt. lehetőséget biztosítson mind a **határozatlan és a határozott idejű** vezetői, magasabb vezetői megbízás **visszavonására**.

A visszavonást írásba kell foglalni. A törvény a lemondáshoz hasonlóan, itt sem rendelkezik arról, hogy a visszavonás mely időpontban szünteti meg a vezetői megbízást, ezért úgy vélem, célszerű a visszavonó nyilatkozatban a hatályának beálltát megjelölni. Ennek hiányában a visszavonás azonnali hatályú, tehát a közléssel megszűnik a vezetői beosztás.²⁴⁰

A határozott idejű megbízásnál mindig, míg a határozatlan idejű megbízás esetében a visszavonást csak akkor **kell indokolni**, ha azt a közalkalmazott a visszavonás kézhezvételétől számított három napon belül **írásban kéri**. A munkáltató a kért indoklást további három napon belül köteles a közalkalmazott részére írásban megadni. Ezek a határidők jogvesztő jellegűek, elmulasztásuk tehát nem menthető ki. Ez azzal a következménnyel jár, hogy a közalkalmazott három nap eltelte után már nem kérheti az indoklást, ennek hiányában pedig nem hivatkozhat

²³⁹ Tálné Molnár Erika: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény a gyakorlatban IT Stúdió Kft. Szeged 2001. 99. old.

a visszavonás jogellenességére. Ha a munkáltató mulasztja el az indoklásra előírt határidőt, véleményem szerint ez a körülmény már önmagában jogellenessé teszi a megbízás visszavonását.

A megbízás visszavonása indoklásának **világosnak, valósnak, és okszerűnek** kell lennie, tehát ebben az esetben is alkalmazni kell a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésére, valamint az Mt szerinti rendes felmondás indoklására vonatkozó elveket. Ezek szerint az indoklásnak tartalmaznia kell azokat a konkrét tényeket, körülményeket, amelyekre a munkáltató a visszavonást alapítja. A visszahívás okának valóságát és okszerűségét vita esetén a munkáltatónak kell bizonyítania. „Az indokok körével kapcsolatban nincs korlátozás, tehát bármilyen valós és okszerű indok a megbízás alapjául szolgálhat. ...a megbízás nem minősül felmentésnek, így az indokok köre nem korlátozódik a közalkalmazotti jogviszony felmentéssel történő megszüntetésének indokaira, valamint a felmentési tilalmak és korlátozások sem érvényesülnek.” (Kjt. indoklása).

Ennek megfelelően a visszahívás oka lehet a vezetői feladatok ellátására való **alkalmatlanság**, amely az irányítási, szakmai, vagy gazdálkodási feladatok hibás teljesítésében, vagy azok elmulasztásában ölthet testet. Az alkalmatlanság bekövetkezhet egészségügyi okból is, ha betegsége folytán tartósan nem tudja ellátni vezetői feladatait. Az **összeférhetetlenség** szintén okot adhat a vezetői beosztás megszüntetésére.

Amennyiben a munkáltató a közalkalmazott kérelme nélkül megindokolta a visszavonást, - ugyanúgy, mint a vezető állású alkalmazottak esetében - annak valóságát és okszerűségét vita esetén bizonyítani kell, s nem hivatkozhat arra a munkáltató, hogy indoklási kötelezettsége nem állt fenn.

A visszahívott vezető **kifejezett kérelmére fennálló indoklási kötelezettség** helyett megfelelőbb lenne a munkáltató automatikus indoklási kötelezettségét rögzíteni a törvényben. A jelenlegi szabályozás alapján fennáll a veszélye annak, hogy indoklás kérése esetén a munkáltató megnehezíti vagy megghiúsítja a volt vezető közsférában való elhelyezkedését. Ha a közalkalmazotti jogviszony fennmaradása esetén a munkáltató eredeti munkakörében foglalkoztatja tovább a volt vezetőt, úgy még inkább kiszolgáltatottabb helyzetben van, ami az újbóli besorolásánál is érzékelhetővé válik. Emiatt egyetértek azon állásponttal, hogy a Kjt.

²⁴⁰ Cséffán József: A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény magyarázata. Szegedi Rendezvényszervező Kft. Szeged 2001. 147-151. old.

minden esetben a visszavonás indoklási kötelezettségét írja elő a munkáltatónak, s ne a leváltott vezető „bátorságára” bízza az indoklás kérését.²⁴¹

A vezetői, magasabb vezetői megbízás visszavonása a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése, ennek ellenére a közalkalmazott jogorvoslattal élhet ellene, munkaügyi jogvitát kezdeményezhet. Úgy vélem, a munkaügyi bíróság akkor állapítja meg a **visszavonás jogellenességét**, ha a visszavonást nem foglalták írásba, a közalkalmazott kérelmére három napon belül nem indokolta meg a munkáltató, valamint az indoklás nem világos, valótlan tényeken alapszik, vagy okszerűtlen.

A visszavonás jogellenessége esetén a közalkalmazotti jogviszony jogellenes megszüntetése esetén érvényesíthető jogkövetkezmények analóg alkalmazását írja elő a törvény (Kjt. 23.§ (8)-(12) bekezdés). Ennek megfelelően a közalkalmazott kérheti az eredeti vezetői beosztásba való visszahelyezését, valamint elmaradt vezetői pótlékának és a felmerült kárának megtérítését. Olyan helyzetbe kell őt hozni, mintha a vezetői megbízás visszavonására nem került volna sor.

A bíróság mellőzi a közalkalmazott vezetői, magasabb vezetői beosztásba való visszahelyezését határozott időtartamú megbízás esetén akkor, ha a jogellenesség megállapításáig a határozott idő már eltelt, de ekkor is jár a vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összege.

Ha a vezető nem kéri a magasabb vezetői, illetve vezetői beosztásba való visszahelyezését, ekkor is igényt tarthat a vezetői pótlékra, melynek összege attól függ, hogy a megbízás milyen időtartamra szólt. Határozott idejű megbízás jogellenes visszavonása esetén vezetői pótléknak a határozott idő leteltéig számított összegét, határozatlan idejű megbízás esetén pedig a vezetői pótlék egy évi összegét követelheti.

1.2. A vezetői, magasabb vezetői állások köre az egyes költségvetési intézményekben

A Kjt. általánosságban rögzíti, hogy a költségvetési szerveknél vezetői, illetve magasabb vezetői megbízások adhatók, de konkrétan nem határozza meg, hogy a munkaszervezeten belül ki minősül vezető közalkalmazottnak. A Kjt. felhatalmazása alapján a Kormány, valamint az ágazati miniszter jogosult rendeletben szabályozni az adott ágazathoz tartozó

²⁴¹ Prugberger Tamás: A vezetői megbízás visszavonásának néhány problémája a közszolgálati jogban. Vezetéstudomány XXX. Évf. 1999. 11. sz. 42. old.

költségvetési szerv szervezeti tagoltságához igazodva a vezetői állások körét és a jogállásuk specifikumait.

A közoktatási intézményekben magasabb vezetői beosztásnak minősül a helyi önkormányzat képviselő-testülete, közgyűlése, illetve a fenntartó vezetője, vagy megbízottja által adott **intézményvezetői megbízás**.²⁴² A magasabb vezetői megbízásnak egyéb jogszabályi feltétele nincs, s az intézmény gazdálkodási jogosítványa – amely lehet önálló, vagy részben önálló - sem bír relevanciával. A megbízás határozott időre, legalább 5, és legfeljebb 10 évre, illetve tanévre adható. Természetesen annak sincs akadály, hogy a vezetői feladatok megfelelő ellátása esetén ugyanannak a közalkalmazottnak több alkalommal is adjanak magasabb vezetői megbízást. A megbízás meghosszabbítására azonban csak akkor kerülhet sor, ha nyilvános pályázati eljárás során ismét őt tartják a legalkalmasabbnak az intézményvezetői feladatok ellátására.

A végrehajtási rendelet azonban kivételesen lehetőséget ad arra, hogy a közoktatási intézmény vezetésével kapcsolatos feladatok ellátására **nyilvános pályázat kiírása nélkül is** megbízást adjanak. Erre akkor kerülhet sor, ha a magasabb vezetői beosztás ellátására kiírt pályázat nem vezetett eredményre, vagy a magasabb vezetői megbízás bármilyen okból a határidő lejárta előtt megszűnt. A pályázat nélküli intézményvezetés jellemzője, hogy „csak” vezetői, s nem magasabb vezetői megbízásnak minősül, valamint kívülálló személy nem, csak az intézmény megfelelő feltételekkel rendelkező közalkalmazottja kaphatja meg e vezetői megbízást.

Ilyen megbízás hiányában az intézmény vezetésével kapcsolatos feladatokat a Szervezeti- és Működési Szabályzatban meghatározott **helyettesítés** rendjében kell ellátni. Ugyancsak pályázat nélkül adható intézményvezetői megbízás **új közoktatási intézmény kialakításakor** a szervezési feladatok ellátására. Ezekben a különleges esetekben a vezetői megbízást az önkormányzat képviselő-testülete, közgyűlése adja. Mindkét esetben a vezetői feladatok legfeljebb egy évig láthatók el ilyen formában, ami azt a célt szolgálja, hogy huzamosabb ideig ne tölthesse be olyan személy az intézményvezetői állást, aki nem nyilvános pályázat alapján került kiválasztásra.

Vezető beosztású közalkalmazottnak minősül az intézményegység vezetője és annak helyettese, a tagintézmény vezetője és annak helyettese, az intézményvezető helyettese, a tagozatvezető, gazdasági vezető, gyakorlati oktatás vezetője és helyettese, valamint a gyakorlólhely vezetője.

²⁴² A Kjt.-nek a közoktatási intézményben történő végrehajtásáról szóló 138/1992. (X.8.) Korm. rendelet 5.§(1) bekezdése

A vezető beosztásúak a megbízást a magasabb vezető megbízású közalkalmazottól, vagyis az intézményvezetőtől kapják, aki felettük a munkáltatói jogokat gyakorolja.

A **szociális, gyermekjóléti és gyermekvédelmi intézményekben** szintén az **intézményvezető** minősül magasabb vezető megbízásúnak, amely betöltésének feltételeként legalább öt éves felsőfokú végzettséget, szakmai gyakorlatot, az intézményben már fennálló, vagy a vezetői megbízással egyidejűleg létesített határozatlan időre szóló közalkalmazotti jogviszony meglétét szabja meg a rendelet.²⁴³

A magasabb vezetői megbízás időtartamának, annak meghosszabbítási lehetőségének, valamint az állás pályázat nélküli betöltésének szabályai a közoktatási intézményekre vonatkozó szabályokkal azonos tartalommal került meghatározásra.

Vezető beosztásúnak kell tekinteni ezen intézményekben az **intézményvezető helyettesét**, az **integrált intézmény egy szakmai egységének vezetőjét és helyettesét**, az SzMSz-ben meghatározott, a munkamegosztás szempontjából **elkülönült szervezeti egység vezetőjét**, valamint a **gazdasági vezetőt, a vezető gondozót a vezető ápolót, az osztályvezető ápolót, a szociális és metálhigénés csoportvezetőt, a vezető pedagógust**, valamint a **módszertani osztályvezetőt**.

Hasonló szabályozás található az **egészségügyi ágazatban** működő költségvetési szervek vonatkozásában, amely a két ágazat rokon vonásai mellett abból is adódik, hogy korábban ugyanazon kormányrendelet hatálya alá tartoztak.²⁴⁴

Az egészségügyi intézményeknél is **magasabb vezető beosztásúnak** csak az **intézményvezető** minősül, aki az egészségügyi minisztertől, illetve a helyi önkormányzat képviselő-testületétől kapja a megbízását. **Vezető beosztásúnak** minősül az **intézményvezető helyettese**, az **SzMSz-ben meghatározott elkülönült szervezeti egység (főosztály, osztály) vezetője**, valamint az ilyen beosztásnak megfelelő jogállású közalkalmazott, amely munkakört szintén az SzMSz-ben kell meghatározni.

Ez utóbbi vezető beosztás véleménye szerint az Mt. 188/A.§-a által létesített vezető állás megfelelője annyi különbséggel, hogy a gazdasági munkajogban a tulajdonos jogosult vezetői

²⁴³ 257/2000. (XII.26) Korm. r. 4.§ (13) bekezdés a Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról.

²⁴⁴ 113/1992. (VII.14) Korm. r. a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szociális, egészségügyi, család, gyermek és ifjúságvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról

munkakörök megállapítására, addig itt a költségvetési szerv által alkotott szabályzat határozza meg a vezetői beosztásokat.²⁴⁵

A vezetői megbízásnak nem előfeltétele a pályázati eljárás lefolytatása. Ez alól kivételt jelent az osztályvezető főorvosi, intézeti vezető, főgyógyszerészi, illetve intézeti főgyógyszerészi megbízás elnyerése, amely esetekben a pályázatokat a bíráló bizottság mellett az illetékes szakmai kamara is köteles véleményezni.

A **felsőoktatásban** a **magasabb vezetők** körét az ágazati rendelet²⁴⁶ a konkrét munkakörök megnevezésével határozza meg.

Ezek közül legfeljebb négy évre szóló, megszakítás nélkül egy ízben további négy évre pályázat alapján meghosszabbítható megbízás adható magasabb vezetői beosztás ellátására a **rektor**, a többkarú főiskola esetében a **főiskolai rektor**, karokra nem tagozódó főiskolánál a **főigazgató**, valamint **dékan, egészségügyi, agrártudományi centrum vezetője** részére.

Az ágazati miniszter – élve a Kjt. 23.§ (3) bekezdése szerinti felhatalmazással – a felsőoktatási intézmény szabályzatában megjelölt határozott időre szóló magasabb vezetői megbízás lehetőségét teremti meg a **rektorhelyettes, főiskolai rektorhelyettes, dékánhelyettes, és főigazgató-helyettes** vonatkozásában.

Határozott idejű, legfeljebb öt évre szóló magasabb vezetői megbízás adható az **önálló oktatási, tudományos kutatási, művészeti szervezeti egység vezetője** részére, amely megbízás több alkalommal megismételhető.²⁴⁷ Határozatlan idejű magasabb vezetői megbízással lehet betölteni a **főtitkári munkakört**. A **gazdasági (fő)igazgatónak** az oktatási miniszter egyetértésével adható legfeljebb öt évre szóló határozott idejű magasabb vezetői megbízás, amely több alkalommal is megismételhető.

A felsőoktatási intézményekben **vezető beosztásoknak** minősül a **nem önálló oktatási, tudományos kutatási szervezeti egység vezetője**, akinek legfeljebb öt évre szóló, több alkalommal meghosszabbítható határozott idejű megbízás adható, valamint a **gazdasági (fő)igazgató-helyettes**.²⁴⁸

A vezető, magasabb vezető beosztású közalkalmazottak esetében a megbízás ellátásának felső korhatárát a felsőoktatási intézmény szervezeti és működési szabályzata határozza meg.

A magasabb vezetői, illetve vezetői beosztású közalkalmazottat – az oktatókhoz hasonlóan – legalább négy évenként, valamint a megbízás lejártakor minősíteni kell. Nem áll fenn a

²⁴⁵ 233/2000. (XII. 23.) Korm. r. 2.§ (2) bekezdés a Kjt.-nek az egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról

²⁴⁶ 33/2000. (XII.26.) OM rendelet 4.§. a Kjt.-nek a felsőoktatásban való végrehajtásáról

²⁴⁷ A felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. tv. 63.§ (4) bekezdése

minősítés kötelezettsége azon közalkalmazott vonatkozásában, akinek az öregségi nyugdíjra jogosultság megszerzéséhez kevesebb, mint öt éve van hátra. A rektor, a főiskolai rektor, valamint a főiskolai főigazgató vonatkozásában a pályázatot a miniszter hirdeti meg a minisztérium hivatalos lapjában, míg más esetekben a magasabb vezetői beosztásra és vezetői beosztásra vonatkozó pályázatot a felsőoktatási intézmény vezetője a szervezeti és működési szabályzatban foglaltak szerint teszi közzé.

A **kulturális költségvetési intézményekben a vezető, és magasabb vezetői beosztások körét** a végrehajtási rendelet harmadik számú melléklete tartalmazza, különbözőképpen meghatározva a művészeti, a könyvtári és közművelődési, valamint a levéltári és múzeumi intézmények vonatkozásában. A tételes felsorolást mellőzve összefoglalóan megállapítható, hogy a közgyűjteményi (könyvtár, levéltár, múzeum) és a közművelődési (kultúrházak) intézményekben **magasabb beosztású közalkalmazottnak** minősül az **országos intézmények főigazgatója, igazgatója, helyetteseik**, valamint **főosztályvezetője**, míg az utóbbi helyettese, az **osztályvezető** és **egyéb vezető** pedig **vezető beosztásúnak** tekintendő.

Megyei intézmények vonatkozásában az **igazgató** és **helyettese** a magasabb vezető megbízású, míg az **osztályvezető** és **egyéb vezető** pedig vezető beosztásúnak minősül.

Városi, községi szervek esetében az **intézményvezető** a magasabb vezető, míg a városi intézmények vezetőinek **helyettese**, az **osztályvezető**, illetve **egyéb vezető** vezető beosztásúnak minősülnek.

A magasabb vezetői és önálló intézményvezetői beosztás ellátására történő megbízás a pályázat elnyerését követő 5 év határozott időre szól.

A művészeti intézményekben a magasabb vezető és vezető megbízás legfeljebb 5 évig terjedő határozott időre szólhat. A fenti szabályok azonban nem vonatkoznak a gazdasági, műszaki, igazgatási beosztásokra, vagyis e megbízások határozatlan időre jönnek létre. A magasabb vezetői és az önálló intézményvezetői beosztásra a megbízást a munkáltatási jogkör gyakorlója adja. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója nem a fenntartó, úgy a magasabb vezető megbízáshoz, és annak visszavonásához is szükséges a fenntartó szerv egyetértése.

A **központi költségvetési szervként működő kutató– és kutatást kiegészítő intézményeknél** magasabb vezető beosztású közalkalmazott a **kutatóintézet vezetője**, aki csak

²⁴⁸ A felsőoktatásról szóló 1993. évi LXXX. tv. 50.§ (1) bekezdése

büntetlen előéletű magyar állampolgár lehet, a **szakmai** és **gazdasági vezetői** feladatokat ellátó **helyettesek**, a **főosztályvezető** és annak **helyettese**, valamint az **osztályvezető** vezető beosztásúnak minősül.²⁴⁹

A magasabb vezető megbízás csak határozott időre, legfeljebb 5 évre adható, amely pályázat útján többször is meghosszabbítható, de a folyamatos megbízások együttes időtartama a 10 évet nem haladhatja meg.

A **belügyminiszter ágazati irányítása alá tartozó szerveknél**²⁵⁰ magasabb vezető beosztásúak a **főigazgatótól a főosztályvezető-helyettesig** terjedő megbízások, míg a **tanszékvezető** és **osztályvezető**, illetve **helyetteseik** vezető megbízású közalkalmazottak. A főigazgató és az önálló szervezetet vezető igazgatók felett a munkáltatói jogokat a miniszter gyakorolja.

A **gazdasági ágazatban** működő költségvetési szerveknél magasabb vezető beosztású közalkalmazottnak minősül annak a **költségvetési szervnek a vezetője**, aki a gazdasági minisztertől, vagy az önkormányzat képviselő-testületétől kapja megbízását, valamint az a **főigazgató-helyettes**, akinek a főigazgató ad megbízást.

A **vezető beosztásúak körének** meghatározásánál e rendelet megy a „legmélyebbre”, hiszen a **főosztályvezető**, **osztályvezető** beosztásúak és **helyetteseik** körén túl a **csoportvezetőt** és az ilyen besorolásnak megfelelő közalkalmazott is vezető megbízást kap.²⁵¹

Indokolatlannak tartom a csoportvezető vezető beosztásúnak minősítését, hiszen vonatkoznak rá az összeférhetetlenségi és az általánostól szigorúbb felelősségi szabályok, amit vezetői pótléka sem kompenzál.

A jogszabály a magasabb vezetői és vezetői megbízásnál egyaránt feltételként szabja meg a magyar állampolgárságot, büntetlen előéletet, felsőfokú iskolai végzettséget, szakirányú képzés meglétét, s legalább 5 éves gyakorlati időt.

A nyilvános pályázati eljárás lefolytatását csak a magasabb vezető beosztás betöltése esetén teszi kötelezővé a rendelet, a vezetői megbízás e nélkül is adható.

²⁴⁹ 49/1993. (III. 26.) Korm. rend. 4.§ (1) –(2) bekezdése a központi költségvetési szervként működő kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezéséről

²⁵⁰ 62/1997. (XI.7.) BM rendelet 1. számú melléklete sorolja fel. Ide tartozik többek között az ORFK és alárendelt szervei, a Vám- és Pénzügyőrség Országos Parancsnoksága és alárendelt szervei, a Rendőrtiszti Főiskola, a BM Duna Palota és Kiadó.

²⁵¹ 44/1997 (III.12.) Korm. r. 2.§ (2) bekezdése

A **testnevelés és sport** területén magasabb vezető beosztású közalkalmazott annak az **intézménynek a vezetője**, akit az ifjúsági és sport miniszter nevez ki, fővárosi, a megyei és a megyei jogú városi önkormányzat önálló sportintézményének vezetője.

Vezető beosztású közalkalmazott, az **intézményvezető helyettese**, valamint a szervezeti és működési szabályzatában meghatározott, a munkamegosztás szempontjából **elkülönült szervezeti egység vezetője**.

Magasabb vezetői beosztásra az nevezhető ki, aki szakirányú felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezik és magyar állampolgár.²⁵²

A **földművelésügyi és vidékfejlesztési** miniszter ágazati irányítása alá tartozó költségvetési szerveknél a magasabb vezető beosztások körébe tartozik az **igazgató** és az **igazgatóhelyettes**.

A vezető beosztású közalkalmazottak köréhez tartozik a **főosztályvezető, főosztályvezető-helyettes, osztályvezető, osztályvezető-helyettes, műszaki, gazdasági vezető, üzemvezető, művezető**.²⁵³

1.3. A vezető közalkalmazottakkal szembeni összeférhetetlenségi szabályok

A Kjt. a közalkalmazásban lévő minden közalkalmazott vonatkozásában megfogalmaz olyan általánosan érvényesülő összeférhetetlenségi szituációkat, amelyek fennállását a vezetői megbízástól függetlenül tilalmazza, míg a vezetők vonatkozásában az ágazati sajátosságok figyelembe vételével további tilalmak érvényesülnek.

A Kjt. általános jelleggel tiltja minden olyan munkavégzésre irányuló további jogviszony létesítését, amely az **adott munkakörrel összeférhetetlen** (Kjt. 41.§(1) bekezdés). Ezen általános tilalom konkrét eseteit a közalkalmazotti jogviszonyra vonatkozó szabály – a leginkább kollektív szerződés - állapítja meg. Általában elmondható valamennyi ágazatra vonatkozóan, hogy összeférhetetlennek tekintik, és ezért tiltják a végrehajtási rendeletek az olyan munkavégzésre irányuló további jogviszonyok létesítését, amelyet a **munkáltatóval gazdasági vagy egyéb elszámolási kapcsolatban álló** munkáltatóval kötnek, illetve amelyek veszélyeztetik a közalkalmazott munkaköri kötelezettségének teljesítését.²⁵⁴

²⁵² 89/1994.(VI. 8.) Korm. rendelet 2-3.§ a Kjt. végrehajtásáról a testnevelés és sport területén

²⁵³ 24/1992. (XII. 18.) FM rendelet 3-6.§

²⁵⁴ Ilyen előírást tartalmaz az 1/1993. (IX.29.) KÜM. r. 5.§-a, a 62/1997.(XI.7.) BM. r. 7.§-a, a 17/1993. (VII.18.) PM.r. 5.§-a

A rendeletek többsége a vezetőkre külön is tartalmaz összeférhetetlenségi szabályokat, amelyek hasonlóságot mutatnak az Mt. vezető állású munkavállalókra vonatkozó ilyen jellegű rendelkezéseivel. Így a magasabb vezető, illetve vezető beosztású közalkalmazott a tudományos, oktatási, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenység kivételével semmilyen munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet,²⁵⁵ illetve nem lehet vezető tisztségviselője a munkáltató tevékenységével azonos tevékenységet folytató vagy azzal gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak.²⁵⁶

Nemcsak a vezető, hanem annak **közei hozzátartozója** is előidézhethet összeférhetetlenségi helyzetet, ha a vezető közei hozzátartozója lesz tagja, illetve vezető tisztségviselője a fent meghatározott gazdasági társaságnak²⁵⁷, valamint ha a vezető az adott költségvetési szervben belül közei hozzátartozójával kerül **irányítási, elszámolási vagy ellenőrzési kapcsolatba**.

A tervezet is az összeférhetetlenségi szituációk kiszűrésére helyezi a hangsúlyt, amelynek egyes eseteit a közszolgálati területek sajátosságaira tekintettel a törvény különös része fogja meghatározni. Álláspontom szerint a gazdasági összeférhetetlenség mellett a politikai összeférhetetlenségi szabályokat is ki kellene terjeszteni a közalkalmazotti szférára, hiszen ha – különösen egy vezető – közalkalmazott egyben párt-tisztségviselő is, politikai szereplése meghatározhatja az adott közintézmény társadalmi megítélését. Ennek elkerülése végett célszerűnek tartanám a közalkalmazottak politikai pártban való tisztségviselésének, valamint párt nevében való közszereplésének a tilalmát. A fenti feltételek nemcsak a vezetői megbízás adásánál szerepelnek kizáró okként, hanem a megbízás egész időtartamára vonatkoznak.

Eltérés tapasztalható a szankciók Mt. által meghatározott rendszere és a Kjt. rendelkezései között. Az Mt. magánjogi szabályozásából adódóan diszpozitív jelleggel határozza meg az összeférhetetlenségi szituációkat, s a munkáltatóra bízta, hogy alkalmazza-e a törvényi szankciókat, míg a Kjt. szigorúbb és kogens rendelkezéseket tartalmaz.

A munkáltató az összeférhetetlenségről való tudomásszerzés után haladéktalanul köteles írásban felszólítani – 8 napos határidő tűzésével – a közalkalmazottat az összeférhetetlenség okának megszüntetésére. Ha a határidő eredménytelenül telik el, az összeférhetetlenségi helyzet a vezetői, magasabb vezetői megbízás visszavonását eredményezi. Amennyiben nincs lehetőség az eredeti munkakörben való tovább foglalkoztatásra, vagy a felajánlott munkakört nem fogadja el a közalkalmazott, végső soron a közalkalmazotti jogviszony felmentésével történő megszüntetéséhez vezethet az összeférhetetlenségi helyzet (Kjt. 30.§(1)bek. c. pontja).

²⁵⁵ 44/1997. (III.12) Korm. r. 4.§-a, a 77/1993. (V.12.) Korm. r. 7.§

²⁵⁶ 77/1993. (V.12.) Korm. r. 7§ (2) bekezdése, a 49/1993 (III.26.) Korm. r. 5.§ (6) bekezdése

²⁵⁷ 33/2000. (XII.26) OM.r. 4.§ (3) bekezdése, 150/1992. (XI.20.) Korm. r. 6.§ (3) bekezdése

Összegzésképpen elmondható, hogy a vezető közalkalmazottak státuszának kétszintű – a Kjt. és a mögöttes joganyagként funkcionáló Mt., valamint a részletszabályokat megállapító ágazati rendeletek által megvalósított – szabályozása a különböző ágazati sajátosságokra tekintettel indokolt. Szinte lehetetlen és szükségtelen lenne minden vonatkozásban egységes szabályozást adni, ami már a vezetői munkakörök különböző terminológiája miatt is problémát okozna. Azonban úgy gondolom, **célszerű lenne a vezetői szintek tagolását - törvényi szinten - minden költségvetési szervre kiterjedően azonos módon meghatározni.** Ezáltal megszűnne az a különbségtétel, hogy az egyik költségvetési szervben például a csoportvezető vezetői megbízást kap, egy másik ágazatban pedig nem.

Azokat a jogintézményeket, amelyek egységesen érvényesülnek minden ágazatban, célszerűnek tartanám törvényi szinten azonos tartalommal meghatározni. Ilyennek vélem a kötelező pályáztatás további fenntartása esetén a pályázati eljárás szabályozását, amelynél iránymutatásként szolgálhat a Ktv. által meghatározott rendszer, hiszen véleményem szerint semmi nem indokolja, hogy a költségvetési, valamint közigazgatási szervek esetében eltérő rendelkezések legyenek irányadóak.

2. A vezetői megbízás jellemzői a köztisztviselők tekintetében

2.1. A közszolgálati jogviszony modelljei

A közigazgatási rendszereknek jellemzőik alapján két nagy csoportja alakult ki, a nyílt és a zárt rendszer különböztethető meg. A két modell sajátosságai kisebb-nagyobb mértékben keverednek egymással, így tiszta formában gyakorlatilag nem lelhetők fel.²⁵⁸

A **nyílt rendszerű közszolgálat** – amely leginkább az Egyesült Államokra és Svédországra jellemző – a hatalmon lévő politikai rendszer kiszolgálására hivatott. A köztisztviselői kar tagjait a győztes párt a saját hívei közül nevezi ki, akik nem feltétlenül rendelkeznek a megfelelő szakértelemmel, s nem is törekszenek ennek megszerzésére, hiszen a politikai választások eredményétől függ megbízásuk időtartama. E rendszerben tehát nem alakulhat ki egy stabil professzionális köztisztviselői kar a politika-függőség miatt.

A **zárt rendszerű közszolgálat** fő vonása a pártpolitika-semlegesség, aminek következtében lehetőség van egy szakértő, a közszolgálatot értelemszerűen végző köztisztviselői kar kialakulására. Ez a pálya garantált előmenetelt biztosít, ezért ez a modell karrier- vagy

²⁵⁸ Miholics Tivadar: Magyar Munkajog II. kötet, Unió Lap- és Könyvkiadó Kft. Bp. 1999. 9-10. o.

életpályarendszernek is nevezhető. Az alkalmazás szigorú képesítési előírásokhoz kötött, s a köztisztviselőnek a továbbiakban is rendszeres továbbképzésen kell részt vennie.

Ez a zárt rendszer leginkább a fejlett európai országokban alakult ki, bár az egyes nemzeti szabályozások eltérően biztosítják a politikától való függetlenséget. A zárt rendszerű közzszolgálat sajátosságai legmarkánsabban Nagy-Britanniában és Franciaországban jelentkeztek. A szigetországban a politikától való teljes elkülönülést szigorú szabályok határozták meg, amelyek minden köztisztviselő számára megtiltották a párttagságot. Mára már annyiban enyhültek ezek a rendelkezések, hogy megengedik a köztisztviselőknak, hogy pártba belépjenek, azonban továbbra is tiltott az országgyűlési választásokon való indulás. A vezető köztisztviselőknak a politikai függetlenség terén is szigorúbb kritériumoknak kell megfelelniük: így ők pártban tisztséget nem viselhetnek, nyilvános politikai szereplést nem vállalhatnak. A fenti szabályok biztosítják a politikailag semleges magatartás kifejtését a közügyek intézése során.

Sajátos jogintézményként jelentkezik a német közzszolgálati jogban a politikus köztisztviselő kategóriája. E körbe tartoznak az államtitkárok, illetve a minisztereknek közvetlenül beosztott vezetők, akik állásukból bármikor, indoklás nélkül eltávolíthatók.²⁵⁹

Hazánkban a zárt rendszerű közzszolgálat elemei dominálnak, s ennek sajátosságait fogalmazza meg a Ktv. preambuluma is, amely a közügyek pártpolitika-semleges intézését és egy korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező, pártatlan, a törvényeket tiszteletben tartó köztisztviselői kar működtetését tűzte ki célul.

Ennek ellentmondani látszik a kormányváltásokat követően a közzszolgálatban – elsősorban a központi közigazgatási szervek felső vezetői körét érintően végbemenő személycserék.

Véleményem szerint ez azt igazolja, hogy a két rendszer elemei nem kristálytisztán jelentkeznek, hanem általában a rendszerbeli sajátosságok bizonyos mértékű keveredése figyelhető meg.

2.2. A köztisztviselők kategorizálása

A köztisztviselők jogállását tekintve alapvetően egy hármas tagozódás állítható fel.²⁶⁰ Az első csoportba az ún. „**általános köztisztviselők**” tartoznak, akik között további

²⁵⁹ Dudás Ferenc: Gondolatok a közzszolgálati etikáról. Magyar Közigazgatás 1999. 8. sz. 418-422. o.

²⁶⁰ Prugberger Tamás: A köztisztviselői törvénymódosítás részletes kritikai elemzése. Napi jogász 2001/10. sz. 18-19. old.

különbséget tehetünk a szerint, hogy központi közigazgatási szerveknél, illetve közhivataloknál látnak el ügydöntő feladatot, illetve helyi önkormányzatoknál dolgoznak.

A második csoportot a központi, illetve önkormányzati közigazgatási szervet **vezető köztisztviselők** alkotják. A harmadik fő kategóriát 2001. évi XXXVI. törvény által bevezetett **főtisztviselői kar** jelenti.

A fenti csoportosítás mellett mindenképpen meg kell még említenem a köztisztviselők körében a **közigazgatási és helyettes államtitkári tisztséget**, amelyre a Ktv. rendelkezései csak részben irányadóak. Velük szemben ugyanis nem alkalmazhatóak a Ktv.-nek a köztisztviselők besorolására, előmenetelére, a vezető megbízású köztisztviselőkre vonatkozó eltérő rendelkezések, illetőleg a teljesítményértékelés, minősítés szabályai.

Ezen túlmenően a Ktv. más rendelkezései sem vonatkoznak rájuk, ha a jogállásukról szóló törvény²⁶¹ másként rendelkezik. A teljes egészében a Ktv. hatálya alá tartozó köztisztviselőktől eltérő jogi helyzetüket állami vezetői jogállásuk adja.

Az állami vezetőknek minősülő köztisztviselőkre vonatkozó sajátos jogállás miatt a fenti hármas tagozódást tekintem elemzésem alapjául.

2.2.1. A közszolgálati jogviszony létesítésének általános feltételei

A köztisztviselővel szemben szigorú alkalmazási feltételeket szab a Ktv., amelyek mindenkire, tehát a vezető megbízású köztisztviselőre is irányadó. Közszolgálati jogviszony csak azzal a cselekvőképes, büntetlen előéletű magyar állampolgárral létesíthető, aki legalább középiskolai végzettséggel rendelkezik.

Az **állampolgárság** általános alkalmazási feltételként szerepel a közszolgálati jogviszony létesítésénél az Európai Unió tagállamaiban is, tehát a közigazgatásban nem alkalmazható a Római Szerződésnek a munkaerő szabad áramlására vonatkozó rendelkezése. Idővel az Európai Közösség Bíróságának ítélezése lényegesen leszűkítette e korlátozást, s egyre tágabb teret ad egy másik tagállam köztisztviselőjének a fogadó állam közszolgálatába történő belépésének.²⁶²

A Ktv. képesítési feltételeket is meghatároz. Központi közigazgatási szervnél az alaptevékenysége körében csakis felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő alkalmazható, s

²⁶¹ A Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról és felelősségéről szóló 1997. évi LXXIX. törvény, s ehhez képest mintegy mögöttes joganyagként szolgál a Ktv.

²⁶² Dudás Ferenc–Hazafi Zoltán: A közigazgatást és annak személyi állományát érintő harmonizációs törekvések iránya, illetve követelményei az Európai Unióban a jogalkotás és a bírói ítélezés tükrében I. Magyar Közigazgatás. 2000/1. sz. 7–17. o.

2008. januárjától kezdve az is feltétel lesz, hogy angol, német, vagy francia nyelvből államilag elismert nyelvvizsgával rendelkezzen (Ktv. 7.§ (2) bekezdés).

A közszolgálati jogviszony létesítésének 2001. július 1-től további általános feltételévé vált a **vagyonnyilatkozat** adása, melyre a közélet tisztaságának biztosítása, és a korrupció megelőzése céljából köteles a köztisztviselő, valamint a vele közös háztartásban élő házas-, illetve élettársa és gyermeke. A vagyonnyilatkozathoz egy külön felhatalmazást is kell csatolni, amely alapján a Közzolgálati Ellenőrzési Hivatal ellenőrizheti a vagyonnyilatkozatban foglalt adatok valódiságát. A vagyonnyilatkozat adási kötelezettség a nem képviselő kormánytagot, a politikai, közigazgatási és helyettes államtitkárt, valamint az államtitkári juttatásban részesülő köztisztviselőt és a főtisztviselőt évente, míg a többi köztisztviselőt kétfévente terheli. A munkáltatói jogkör gyakorlója a köztisztviselő jelenlétében az adott nyilatkozatot összeveti a legutolsó vagyonnyilatkozatával, s ha törvényes forrásból származó jövedelme a vagyongyarapodásra nem ad magyarázatot, ellenőrzési eljárást kezdeményez a Hivatalnál.

Soron kívüli vagyonnyilatkozatra is kötelezhető a köztisztviselő, ha vele szemben olyan névvel ellátott bejelentést tesznek, amely szerint alaposan feltehető, hogy vagyongyarapodása törvényes jövedelme alapján nem igazolható. Ha a köztisztviselő szándékosan a valóságnak nem megfelelő lényeges adatot, tényt közöl, vagy szándékosan elmulasztja a vagyonnyilatkozatát, valamint az ellenőrzésre felhatalmazó nyilatkozatát visszavonja, akkor közszolgálati jogviszonya a **törvény erejénél fogva azonnali hatállyal megszűnik**. Ez a rendelkezés nem vonatkozik a kormánytagra és a politikai államtitkára.

A törvény indoklása szerint „ezen új jogintézmény bevezetése érdemben hozzájárulhat a közszolgálat átláthatóságához, elszámoltathatóságához és nyitottságának erősítéséhez.”

2.2.2. Különös alkalmazási feltételek

Jogszabály, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója a közszolgálati jogviszony létesítését az általános feltételeken túlmenően **magasabb iskolai végzettséghez, képesítéshez, gyakorlati idő letöltéséhez**, valamint **egészségi, pszichikai alkalmassághoz**, illetve a pályázati kiírásban megjelölt egyéb feltételhez kötheti.

Az alkalmazási feltételek alól főszabály szerint felmentés nem adható. Ez alól kivételt jelent a községi önkormányzat képviselőtestülete által adható felmentés a képesítési előírások és az összeférhetetlenség alól.

A nemzetbiztonsági szolgálatokról szóló törvény²⁶³ bevezette a „**hűségnyilatkozat**” adásának kötelezettségét, amely a **fontos és bizalmas munkakört betöltő személyek biztonsági ellenőrzését** hivatott szolgálni. A jogszabály által meghatározott fontos és bizalmas munkakörre közszolgálati jogviszony csak azzal létesíthető, aki egyéb feltételeknek való megfelelésen túl írásban nyilatkozik, hogy az állami élet és a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági követelményeknek megfelel, s hozzájárul, hogy a nemzetbiztonsági szolgálat ezt ellenőrizze. Ha ezt nem teszi meg, akkor úgy kell tekinteni, hogy a biztonsági feltételeknek nem felel meg, s vele a fontos és bizalmas munkakörre közszolgálati viszony nem létesíthető.

Az újonnan felállított főtisztviselői kar tagjaival szemben általános követelményként szabja meg a jogalkotó a nemzetgazdaság jogszerű működéséhez szükséges biztonsági feltételeknek való megfelelést (Ktv. 31/A.§ (2) bekezdés).

Úgy vélem, hogy ez a feltétel a köztisztviselők kiválasztásánál nem a Ktv. Preambulumában megfogalmazott politikamentes közigazgatás irányába hat, hanem ez a szabály a „pártállami politikai megbízhatóság visszahozatalát jelenti, amely a szakma politikai akaratnak való alárendelődése irányába hat”.²⁶⁴

A német közszolgálati jogban is találkozhatunk hasonló jogintézménnyel, ugyanis a Köztisztviselői kerettörvény értelmében „az állam főhatalmának gyakorlásával kapcsolatos hatásköröket csak olyan közszolgálati alkalmazottak láthatnak el, akik szolgálati és hűségviszonyban (Dienst-und Treuverhältnis) állnak az állammal”.²⁶⁵

2.2.3. A köztisztviselővel szembeni összeférhetetlenség

A legszigorúbb összeférhetetlenségi szabályokat a köztisztviselők vonatkozásában határozza meg a jogszabály, s nem csak a vezetőkre, hanem minden ügyintézőre kiterjedően, ezzel is biztosítva a tárgyilagos, pártatlan és befolyásmentes működést.

- a) A Kjt. 9.§ (1) bekezdése **együttalkalmazási tilalmat** fogalmaz meg, melynek értelmében nem létesíthető közszolgálati jogviszony, ha a köztisztviselő ez által hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne. Ha a közszolgálati jogviszony fennállása alatt keletkezik ilyen jellegű

²⁶³ 1995. évi CXXV. Törvény a nemzetbiztonsági szolgálatokról

²⁶⁴ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog . KJK. Budapest 2000. 253-254. old.

összeférhetetlenség, az érintettek döntenek el, hogy kinek szűnjön meg a jogviszonya. Ilyen döntés hiányában a munkáltatói jogkör gyakorlója határoz.

- b) Az **egyes hatalmi ágak elválasztásának követelményéből** fakad az a tilalom, hogy köztisztviselő nem lehet helyi önkormányzati képviselő annál az önkormányzatnál, amely az őt alkalmazó közigazgatási szerv illetékességi területén működik. Ebből az következik, hogy központi közigazgatási szervek köztisztviselői egyáltalán nem választhatók meg önkormányzati képviselővé, hiszen munkáltatójuk illetékessége az egész ország területére kiterjed.²⁶⁶
- c) A köztisztviselő munkavégzésre irányuló egyéb és további jogviszonyt csak a munkáltató engedélyével létesíthet. Kivételt jelentenek a tudományos, oktatási, művészeti, lektori, szerkesztői, valamint a jogi oltalom alá eső szellemi tevékenységek folytatására létesített jogviszonyok, ezek ugyanis nem befolyásolják a független, pártatlan ügyintézését.
- d) A **gazdasági összeférhetetlenség** szabályai is szigorodtak a közelmúltban, ugyanis korábban a Ktv. előzetes bejelentéshez kötötte, ha valamely köztisztviselőt egy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének, illetve felügyelő bizottsági tagjának akartak megválasztani. A bejelentést követően a munkáltató mérlegelési jogkörben döntött arról, hogy az adott tisztség összefér-e a köztisztviselő állásával. A jelenlegi szabályozás a beosztott és vezető köztisztviselő vonatkozásában egyaránt tiltja az ilyen tisztség betöltését. Egyetlen kivételt enged meg a törvény, mégpedig önkormányzati, köztestületi többségi, vagy tartósan állami tulajdonban lévő gazdasági társaságok vezető tisztségviselői, felügyelő bizottsági tagjai lehetnek köztisztviselők is.
- e) **Politikai összeférhetetlenség** valósul meg, ha a köztisztviselő politikai pártban tisztséget tölt be, vagy párt nevében, érdekében közszereplést vállal (például sajtóban nyilatkozik, pártrendezvényen felszólal). Ez a rendelkezés a politika és a köztisztviselői tevékenység szétválasztását szolgálja. Ez alól is van egy kivétel:

²⁶⁵ Walter Tibor: A német közszolgálati jog reformja. Magyar Közigazgatás 2000. 12. sz. 729–734. o.

²⁶⁶ Dr. Földényi Gyuláné: A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény a gyakorlatban IT Stúdió Kft. Szeged, 1999 55-57. o.

lehetőséget ad a Ktv. arra, hogy köztisztviselő országgyűlési, vagy önkormányzati választáson jelöltként indulhasson. Országgyűlési képviselővé választása esetén a közszolgálati jogviszonya megszűnik, míg önkormányzati képviselőként csak akkor nem maradhat köztisztviselő, ha a közigazgatási szerv és az önkormányzat illetékességi területe megegyezik.

- f) A fenti összeférhetlenségi eseteken túlmenően sem folytathat a köztisztviselő olyan tevékenységet, nem tanúsíthat olyan magatartást, amely **hivatalához méltatlan**, vagy amely **pártatlan befolyásmentes tevékenységét veszélyeztetné**. Ezt a túl általánosan megfogalmazott tilalmat mindig az adott szituációban az adott köztisztviselő vonatkozásában kell megítélni.

Amennyiben összeférhetlenségi helyzet alakul ki, azt fel kell számolni. Ennek érdekében a köztisztviselő haladéktalanul köteles írásban bejelenteni a vele szemben fennálló összeférhetlenséget. Ha ezt elmulasztja, vétkes kötelezettségszegést, vagyis **fegyelmi vétséget** valósít meg.

Az összeférhetlenség jogkövetkezményét a Ktv. a Kjt.-hez hasonlóan kógens módon rendezi. A munkáltatói jogkör gyakorlója írásban köteles felszólítani a köztisztviselőt, hogy 30 napon belül az összeférhetlenséget szüntesse meg. Ez alatt az idő alatt a köztisztviselő még választási helyzetben van, ugyanis az összeférhetlenség megszűnésével a közszolgálati jogviszonya fennmaradhat. Azonban a 30 napos határidő eredménytelen elteltével a jogviszony a törvény erejénél fogva, a Ktv. 15. § (1) c pontja alapján megszűnik.

Ha a köztisztviselő vitatja az összeférhetlenség fennállását, a munkáltatói írásbeli felszólítással szemben, 30 napon belül keresettel élhet a munkaügyi bíróságnál. A keresetnek halasztó hatálya van a munkáltatói intézkedés végrehajtására.

A fenti szabályok köztisztviselők tekintetében való érvényesítése véleményem szerint indokolt, a közalkalmazottakkal szemben pedig a politikai összeférhetlenségen kívül felesleges lenne további korlátozásokat felállítani, emiatt ezen a téren az egységes szabályozás megvalósítását nem tartom szükségesnek.

2.3. A vezető köztisztviselők jogállása

A közalkalmazotti jogviszonyban létesíthető vezetői, magasabb vezetői megbízással ellentétben a Ktv. ilyen megkülönböztetést nem tartalmaz, hanem **egységesen vezetői megbízásról, kinevezésről** rendelkezik. A Kjt. hatálya alá tartozó költségvetési szerveknél az ágazati irányítást végző miniszter, illetve a Kormány határozta meg, hogy a kétféle vezetői szinthez milyen munkakörök tartoznak.

A közigazgatási szerveknél a törvényi előírásból fakadóan **kizárólag háromszintű vezetés** érvényesülhet, így **főosztályvezetői, főosztályvezető-helyettesi és osztályvezetői megbízás** adható.

Általában csak a munkamegosztás szempontjából **elkülönült szervezeti egység vezetésére** lehet vezetői megbízást adni. Ez alól kivételt csak legfeljebb két főosztályvezető-helyettesi megbízás képez, amely a főosztályvezető helyettesítésére szervezeti egység vezetése nélkül is adható. Ebben a kivételes helyzetben további feltételként szerepel még, hogy a főosztályvezetőt a főosztály vezetésén túl egyéb rendszeres feladat ellátásával is megbízzák, vagy a főosztály létszáma, belső szervezeti tagozódása az ilyen vezetői státusz létrehozását indokoltá tegye.

Közüntézmény, vagy annak belső egysége vezetésére – hasonlóan a vezető állású közalkalmazotti jogviszony keletkezéséhez – **vezetői kinevezés**, illetve **megbízás** egyaránt adható, tehát a köztisztviselői jogviszony keletkezésével egyidejűleg, vagy annak létrehozását követően, attól függetlenül is létesülhet vezetői állás.

A vezető köztisztviselőkre is értelemszerűen irányadóak a közszolgálati jogviszony létesítésének általános feltételei, de figyelemmel kell lenni a rájuk vonatkozó eltérő szabályokra.

Ilyen általánostól eltérő feltételnek tekinthető, hogy a vezetői megbízást, kinevezést, csak **felsőfokú iskolai végzettségű és jogi vagy közigazgatási szakvizsgával** rendelkező köztisztviselő kaphat. Ez utóbbi feltétel hiánya esetén is adható vezetői megbízás azzal a feltétellel, hogy egy éven belül a szakvizsgát le kell tennie a vezetőnek. Ha e kötelezettségét nem teljesíti, a vezetői megbízás, kinevezés a törvény erejénél fogva megszűnik (Ktv. 31.§ (2) bekezdés).

Ellentétben a Kjt. szerinti magasabb vezetői beosztás elnyerésével, a vezetői megbízás, kinevezés adásának **nem feltétele pályázati eljárás** lefolytatása. Egy esetben teszi kötelezővé a Ktv. pályázat kiírását, mégpedig a Miniszterelnöki Hivatalnál, minisztériumnál, illetve a

kormány által közvetlenül irányított központi közigazgatási szerveknél, de itt is csak a főosztályvezetői megbízás elnyeréséhez szükséges. Más esetekben csak egyéb jogszabályi előírás vagy a munkáltatói jogkör gyakorlójának döntése alapján kötelező pályázat kiírása egy köztisztviselői állás betöltésére vagy vezető megbízás adására. A pályázatra vonatkozó szabályozás új eleme, hogy a **pályázat betöltött állásra is kiírható**, de csak azzal a – szerintem helyeselhető - feltétellel, hogy az elbíráláskor az álláshelynek már betölthetőnek kell lennie, s ezáltal biztosítható a szakmai munka folyamatossága.²⁶⁷

Ha a közszolgálati jogviszony létesítéséhez vezetői kinevezésre, megbízásra is sor kerül, próbaidő kikötésére nincs lehetőség. Vezetői megbízás – a törvény eltérő rendelkezésének hiányában - határozatlan időre szól.

A Ktv. módosított rendelkezése szerint 2001. július 1-jétől a vezető részére **munkaköri leírást** kell adni, amely a vezetői beosztással kapcsolatos legfontosabb követelményeket, feladatokat tartalmazza. Ennek egyik indoka a Ktv. indoklása szerint a **vezetői munkaértékelés** bevezetése. A vezető megbízatású köztisztviselőkre is vonatkoznak a Ktv. előmeneteli szabályai, ezért őket a **vezetői megbízás ideje alatt is magasabb besorolási fokozatba kell besorolni**.

Eltérés tapasztalható a két törvény által szabályozott előmeneteli rendszer között az azonos vezetői beosztásokat betöltők **díjazása** tekintetében is.

A Kjt. a **magasabb vezetői**, illetve **vezetői állásokat** vezetői pótlékkal honorálja, amely a besorolás szerint járó alapilletményén felül illeti meg a közalkalmazottat, így az a vezető, aki jóval hosszabb jogviszonyban töltött idővel rendelkezik, magasabb díjazásban részesül, mint a kevesebb idejű közalkalmazotti jogviszonnyal rendelkező ugyanolyan vezető beosztású kollégája. A közszolgálati szférában a vezető alapilletménye a besorolástól függetlenül kerül megállapításra (Ktv. 45.§), - az adott vezetői megbízás szintjéhez tartozó szorzószám és az illetményalap nagyságának a függvénye -, s így ennek mértékét nem befolyásolja a közszolgálatban eltöltött idő, mint ahogyan a vezetői illetménypótlék nagyságát sem érinti. Így például egy 30 éves és egy 60 éves ugyanazon vezetői állást betöltő köztisztviselő díjazása azonos mértékű lesz, míg ugyanilyen korkülönbségű vezető közalkalmazottak díjazásában kifejezésre jut a pályán eltöltött hosszabb idő honorálása is.²⁶⁸ A Ktv. szabályozása melletti érvként szólhat, hogy egy azonos szintű vezetői beosztáshoz azonos mértékű vezetői felelősség és elvárás kapcsolódik, függetlenül a pályán eltöltött időtől.

²⁶⁷ 2001. évi XXXVI. tv. indoklása

²⁶⁸ Horváth István: Módosult a Köztisztviselői törvény. Napi Jogász 2001/10. sz. 13-17. o.

Véleményem szerint ez más – nem vezetői – munkakörök esetében is elmondható, a törvény ezeknél mégis figyelembe veszi a közszolgálati jogviszonyban eltöltött időt. Így indokolatlannak tartom a vezetői köztisztviselők besorolástól eltérő díjazását, s a közszolgálatban eltöltött idő figyelmen kívül hagyását.

2.4. Közigazgatási reformtörekvések

Az 1990-es években az EU tagországai többségében szükségszerűen felmerült a közigazgatási rendszerek korszerűsítése iránti igény, amelyet az állam eredményesebb és takarékosabb működésének szükséglete hívott létre. Emellett olyan új elvárások jelentkeztek a közszolgálattal szemben, mint a polgárközelség, és a szolgáltatás minőségének javítása. A követelményeknek való megfelelés a piacgazdasági elvek érvényre jutásához, szervezeti átalakításokhoz, eredményorientált igazgatási rendszerek kialakulásához vezetnek.

„... a világ államainak egy jelentős körét érintve meghatározó irányzattá válik tehát a NPW (New Public Management), amely új szervezeti formákat és közszolgáltatási módokat vezet be. A paradigma megjelölésére a menedzsment a legáltalánosabban használt fogalom.”²⁶⁹ Az előírás-központú módszerekről az eredményközpontú munkavégzésre való áttérés a teljesítménymérés új formái iránt teremtett szükségletet. Több országban vezettek be teljesítménymérési rendszereket, amelyekkel elősegítik az aktívabb menedzsmentet, s a szolgáltatások színvonalának emelését, valamint kiemelkedő szerep jut a szakképzés, továbbképzés megvalósításának. A teljesítmény-értékelés jelentőségének megnövekedése biztosítja a menedzsment ellenőrzését is a munkatársak munkája felett.

A reformtörekvések a magyar közigazgatásban is megfigyelhetők, a rugalmas és szolgáltatásorientált közszolgálat egyik fontos tényezője, a szakmai képzés és szakmai előmenetel hazánkban is közszolgálat kiemelkedő feladata. A Ktv. már többször idézett preambuluma célként fogalmazza meg a korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező köztisztviselői réteg létrehozását, melynek megvalósítása érdekében egyre inkább előtérbe kerül a köztisztviselők **továbbképzésének lehetősége és kötelezettsége**. A szakmai színvonal megalapozását a közigazgatási alapvizsga jelenti, amelynek meghatározott időn belüli letétele egyben a pályán maradás feltétele is.

A vezetőnek – érthető módon – magasabb szintű, bővebb elméleti és gyakorlati ismeretekkel kell rendelkeznie, amelyről a közigazgatási szakvizsgán adnak számot. Ezen túlmenően a Ktv.

²⁶⁹ Józsa Zoltán: A közszolgálati menedzsment új irányvonala: a közfelelősség. Magyar Közigazgatás. 2000/11.sz. 645.o

a köztisztviselő kötelezettségeként szabja meg a központosilag vagy a közigazgatási szerv által előírt továbbképzésben, vezetőképzésben való részvételt. A továbbképzések rendszerességét és tervszerűségét középtávú és éves tervek alapján kell biztosítani.

A **kötelező továbbképzésen** való részvétel a köztisztviselő számára ingyenes, felmerült költségeit és a tanulmányok miatt kieső illetményét teljes egészében meg kell téríteni. A továbbképzések finanszírozási forrása attól függ, hogy iskolarendszeren kívüli vagy iskolarendszerű továbbképzésen vesz részt a köztisztviselő. Az első esetben a pénzügyi feltételeket az éves költségvetési törvényben a Belügyminisztérium fejezeti kezelésű célleírányzataként kell biztosítani, tehát ennek költségeit az állam viseli. A második esetben a költségeket a közigazgatási szerv a saját költségvetéséből fedezi.

A vezető köztisztviselő a 2001. évi július 1-jétől hatályos rendelkezések szerint köteles évente legalább egyszer továbbképzésen rész venni. A továbbképzési lehetőségek közül a vezető véleményének kikérése alapján a munkáltató választ.²⁷⁰

A képzés jelentőségére utal, hogy ha a vezető köztisztviselő neki felróható okból nem vesz részt a továbbképzésen, kötelezettségszegése vezetői pótlékának legfeljebb 50 százalékkal, egy évig tartó csökkentésével szankcionálható.

Ha az elmulasztott továbbképzés pótolható, a csökkentés mindaddig tarthat, amíg a köztisztviselő a részvételi kötelezettségét nem pótolja.

A Ktv. a **főtisztviselők** számára is kötelező jelleggel írja elő a feladataik ellátásához szükséges továbbképzésen való részvételt. Ennek elmulasztásához súlyos jogkövetkezmény kapcsolódik: amennyiben **egy éven belül két alkalommal neki felróható okból** nem vesz részt a továbbképzésen, úgy a főtisztviselői kinevezése megszűnik.

A Ktv. nemcsak a vezető megbízású köztisztviselők továbbképzését írja elő kötelező jelleggel, hanem gondoskodik a **vezetőképzés** megszervezéséről is. Ennek célja a vezető-utánpótlásként számításba vett köztisztviselők felkészítése a vezetői feladatok ellátására. E vezetőképző tanfolyamon tehát olyan köztisztviselők felkészítése történik, akik egy vezetőcsere alkalmával megfelelő vezetési ismeretekkel rendelkeznek.

A Ktv. – összehasonlítva az Mt. és a Kjt. e vonatkozású szabályaival – messzemenően a legnagyobb hangsúlyt fekteti és a pénzügyi forrást is biztosítja arra, hogy minél szakképzettebb köztisztviselői kar lássa el a közigazgatási feladatokat.

²⁷⁰ 199/1998. (XII.4.) Kormányrendelet a köztisztviselők továbbképzéséről és a közigazgatási vezetőképzésről 7.§ (1) bekezdés

2.5. A vezetői megbízás megszűnése

A köztisztviselő vezetői megbízása a közalkalmazotti vezetői megbízáshoz hasonlóan akkor szűnik meg, ha a vezető meghal, a 70. életévét betöltötte, a munkáltató jogutód nélkül megszűnik, a vezető lemond, a munkáltató visszavonja a megbízást, a köztisztviselői jogviszony megszűnik, fegyelmi büntetésként a megbízást visszavonják, a felek közös megegyezése a vezető beosztás megszüntetésére irányul, a vezető a szakvizsgát az előírt határidőn belül nem szerzi meg.

A felek **egyoldalú nyilatkozatával** történő megszüntetési módok a Kjt.-ben foglaltakhoz hasonlóan nyerne szabályozást, bár attól általában kimunkáltabbak, kedvezőbbek a vezetőre nézve.

A köztisztviselő a vezetői megbízásról, bármikor indoklás nélkül **lemondhat**. Pontosabb a Ktv. szabályozása annyiban, hogy egy 30 napos lemondási időt is meghatároz, míg a Kjt. ezt nem rendezi. A lemondási idő alatt ugyanannál vagy egy másik közigazgatási szervnél a köztisztviselő végzettségének, képzettségének megfelelő másik vezetői vagy ennek hiányában köztisztviselői munkakört kell felajánlani részére. Ha elfogadja a felajánlott munkakört, akkor ennek megfelelően kell őt besorolni, s a besorolásnak megfelelő illetményre jogosult. Ha a felajánlott állást elutasítja, akkor a vezetői megbízásról való lemondást a közszolgálati jogviszonyról történő lemondásnak kell tekinteni azzal az eltéréssel, hogy a munkakör jegyzőkönyvi átadás-átvételét követően a köztisztviselőt **mentesíteni kell a munkavégzési kötelezettség alól**, s erre az időre átlagkeresete illette meg.

A munkáltató a vezetői megbízást bármikor, külön indoklás nélkül azonnali hatállyal **visszavonhatja**. A köztisztviselő – a vezető közalkalmazottal ellentétben nem jogosult a visszavonás indoklását kérni, így a visszavonás jogellenességének lehetősége fel sem merülhet. A megbízás visszavonása esetén a lemondáshoz hasonló helyzet alakul ki, vagyis legalább 30 napon belül egy másik vezetői, vagy köztisztviselői munkakört kell a volt vezetőnek felajánlani. Ezen időtartam alatt a vezetői megbízásának megfelelő illetményre jogosult. Ha a felajánlott munkakört elfogadja, akkor ennek megfelelően kell besorolni, s amennyiben korábbi illetménye magasabb a jelenleginél, 6 hónapig a korábbival azonos illetményre jogosult. A különbséget az alkalmazó közigazgatási szervnek kell biztosítani. Véleményem szerint ez a 2001. július 1-jével bevezetett új rendelkezés nem fogja elősegíteni a volt vezető másik közigazgatási szervnél való elhelyezkedést, hiszen ez olyan többletkiadást jelent a munkáltatónak, ami mögött munkavégzés nem történik. Amennyiben a köztisztviselő

a felajánlott állást elutasítja, akkor a vezetői megbízás visszavonását felmentésnek kell tekinteni (Ktv. 17.§ (2) c pont).

A felmentési idő a Ktv. szerint 6 hónap, amely alatt a volt vezetőt a munkaköre átadásától kezdve menetesíteni kell a munkavégzés alól, s ez időre átlagkeresetére jogosult. A közszolgálati jogviszonyban töltött időtől függetlenül alkalmazandó 6 hónapos felmondási idő jelentős mértékben megnöveli a felmentés költségét, különösen akkor, ha csak rövid ideig állt fenn a jogviszony.

Ha összehasonlítjuk egy kétéves munkaviszony és ugyanannyi ideig tartó közszolgálati jogviszony munkáltatói rendes felmondással, illetve a felmentéssel történő megszüntetését, az első esetben a felmondási idő a minimális 30 nap, míg a köztisztviselőkre 6 hónapos felmentési idő az irányadó. Ha pedig a közalkalmazotti szférában érvényesülő felmentési idővel hasonlítjuk össze, azt állapíthatjuk meg, hogy egy közalkalmazottnak legalább 20 éves jogviszonnyal kell rendelkeznie, hogy 6 hónapos felmentési időre jogosult legyen.²⁷¹

A köztisztviselőt felmentése esetén végkielégítés illeti meg, melynek mértéke a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idő függvényében alakul A Ktv. 19. § (2) bekezdésében meghatározott végkielégítés mértéke a Kjt-vel azonos módon került szabályozásra, melynek értelmében hároméves jogviszony esetén jogosult egyhavi illetménynek megfelelő végkielégítésre, míg a maximális mértéket húsz év szolgálat esetén éri el a közszférában dolgozók. Ekkor nyolc havi illetménynek, illetve átlagkeresetnek megfelelő végkielégítést kapnak.

2.6. Kiemelt főtisztviselői kar

A 2001. évi XXXVI. tv. vezette be – a számos OECD ország gyakorlatából ismert - kormányzati főtisztviselői kar intézményét, amelynek a törvényben meghatározott feladata a kormányzati munka összkormányzati szemléletének erősítése, az államháztartás hatékonyabb működésének elősegítése, az európai integrációval összefüggő tevékenység eredményességének előmozdítása, valamint a közigazgatási stratégiai döntésekben való hatékony részvétel. Emellett a miniszterelnök, vagy a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter által eseti jelleggel meghatározott feladatokat is kötelesek ellátni.

A főtisztviselői kar létszámát a Kormány évenként határozza meg, melynek felső határa 300 fő, s nem lehet kevesebb, mint a korábban megállapított létszám 90 %-a. E törvényben

²⁷¹ Horváth István : Lelépti díj. Napi Jogász 2001. 12. szám 16. o.

meghatározott alsó limit a főtisztviselők létszámának – például kormányváltást követő - rövid időn belüli, radikális csökkentését akadályozza meg.

A főtisztviselői kinevezést pályázat és munkáltatói vélemény alapján a miniszterelnök adja annak a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező köztisztviselőnek, aki a Miniszterelnöki Hivatalban, minisztériumban, illetve a Kormány irányítása alatt álló központi közigazgatási szervnél közszolgálati jogviszonyban áll, vagy a főtisztviselői kinevezéssel egyidejűleg létesít közszolgálati jogviszonyt az említett szerveknél.

Kivételesen – kiemelten fontos kormányzati érdekből – lehetőség van a központi közigazgatási szerv területi és helyi szervénél alkalmazott köztisztviselő főtisztviselővé történő kinevezésére is, amennyiben megfelel a pályázati feltételeknek.

A pályázatot a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter, ha van betölthető hely az éves létszámkeretben, évente általában egyszer - legkésőbb november 15-ig - írhatja ki, s a Hivatalos Értesítőben és a Magyar Közlönyben is meg kell jelentetni. A Ktv. pályázatra vonatkozó szabályaival megegyezően itt is lehetőség van véleményezési jogkörrel rendelkező bírálóbizottság felállítására,²⁷² melynek a miniszterelnök által felkért tagjainak is meg kell felelniük a főtisztviselői kinevezés általános, illetve a pályázati kiírás egyéb szakmai feltételeinek.

A főtisztviselői kinevezés nem érinti a köztisztviselő kinevezését, a besorolására sincs hatással, főszabály szerint az eredeti munkahelyén kell továbbra is a korábbi munkakörét ellátnia, azonban magasabb illetményre jogosult. A főtisztviselő alapilletménye egységesen az illetményalap tizenháromszorosa, s ehhez bizonyos esetekben főtisztviselői illetménypótlék járul.²⁷³

A főtisztviselő illetménykiegészítésre nem jogosult, valamint a vezető főtisztviselőt vezetői alapilletménye és a Ktv. 31/c.§. (2) bekezdésében meghatározott főtisztviselői illetménypótlékon kívül egyéb (pl. vezetői) illetménypótlék nem illeti meg. A főtisztviselő illetménye a kinevezés nélkülözhetetlen tartalma, így arról a miniszterelnök rendelkezik.

A főtisztviselői szabályozás egyik legvitatottabb pontjának tartom a főtisztviselő beleegyezése nélküli másik közigazgatási szervhez történő áthelyezés lehetőségét.

²⁷² 164/2001.(IX.14.) Korm. rendelet

²⁷³ A főtisztviselői illetménypótlék jogosultsági eseteit és mértékét a Ktv. 31/c.§ (2) bekezdése a következőképpen határozza meg.

- a) főosztályvezető esetében a főtisztviselői alapilletmény 25%-a,
- b) helyettes államtitkár, illetve ilyen juttatású személy esetében a főtisztviselői alapilletmény 50%-a,
- c) közigazgatási államtitkár, államtitkári juttatású személy esetében a főtisztviselői alapilletmény 100%-a.

A kormányzati érdekből megvalósuló áthelyezés a „politika katonáivá” degradálja a főtisztviselőket. Álláspontom szerint ezzel sérül a közzolgálati jogban megfogalmazott politikamentes ügyintézés követelménye, hiszen a főtisztviselőnek a kinevező politikai hatalomhoz fűződő lojalitása valószínűleg tükröződik majd a köztisztviselőként való eljárásában. Az áthelyezés pedig a legfőbb végrehajtó hatalom számára olyan lehetőséget biztosít, ami által a kormány irányítása vagy felügyelete alatt álló központi közigazgatási szervhez politikailag is egy adott személyi állományból a számára – szakmailag – a legmegfelelőbb embert rendelje rövid időn belül.

Az áthelyezésről minden esetben a miniszterelnök dönt, a főtisztviselő jelenlegi és leendő munkáltatója véleményének kikérését követően. A főtisztviselő áthelyezését a miniszterek, valamint az országos hatáskörű szervek vezetői kezdeményezhetik, a megvalósítandó célok megjelölésével. Ha az áthelyezés határozott időre szól, s ennek lejártát követően nem helyezik át más szervhez, a felmentését kell kezdeményezni. Ebben az esetben a főtisztviselő választása szerint a közzolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni, ami egyben a főtisztviselői kinevezés megszüntetését is eredményezi, vagy pedig rendelkezési állományba kell helyezni a főtisztviselői kinevezés fenntartása mellett.

A rendelkezési állomány – ha közben a főtisztviselői kinevezés nem szűnik meg – öt évre szól, amely idő alatt a főtisztviselő a törvény szerint csak alapilletményre jogosult, akkor is, ha nem végez munkát. Véleményem szerint a rendelkezési állomány bevezetése újabb kritikus pontja a főtisztviselői kar intézményének, hiszen a közpénzek pazarló felhasználását alapozza meg a közzférában kiemelkedően magas illetmény akár hosszú évekig tartó munka nélküli kifizetése. Másrészt a főtisztviselőnek a közzolgálatba való „bebetonozását” jelenti, mivel a munkáltató egyoldalúan csak hosszú idő – 5 év – elteltével tudja a főtisztviselői jogviszonyt megszüntetni.

A felmentett főtisztviselőt a Miniszterelnöki Hivatalhoz kell áthelyezni, s így felette a munkáltatói jogokat a Miniszterelnöki Hivatal vezető miniszter gyakorolja.

A miniszterelnök a rendelkezési állományba helyezett főtisztviselőt a Kormány irányítása, felügyelet alá tartozó központi közigazgatási szervekhez munkavégzésre beoszthatja, vagy egyéb kormányzati célú feladattal megbízhatja. Ha a főtisztviselő a munkát nem fogadja el, a főtisztviselői kinevezése megszűnik.

A rendelkezési állomány időtartama lejártával a főtisztviselő számára végzettségének, képzettségének megfelelő másik köztisztviselői álláshely ajánlható fel, s ha elfogadja, oda át kell helyezni. Ellenkező esetben közzolgálati jogviszonyát felmentéssel meg kell szüntetni. A főtisztviselő felmentésére – az eddig ismertetett szabályokon túl – külön rendelkezést nem

állapít meg a Ktv., így itt is irányadó a hathónapos felmentési idő, melynek legalább a felére a munkavégzési kötelezettség alól a köztisztviselőt mentesíteni kell. Erre az időre átlagkeresetre jogosult, amelynek minimális mértéke a főtisztviselői alapilletmény.

Ezen felül a Ktv. 19.§ (2) bekezdésében meghatározott mértékű végkielégítés is alanyi jogon jár a főtisztviselőnek.

3. Vezető közalkalmazottak, vezető köztisztviselők munkáltatóval szembeni felelőssége

A Kjt. és a Ktv. felelősségi rendszere nagyon hasonló, ezért az ismételések elkerülése végett a két törvény szabályait együtt elemzem.

Mindkét közsféra alkalmazottainak felelősségére kettősség jellemző, hiszem kártérítési felelősségük mellett az 1992. évi munkajogi törvényhozás rájuk nézve fenntartotta a fegyelmi felelősség törvényi intézményét.

A régi Mt. által részletesen szabályozott fegyelmi felelősségre vonást az új Mt. már nem vette át, ami véleményem szerint helyeselhető megoldás, „mivel lényegében önbíráskodás lenne az, ha magánmunkáltató ...fegyelmi hatóságként szerepelhetne”.²⁷⁴

Az új Mt. tehát törvényi szinten szakított a fegyelmi felelősség intézményével, azonban lehetőséget ad arra, hogy a munkavállaló kötelezettsége vétkes megszegése esetén a kollektív szerződés – a garanciális szabályok meghatározása mellett – a rendkívüli felmondáson kívül egyéb jogkövetkezményeket is megállapítson (Mt. 109.§). Ezzel a szabállyal a jogalkotó a kollektív szerződést kötő felekre bízta, hogy az adott munkáltató fegyelmezési jogát visszaállítják-e vagy sem.

Az Mt. szerinti vezető állású munkavállalók fegyelmi felelősségre vonása azonban fogalmilag kizárt, mivel a kollektív szerződés rájuk nézve nem alkalmazható.

További lényeges különbség a magánmunkáltató által, illetve a közszférában foglalkoztatott vezetők felelőssége tekintetében, hogy a Ktv. és a Kjt. nem határoz meg a vezető megbízásúak tekintetében szigorúbb felelősségi formát, ők is az általános szabályok szerint tartoznak helytállni károkozásuk esetén. A közsféra alkalmazottainak kárfelelősségi rendszere az Mt. felelősségi szabályaira épül, így annak megfelelően vétkességen alapuló, korlátozott mértékű általános felelősséget, s kivételesen érvényesülő objektív felelősséget különböztetünk meg.

²⁷⁴ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. 2000. KJK–KERSZÖV KFT. Bp. 309. o.

3.1. A vezető közalkalmazottak és köztisztviselők fegyelmi felelőssége

A fegyelmi felelősség 1992-től a közszféra jogviszonyainak sajátos intézménye maradt. Lényegét az adja, hogy „a fegyelmi felelősség a közalkalmazottaknak – köztisztviselőknek a jogviszonyból eredő kötelezettségei megtartására nevelésének általános hatályú jogi eszköze, a kötelezettségek megszegőivel, a munkafegyelem megsértőivel szembeni fellépés lehetőségét a legáltalánosabb módon ez biztosítja.”²⁷⁵

A szocializmus értékrendszerébe még teljes mértékben beleillett az állami szervek nevelő hatású fellépése a saját dolgozóival szemben, azonban napjainkban – amikor is magasan kvalifikált köztisztviselői karral a teljesítményorientált közigazgatás működtetése a cél – véleményem szerint megkérdőjelezhető, hogy a költségvetési szerveknek be kell-e tölteniük a közalkalmazottak, köztisztviselők tekintetében a nevelő szerepet, s ennek mennyire alkalmas eszköze a fegyelmezési jogkör.

Mint ahogyan a versenyszféra munkáltatóinak hatóságként való fellépése a munkavállalókkal szemben elfogadhatatlan, ugyanúgy a közszféra intézményeiben is indokolatlannak tartom a fegyelmi felelősség szabályozását. Nem értek egyet azzal, hogy lehetőséget kell biztosítani például egy iskolában egy tanár kötelezettségszegése esetén a fegyelmi tanácsba megválasztott többi pedagógusnak arra, hogy „ítélkezzenek” a kollégájuk felett. Jogalkalmazó szervként a bíróságok feladata egy magatartás jogszerűségének vagy jogellenességének megállapítása, s a hozzájuk kapcsolódó jogkövetkezmények meghatározása.

A továbbiakban ebben a szemléletben és elsősorban a vezetők vonatkozásában fogom áttekinteni a fegyelmi felelősség szabályait.

A fegyelmi felelősség csak **fegyelmi vétség** esetén érvényesíthető, melynek fogalmát a két törvény egy szó eltéréssel definiálja. A Ktv. szerint vétkes kötelezettségszegéssel valósul meg a fegyelmi vétség, a Kjt. lényeges kötelezettség vétkes megszegéséről szól.

A különbség a „lényeges” kifejezés, amely a gyakorlatban nehezen ragadható meg, hiszen arra, hogy mi tekinthető lényeges kötelezettségszegésnek, általános meghatározás nem adható. Ez mindig az adott szituációban, az adott körülmények összessége alapján ítéltető meg.

²⁷⁵ Miholics Tivadar: A magyar munkajog II. kötet 2000. Unió Kiadó. 58. o.

Mindkét törvény lehetőséget ad arra, hogy a szigorú eljárási szabályok szerinti fegyelmi eljárást mellőzzék abban az esetben, ha a kötelezettségszegés csekély súlyú és a tényállás tisztázott (Kjt.), illetve a tényállás egyszerű és a kötelezettségszegést a köztisztviselő elismeri (Kvt.). Az eljárás lefolytatása nélkül is a legenyhébb fegyelmi büntetés, a megrovás kiszabható. Ennek megfelelője a magánmunkáltatók által alkalmazható figyelmeztetés, amellyel a kisebb súlyú kötelezettségszegés esetén élhet a munkáltató, s felhívja a munkavállaló figyelmét a jövőbeni megfelelő munkavégzésre.

Minden más esetben fegyelmi büntetést kiszabni csak fegyelmi eljárás lefolytatása mellett lehetséges. Az eljárás megindítása mindkét törvény szerint a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelési jogkörébe tartozik, kivéve, amikor a jogszabály kötelezővé teszi az eljárás lefolytatását. Ez a Ktv. szerint a fegyelmi vétség alapos gyanúja esetén áll fenn, a Kjt. szerint pedig akkor is kötelező, ha a közalkalmazott kéri, s ezzel lehetőséget ad számára, hogy az igaztalan gyanú alól tisztázza magát.

Az eljárás megindításánál objektív és szubjektív határidőre kell tekintettel lenni. A Kjt. szabályozása szerint a tudomásszerzéstől számított egy hónapig, illetőleg az elkövetéstől számított egy évig lehet fegyelmi eljárást megindítani, azonban vezető állású közalkalmazott esetében az objektív határidő két év, míg magasabb vezető megbízású közalkalmazottak tekintetében három év.

A Ktv. ilyen differenciálást nem tartalmaz, a vezetői beosztástól függetlenül minden köztisztviselővel szemben az eljárás megindításának szubjektív határideje három hónap, valamint az objektív határidő három év.

A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása értelmében²⁷⁶ mindkét törvény által alkalmazott valamennyi határidő jogvesztő jellegű, emiatt a fegyelmi eljárás megindítását kizárja a törvényben szabályozott bármelyik határidő lejárta.

Az eljárási szabályok – így a vizsgálóbiztos, a fegyelmi tanács tagjainak kijelölése, a vizsgálat lefolytatása, a felhasználható bizonyítási eszközök, a tárgyalás tartásának szabályai – tekintetében a két törvény rendelkezései lényegi eltérést nem tartalmaznak.

A fegyelmi vétség megállapítása esetén büntetés kiszabása a fegyelmi tanács mérlegelésére tartozik, s az összes körülményt – így elsősorban a kötelezettségszegés súlyát, az elkövető vétkességének fokát, korábbi magatartását, munkához való viszonyát, illetve személyi és családi körülményeit – figyelembe véve kell a vétkes kötelezettségszegéssel arányban álló büntetést kiszabni.

²⁷⁶ LB. MK. 62. számú állásfoglalás

A két törvény **fegyelmi büntetési rendszere** lényegében hasonló, a Ktv. szankciói bővebbek a Kjt-ben meghatározottaknál. Mindkét közszolgálat terén legenyhébb büntetésként a megrovás alkalmazható. A megrovás vezetővel szembeni kiszabása alááshatja a vezető tekintélyét, ami kedvezőtlenül befolyásolhatja a munkafegyelem fenntartását, ezért a vezető megrovását nem tartom célszerű munkáltatói intézkedésnek.

Ezt követi az előmeneteli rendszerben a várakozási idő maximum 1 évi (Kjt.), illetve legfeljebb két évi (Ktv.) meghosszabbítása. Ezek mellett a jogszabály alapján adományozott címtől való megfosztás, illetve vezetőkkel szemben a vezetői megbízás fegyelmi hatályú visszavonása is kiszabható.

A Ktv. szerint még lehetőség van az előmeneteli rendszerben egy fizetési fokozattal, illetve egy besorolási fokozattal való visszavetés büntetésének kiszabására is, amely anyagilag sújtja a közsféra dolgozóit. A versenyszférában ismeretlen az ilyen jellegű szankció alkalmazása, s a munkaszerződésben meghatározott munkabér csökkentéséről vagy egyéb juttatás megvonásáról a munkáltató egyoldalúan nem dönthet.

E büntetés alkalmazása elvileg a vezető megbízású köztisztviselők esetében is lehetséges, hiszen a vezetői megbízás ideje alatt a törvényes feltételek teljesítése esetén ők is magasabb besorolási fokozatba lépnek (Ktv. 31.§ (3) bekezdés). A vezetői megbízás ideje alatt azonban a visszavetésnek a díjazást érintő hatása nem érvényesül, hanem a vezetői megbízás szintjéhez tartozó szorzószám és az illetményalap nagyságától függ. Így ez a büntetés csak később, a vezetői megbízás megszűnését követően sújthatja a vezetőt. Ha pedig a vezető megbízással együtt a közszolgálati jogviszony is megszűnik, úgy ez semmilyen jogkövetkezménnyel nem jár a köztisztviselőre nézve. Ugyanez mondható el a várakozási idő meghosszabbítása fegyelmi büntetésnek vezetővel szembeni alkalmazása esetén is.

Mindkét rendszerben a legsúlyosabb büntetés a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése, amire csak fegyelmi büntetésként kerülhet sor. A Kjt. szerint ez az elbocsátás, amelynek az a következménye, hogy a büntetés jogerőre emelkedésétől számított egy évig a közalkalmazott nem alkalmazható magasabb vezető, illetve vezető beosztásban a Kjt. hatálya alá tartozó munkáltatónál. A köztisztviselői jogviszony fegyelmi hatályú megszüntetésére a hivatalvesztés büntetése szolgál, amelynek jogerős alkalmazása kizárja, hogy a köztisztviselő három éven belül közigazgatási szervvel bármilyen munkakörre közszolgálati jogviszonyt létesítsen.

Tipikusan vezetőkkel szemben alkalmazható fegyelmi büntetésként szabályozza mindkét törvény a **vezetői megbízás visszavonását**. Azonban a vezetői megbízás indoklás nélküli, valamint a közalkalmazott külön kérésére indokolt munkáltatói visszavonásának a lehetősége „megkíméli” a munkáltatót attól, hogy fegyelmi eljárásban bizonyítsa a fegyelmi vétség megvalósulását. **Így a vezetői megbízás fegyelmi hatályú visszavonása csak egy kiüresedett jogi lehetőség, s feleslegesnek tartom e tekintetben a kétféle szabályozást.**

A fentiekre tekintettel álláspontom szerint csak a legsúlyosabb büntetés – az elbocsátás, illetve hivatalvesztés – alkalmas a vezetői vétkes kötelezettségszegés megfelelő szankcionálására, természetesen csak abban az esetben, ha olyan súlyos kötelezettségszegés valósul meg, amely indokoltá teszi nemcsak a vezetői megbízás, hanem a közszolgálati/közalkalmazotti jogviszony megszüntetését is.

Úgy vélem, hogy a fegyelmi felelősség helyett sokkal hatékonyabb ösztönzési eszköznek bizonyulhat a teljesítményorientált munkavégzés alapján járó előmenetel és díjazás lehetősége. Méltányos megoldásnak tartom a differenciálást a dolgozók között azon az alapon, hogy aki kevésbé hatékonyan látja el feladatait, az lassabban haladhat az előmeneteli rendszerben, az a köztisztviselő pedig, aki munkaköri feladatai során kötelezettségszegést valósít meg, annak a kötelezettségszegés súlyától függő következménnyel kell szembenéznie. E szankciók alkalmazására nem fegyelmi eljárás keretében kerülne sor, hanem a munkáltató minősítené a magatartást, s állapítaná meg - a törvény keretei között – a jogkövetkezményt. Ha a közszféra dolgozója nem értene egyet a munkáltatói döntéssel – ugyanúgy, mint a fegyelmi tanács határozatával szemben a bíróság előtt jogorvoslással élhet.

Tudomásom szerint a költségvetési szervek, mint munkáltatók sem „kedvelik”, s ezért csak nagyon ritkán élnek a szigorú és bonyolult eljárási szabályokhoz kötött fegyelmezési jogkörükkel. Példaként említem a 7500 fő közalkalmazottat foglalkoztató Debreceni Egyetemet, ahol az utóbbi öt évben mindössze három alkalommal történt fegyelmi eljárás lefolytatása, s egy eset került a bíróság elé.²⁷⁷

Ez az adat azt támasztja alá, hogy a munkáltatói jogok gyakorlása a fegyelmezési jogkör nélkül is megfelelően biztosított, s ennek tükrében megfontolandó a fegyelmi felelősség részletes törvényi szabályozásának fenntartása.

A javaslatom a fegyelmi felelősség vonatkozásában az, hogy a versenyszférában érvényesülő jelenlegi megoldáshoz hasonlóan, a fegyelmezési jogkör érvényesítésének törvényi

²⁷⁷ Személyes interjú Dr. Matúz Évával, a Debreceni Egyetem jogi képviselőjével.

kötelezettsége helyett a felek kollektív szerződéses megállapodására kellene bízni, intézményesítik-e, s milyen feltételek mellett a fegyelmi felelősséget.

3.2. A közalkalmazott/köztisztviselő kártérítési felelőssége

A közszférában is érvényesül a munkavállalók kárfelelősségi rendszere, hiszen a Kjt. mögöttes joganyagként, míg a Ktv. kifejezett rendelkezése alapján az Mt.-ben meghatározott felelősségi szabályok kötelező alkalmazását rendeli a közszférában dolgozók anyagi felelősségére.

Ennek következtében lényegében nincs különbség egy munkavállaló, egy közalkalmazott vagy egy köztisztviselő munkáltatóval szembeni kártérítési felelőssége tekintetében. Főszabály szerint helytállási kötelezettségük vétkes károkozó magatartásukon alapul, s a kártérítés mértéke a vétkesség fokától függ. Szándékos károkozás esetén a teljes kárt meg kell téríteni, míg gondatlanság megállapítása esetén a felelősség egyhavi illetmény 50 százalékáig korlátozott.

Külön vezetői felelősség a közszférában nem érvényesül, károkozásuk esetén az illetményükhöz igazodó korlátozott mértékű helytállásra kötelesek. Az Európa szerte kibontakozó közigazgatási reformnak köszönhetően a magánszektorban elengedhetetlen követelményként érvényesülő eredményes működés a közszférában is egyre nagyobb hangsúlyt kap. A szervezet hatékony és eredményes működtetésében kiemelkedő szerep jut az intézményvezetésben meghatározó jogkörrel rendelkező alkalmazottaknak, akik a túlszabályozottság csökkentésével nagyobb önállóság mellett láthatják el sikeresen vezetői feladatukat. A versenyszféra működési és vezetési módszereinek átvétele véleményem szerint megalapozza a felelősség szigorítását is és indokoltta válhat a polgári jogi korlátlan felelősség alkalmazása a költségvetési, közigazgatási szervek vezetői vonatkozásában is.

Kivételesen jelenleg is érvényesülhet a vezető megbízású közalkalmazottak, köztisztviselők gondatlan károkozása esetében egy magasabb, háromhavi illetmény mértékéig terjedő korlátozott kártérítési felelősség. Ennek alkalmazási eseteit mindkét törvény taxatív felsorolja (Kjt. 81.§ és a Ktv. 57.§ (2) bekezdés). Ez a magasabb mértékig fennálló felelősség akkor érvényesíthető, ha a kár a munkáltató gazdálkodására vonatkozó szabályok súlyos megsértésével, vagy az ellenőrzési kötelezettség elmulasztásával, hiányos teljesítésével összefüggésben keletkezett. Ugyanilyen mértékig állapítható meg a helytállási kötelezettsége annak, akinek a jogszabályba ütköző utasítása teljesítéséből keletkezett a kár, s amelynek

várható következményeire az utasított közalkalmazott/köztisztviselő előzőleg a figyelmét felhívta.

Véleményem szerint ezek a magatartások (utasítás, ellenőrzés, gazdálkodást érintő döntés) elsősorban – bár nem kizárólagosan – a vezető megbízás tartalmához kapcsolódnak, annak ellenére, hogy a közszférára vonatkozó egyik törvény sem tartalmaz a vezető megbízásúak felelőssége tekintetében külön szabályokat.

A vétkességen alapuló kártérítési felelősség mellett az Mt. szabályozásának megfelelően a közszférában is érvényesül az objektív hiányfelelősség két formája: a megőrzési és a leltárfelelősség.

A felelősségi rendszer elemzése kapcsán arra a megállapításra jutottam, hogy a Kjt. és a Ktv. felelősségi rendszere tulajdonképpen ***egymással megegyező rendelkezéseken alapszik, s e tekintetben a közszférában egységes jogalkalmazás valósul meg.***

6. fejezet

Összefoglaló értékelés

A dolgozatom előszavában meghatároztam azokat a kérdéseket, amelyekre az értekezés keretei között igyekeztem választ adni. Az egyes jogintézmények összehasonlító és kritikai elemzése során megfogalmaztam de lege ferenda javaslataimat az általam diszharmonikusnak tartott szabályozás feloldására, valamint a jogértelmezési és jogalkalmazási nehézségeket okozó rendelkezések egységessé tétele érdekében. Az összefoglaló értékelés a dolgozatban megfogalmazott de lege ferenda javaslataimat tartalmazza.

A vezető állású alkalmazottak Mt. szerinti jogviszonyának vizsgálata során arra a következtetésre jutottam, hogy **nem egyértelmű a törvényi meghatározás a vezető állásúnak minősülő helyettes tekintetében**. Gyakran előfordul, hogy több helyettesi pozíciót alakítanak ki a munkáltató szervezetén belül, s ebben az esetben kérdéses, hogy valamennyit vezető jogállásúnak kell-e tekinteni. Véleményem szerint ennek megállapításánál abból kell kiindulni, hogy a helyettes rendelkezik-e a vezetőhöz hasonló olyan önálló döntési jogosítvánnyal, amelynek alapján a munkáltató működésére, gazdálkodására meghatározó befolyást gyakorolhat, hiszen csak ebben az esetben indokolt a szigorúbb szabályok alkalmazása.

Álláspontom szerint több vezető-helyettesi munkakör kialakítása nem eredményezi minden helyettes számára az önálló döntési jogosultságot, többségüknek általában a vezető vagy a tulajdonosok által meghatározott feladat kidolgozását, végrehajtását kell megvalósítaniuk, s ennél fogva a befolyásuk, önálló döntési joguk nem olyan mértékű, ami megalapozza a vezetői jogállás kialakítását. Úgy vélem, a helyettes nem tekinthető automatikusan vezető állásúnak, hanem csak akkor, ha a feladatköre alapján a vezetőhöz hasonló önállósággal rendelkezik. Ilyennek minősül az általános helyettes, vagyis az a munkavállaló, aki szervezetszerűen helyettesítheti a vezetőt, a távollétében vagy egyéb akadályoztatása esetén a vezető jogkörében eljárhat.

Ha egy vezető-helyettesi munkakör kerül kialakításra, ebben az esetben ő a vezető általános helyettesének tekinthető, tehát indokolt az ex lege vezetői jogállása, míg **több helyettes esetén véleményem szerint csak a vezetőt ténylegesen helyettesítő munkavállaló minősül vezető állású alkalmazottnak. Az egységes jogalkalmazás megvalósulása érdekében**

indokoltnak tartom a vezető állású munkavállalónak minősülő helyettes törvényi szintű egyértelmű meghatározását.

Véleményem szerint a magánmunkáltatók ***vezető állású alkalmazottainak felelőssége indokolatlanul differenciált.*** Nem tartom megfelelőnek, hogy az Mt. különbséget tesz a munkaszervezet csúcsán álló első számú vezető és szervezetszerű helyettese, valamint a tulajdonos döntése alapján vezetőnek minősülő alkalmazott kárfelelőssége között, illetve eltérő felelősségi szabályok érvényesülnek a vezetői és az azon kívüli tevékenységből, valamint az összeférhetlenségi szabályok megsértéséből eredő károkért. Úgy vélem, nem megalapozott a vezetők esetében a különböző károkozó magatartásokhoz kapcsolódó eltérő felelősségi rendszerek alkalmazása, s indokolatlannak tartom gondatlan károkozásuk esetén felelősségük korlátozását.

E probléma gyökerét az általános munkajogi felelősségi rendszerben látom, hiszen a magánjogi szabályozás keretei között megvalósuló munkavégzés véleményem szerint nem indokolja egy vétkességen alapuló, korlátozott felelősségi rendszer alkalmazását. Megfontolandónak tartom a ***munkavállalói kártérítési felelősség meghatározására a teljes kártérítésen alapuló polgári jogi felelősség alkalmazását, azzal a német jogban érvényesülő bírói mérlegelési jogkörrel, amely alapján a munkavállaló nem súlyosan gondatlan károkozása esetén mérsékelhető lenne a kártérítés, azaz kármegosztásnak lenne helye. Ennek alapján a vezető valamennyi tevékenységéhez azonos kártérítési felelősség kapcsolódna, s ezáltal egy egységes vezetői felelősségi rendszer érvényesülne.***

Ennek következtében minden jogellenes – vezetői és azon kívüli - magatartással megvalósuló károkozás esetén a felelősség megállapításához azt kellene vizsgálni, hogy a magatartás az adott szituációban egy vezetőtől való elvárhatóság általános szintjének megfelelt-e. Ha a vezető felróhatóságát nem tudja kimenteni, akkor az okozott kár teljes mértékű megtérítésére köteles.

A vezetői tevékenységgel összefüggő polgári jogi kártérítés mértékének meghatározásánál véleményem szerint vizsgálni kell azt is, hogy az Mt.-ben meghatározott általános kötelezettségeknek (Mt. 102.§) a munkáltató eleget tett-e, így különösen a vezetői munkaköri feladatok feltételeinek a biztosítása, a vezetői munkavégzés olyan módon való megszervezése, hogy a vezető kötelezettségeit teljesíteni tudja. Álláspontom szerint ha a munkáltató ezen kötelezettségeit megsérti, akkor a vezetői tevékenységgel okozott kártérítési kötelezettség megállapításánál kármegosztás alkalmazásának van helye, s nem telepíthető a kárfelelősség teljes egészében a vezető munkavállalóra.

A vezetővel szembeni az Mt. 191.§ (2) bekezdésében meghatározott **összeférhetlenségi helyzet** kiterjed a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytató gazdálkodó szervezetben való tulajdonszerzés tilalmára. Véleményem szerint a hasonló tevékenység meghatározása szubjektív megítélés alá esik, s fölösleges megkötés is, elegendőnek tartom – a Gt. szabályozásával megegyezően – a részesedésszerzés korlátozását csak az azonos tevékenységű gazdálkodó szervezetekre kiterjeszteni.

Az Mt hivatkozott rendelkezése kivételesen megengedi a nyilvános működésű részvénytársaságban való részvénytulajdonosi szerzést, hiszen a tipikusan kisrészvényesekből álló tulajdonosok egyenként nem rendelkeznek döntő befolyással az rt. működésére. Abban az esetben viszont, ha a vezető részvényesként befolyást gyakorolhat az rt. vezetésére, az Mt. megengedő rendelkezése ellenére véleményem szerint ez a magatartás az Mt. 3.§ (5) bekezdésébe ütköző, a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető részesedésszerzésnek minősül, amely összeférhetetlen a vezető jogállásával.

Nem pontos az Mt. megfogalmazása a vezető közeli hozzátartozója által létesített tagsági, illetve vezetői jogviszony alapján keletkező összeférhetlenség szankcionálása tekintetében, amikor a munkaviszony megszüntetési jogát biztosítja a munkáltatónak. Álláspontom szerint, ha a vezető eleget tesz bejelentési kötelezettségének, vele szemben a rendkívüli felmondás joga nem gyakorolható, hiszen nem az ő, hanem a közeli hozzátartozójának a magatartása vezetett az összeférhetlenségi helyzet kialakulásához, ezért az Mt. 96.§ (1) bekezdés a) és b) pontjában meghatározott okok nem állnak fenn. Következésképpen a munkáltató megszüntetési joga határozatlan idejű vezetői munkaviszonynál a rendes felmondás jogát jelenti, míg határozott idejű munkaviszonyt az Mt. 88.§ (2) bekezdése alapján szüntetheti meg.

A vezetői munkaviszony problematikus vonásának tartom, hogy azt az Mt. kizárólag az individuális munkajog keretében rendezi azáltal, hogy kimondja, a **vezetőre és helyettesére a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki**. Annak azonban nincs jogi akadálya, hogy a vezetői munkaszerződésben a munkáltatóra irányadó kollektív szerződésben meghatározott juttatások megállapítására sor kerüljön, de nem a kollektív szerződésre való utalással, hanem önálló munkaszerződési elemként. Véleményem szerint – az európai államok jogával megegyezően – nálunk is lehetőséget kellene biztosítani a vezetők szakszervezeti szerveződésére, valamint arra, hogy a vezetői munkaviszonyukat érintő kérdéseket a

munkáltatói érdekképviseleti szervezetekkel kötött kollektív szerződésben rendezhessék. A **vezetők kollektív munkajogi védelmének kiépítését** arra tekintettel tartom szükségesnek, hogy – bár jogviszonyuk a nagy fokú önállóságukból és a munkáltató eredményes működéséből lemérhető tevékenységükből adódóan jelentős eltéréseket mutat a többi munkavállaló munkaviszonyához képest – munkájukat munkaviszony keretében látják el, speciális jogállású munkavállalónak minősülnek, s az Mt. kollektív munkajogi intézményeket is biztosít a munkavállalóknak érdekeik érvényesítésére.

Amennyiben a gazdasági társaság vezető tisztségviselője munkaviszonyban áll, akkor érvényesülnie kell az Mt. által meghatározott feltételeknek is, nevezetesen annak, hogy a vezető állású alkalmazott – néhány kivételtől eltekintve – csak a munkáltató engedélyével létesíthet munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt. Ide tartozik tehát az is, ha vezetői tisztség ellátására hoz létre akár megbízási, akár munkaviszonyt egy másik társaságnál. Ilyen esetekben nem elegendő az írásbeli tájékoztatási kötelezettségnek eleget tenni, hanem a társaság, mint munkáltató engedélyét kell kérni a vezetői tisztség elfogadása előtt. Azonban ennek elmulasztása álláspontom szerint nem eredményezi az újabb vezetői jogviszony érvénytelenségét, de lehetőséget ad a munkaviszony munkáltató általi azonnali hatályú megszüntetésére, illetve kártérítés érvényesítésére.

Nem tartom indokoltnak a vezetői tisztség Gt. által bevezetett számbeli korlátozást. A törvényi előírás helyett - a régi Gt. szabályozásával megegyezően – a társasági tagokra kellene bízni annak eldöntését, hogy megválasztanak-e olyan személyt vezető tisztségviselővé, aki már más társaságokban is betölti ugyanezt a tisztséget. Másrészt a vezető tisztségviselővé megválasztani kívánt személynek is fel kell mérnie, hogy képes-e több társaság felelős operatív irányítását ellátni. A Gt. által előírt, a megválasztani kívánt személyt terhelő írásbeli tájékoztatási kötelezettség alapján a tulajdonosok érdekeiknek megfelelő döntést tudnak hozni a vezető tisztségviselő személyéről, nem szükséges a jogszabályi korlátozás.

Véleményem szerint **nem kellő hatékonysággal érvényesíthetők a vezető tisztségviselővel szembeni kizáró okok**. A cégbíróság a bejegyzési eljárásban a kizáró okok fennállását nem vizsgálja, de ha hivatalból tudomása van róla, figyelembe kell vennie. A megválasztott vezető tisztségviselő az elfogadó nyilatkozatban köteles kijelentenie, hogy vele szemben törvényes kizáró okok nem állnak fenn. A kijelentés igazolására azonban semmilyen

okiratot nem köteles csatolni, pedig a bűncselekménnyel kapcsolatos két kizáró ok – az egyéni vállalkozóhoz hasonlóan – erkölcsi bizonyítvánnyal egyértelműen igazolható lenne. A felszámolást elrendelő végzést az adós székhelye szerint illetékes megyei bíróság jegyzi be a cégjegyzékbe, a fantomcégek hivatalból törlési eljárását pedig maga a cégbíróság folytatja le. Így ez utóbbi két kizáró okról is „hivatalos tudomással” bír a cégbíróság, s amelyek egy megfelelő számítógépes program segítségével kialakított nyilvántartással ellenőrizhetővé válhatnának anélkül, hogy ez a cégbíróság részére jelentős többletmunkát eredményezne. Ezáltal a vezető tisztségviselővel szemben támasztott követelmények nem csak deklaratív szabályként élnének, hanem kikényszeríthetővé is válhatnának.

A vezetővel szemben támasztott, a Gt. és az Mt. által megállapított **összeférhetetlenségi szabályok** bár teljes mértékben nem egyeznek meg, de alapvetően ugyanazon nem kívánatos szituációk kiszűrésére szolgálnak. Az összeférhetetlenségi szabályok megsértésére azonban az Mt. jóval kimunkáltabb szankció rendszer érvényesíthetőségét biztosítja, amelynek a társasági jogba való átvételét megfontolandónak tartom.

A munkajogi és társasági jogi szabályok a **vezető tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése** kapcsán mutatnak leginkább eltérést. A legnagyobb problémának a kérdéskörben azt tartom, hogy a Gt. szerinti bármikor indoklás nélküli visszahívásnak nincs a munkajogban megfelelő megszüntetési módja. Ugyan az Mt. 190.§ (2) bekezdése indoklás nélküli rendes felmondási jogot biztosít a munkáltatónak – ami szinkronban állna a visszahívás jogintézményével –, azonban rendes felmondással csak a határozatlan idejű munkaviszony szüntethető meg.

A gazdasági társaságok vezető tisztségviselői a Gt. kógens rendelkezése értelmében csak határozott időre választhatók meg, illetve jelölhetők ki, s ennek értelmében – bár ennek megítélése nem egyértelmű - álláspontom szerint csakis határozott idejű munkaszerződés köthető velük e tisztség ellátására. A két jogszabály így hiába biztosít a munkáltató társaságnak indoklás nélküli egyoldalú megszüntetési lehetőséget, ez véleményem szerint csak a vezető tisztségviselői jogviszony megszüntetését eredményezi, a határozott idejű vezetői munkaviszonyt a munkáltató csakis az Mt. 88. §-a alapján a határozott időből még hátralévő időszakra, legfeljebb egy évre járó átlagkereset kifizetésével tudja jogszerűen megszüntetni. Ennek kifizetése a kisvállalkozásokra nagy terhet jelent, emiatt megfontolandónak tartom, hogy a bizalmi jogviszonyra épülő társasági formák (kkt., bt. és

kft.) esetében, **lehetőséget kellene biztosítani a vezető tisztségviselő határozatlan időre történő megválasztására is**, míg a részvénytársasági formánál és más közép- vagy nagyvállalkozás esetén kivétel nélkül mindig megmaradna – az európai jogrendszerek szabályozásával megegyező - határozott időre létesített vezető tisztségviselői jogviszony.

Nem tartom megfelelőnek a vezető tisztségviselő társasági jog és munkajog által egyaránt szabályozott **jogviszonyának jogellenes megszüntetéséből eredő igényérvényesítési módját**, amely szerint a Gt. 30.§-ába ütköző legfőbb szervi határozat felülvizsgálatát a társaság székhelye szerint illetékes megyei bíróságnál kezdeményezheti, míg vezetői munkaviszonyának jogellenes megszüntetése esetén a munkaügyi bíróságnál is keresetet kell benyújtani. Véleményem szerint nem célszerű ugyanazon felek között ugyanabból a jogviszonyból származó igények érvényesítésére két bíróság hatáskörének megállapítása, ezért e területén szükségesnek tartom az egységes szabályozás megteremtését.

Az **együttes cégjegyzési joggal** rendelkező vezető tisztségviselők egyetemleges felelősségének expressis verbis kimondását nem tartom megfelelőnek. Véleményem szerint a Gt. közös rendelkezései között kellene rögzíteni az ügyvezetés és a cégjegyzés különállóságát, valamint az ügyvezetés módjának a cégjegyzés formáihoz hasonló meghatározását, a kkt.-nál kidolgozott jelenlegi szabályozáshoz hasonlóan. Álláspontom szerint azonban jelenleg sem lehet felelősségre vonni együttes cégjegyzési joggal rendelkező vezető tisztségviselőt egy másik vezető ügyvezetés körében önállóan hozott jogellenes károkozó döntése miatt, hiszen vele szemben nem áll fenn a felelősségre vonás négy konjunktív feltétele. Emiatt a Gt.-nek az említett rendelkezését átgondolandónak tartom.

Ugyanez a véleményem az rt. igazgatósági tagjainak egyetemleges felelősségéről. Álláspontom szerint kizárólag azzal az igazgatósági taggal szemben jogszerű a kártérítési felelősség érvényesítése, aki a kárt okozó határozat meghozatalában részt vett, illetve aki az ügyrendben meghatározott feladat- és hatáskör megosztása alapján az igazgatóság nevében eljárva kárt okozott a társaságnak. Az igazgatósági tagok felelősségi szabályai bár a régi Gt.-hez képest korrektebb megfogalmazást nyertek, még mindig pontosabb rendelkezések megfogalmazását igénylik..

Álláspontom szerint a német jogból átvett hagyományos dualista irányítási struktúra melletti alternatívaként célszerű lenne hazánkban is **a Gt-ben biztosítani az egységes Board-szisztéma alkalmazását** a nyilvános működésű részvénytársaságok esetében. A Board-

rendszer törvényi szabályainak kialakítása mellett a részvényesek döntenék el, hogy melyik irányítási modell alapján működtetnék társaságukat.

A vezető tisztségviselő jogszerű hatáskör-elvonásának és utasíthatóságának differenciált szabályozása véleményem szerint nem indokolt az egyszemélyes és a stratégiai többség alá eső társaságok között, hiszen a szavazatok háromnegyedével rendelkező tag meghatározó befolyása gyakorlatilag megegyezik az egyedüli tag helyzetével. Erre tekintettel indokoltnak tartom a két társaságra azonos szabályok megállapítását, s lehetővé tenni a vezető tisztségviselő utasíthatóságát a stratégiai többségű társaság által is.

Nem áll összhangban a gazdasági társaság fizetéseképtelenségének jogerős megállapítását követően a felszámolási eljárás tartama alatt a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő díjazására vonatkozó társasági és munkajogi szabályozás. A Gt. ugyanis ebben az esetben kifejezetten megtiltja a vezető részére díjazás kifizetését, míg az Mt. a munkáltató egyik főkötelezettségeként megállapított bérfizetés alól nem ad mentesítést. Álláspontom szerint a két, egymásnak ellentmondó törvényi szabályozás közül a társasági jogi rendelkezést kell olyan különös szabálynak tekinteni, amely megelőzi az Mt. általános előírását. A Gt. szabályozása ugyanis a vezető tisztségviselők egységes jogállását, azonos hatáskörét és a Gt. által megszigorított azonos polgári jogi felelősséget határozza meg, függetlenül attól, hogy milyen jogviszony keretében tevékenykednek. Méltánytalan megoldásnak tartom, ha e téren különbség lenne a vezetők között, így a felszámolás kezdő időpontjától a vezető tisztségviselő – függetlenül a megbízási vagy munkaviszonyától – díjazásban nem részesíthető. Az egyértelmű jogi megítélést segítené elő a munkáltató felszámolása alatt a vezető díjazásának tilalmát kimondó munkajogi rendelkezés.

A kft. ügyvezetője esetében - a bt. egyedüli üzletvezetőjéhez hasonlóan - véleményem szerint fennállhat olyan helyzet, amikor a tagsági jogviszonyban is álló egyetlen ügyvezető munkaviszonya esetén kétségbe vonható, hogy érvényesülnek-e a munkaviszony alapvető sajátosságai. Ugyanis az ügyvezető tekintetében a munkáltatói jogokat a taggyűlés gyakorolja, melynek általában egyszerű szótöbbséggel hozott döntéseiben törzsbetétje arányában az ügyvezetői tisztséget ellátó tag is részt vesz. Ha az ügyvezető tag olyan nagyságú üzletrésszel rendelkezik, amely döntően meghatározza a taggyűlés ügyvezető feletti munkáltatói jogának gyakorlását, akkor ebben az esetben nem jutnak érvényre a munkaviszony aláfölérendeltségből fakadó sajátosságai. Erre tekintettel **indokoltnak tartom egy olyan**

szabályozás kialakítását, amely az ügyvezető munkaviszonyban állását csak kívülálló személy részére, vagy kisebb – a munkáltatói fölérendeltséget nem érintő - mértékű társasági részesedéssel rendelkező tagnak teszi lehetővé.

Álláspontom szerint **nem kellően rendezettek a társaságcsoporthoz tartozó függő vállalatok és vezető tisztségviselőik jogi helyzete.** A jogilag önálló, de gazdaságilag függőségi viszonyban lévő tagvállalatok a saját érdekeik háttérbe szorítására kényszerülnek a közös üzletpolitikai célok megvalósítása érdekében. A Gt. által szabályozott faktikus konszern tényállás esetében csak a társaságban való részesedéshez kapcsolódó – elsősorban közvetlen – befolyásszerzés relevanciája érvényesül. A meghatározó befolyás más módon való kialakulásához a Gt. nem fűz többletkötelezettségeket, s nem építi ki a kis tulajdonosok és a hitelezők érdekvédelmi intézményeit sem. Véleményem szerint a domináns befolyásoló helyzet tényének van jelentősége, s nem annak, hogy az uralkodó tag szavazati jogának nagyságán vagy a tagokkal (részvényesekkel) kötött szerződésen alapul-e az irányító befolyás, ezért úgy vélem, **a Gt. hatályát ki kellene terjeszteni a szerződéses konszernekre is.** A társaságok közötti **konszern megállapodás** a függőségi helyzet pontos meghatározását, az uralkodó tag irányítási joga terjedelmének és a hozzá kapcsolódó felelősségi szabályok rendezését szolgálná. A függő vállalat a közös üzletpolitikai céloknak alárendelten működik, s ebben a körben **vezető tisztségviselői az irányító társaság által utasíthatóvá válnak.** A jogszerű utasítási jog **korlátozza a menedzsment önállóságát,** azonban a jogszerű utasítások végrehajtásával okozott károkért az irányító társaság tartozna felelősséggel a függő társaság és annak hitelezői felé egyaránt. Úgy gondolom, egy jogi személyiséggel rendelkező társaság konszernbe való betagozódása esetén sem veszítheti el teljes mértékben az önállóságát, így az uralmi szerződésben meghatározott függőségi helyzeten kívüli esetekben a tagvállalat saját érdekei elsődlegessége alapján, önállóan jogosult működni. Vezető tisztségviselőinek felelőssége ekkor a teljes önállóságához igazodó teljes mértékű és korlátlan.

A menedzseri jogviszony alapvető sajátossága a felek közötti **bizalmi kapcsolat,** amelynek alapján a tulajdonosok megosztják a vezetővel a cégre vonatkozó valamennyi belső információt és üzleti titkot. Ennek fejében a vezető teljes szakértelmével, tudásával a munkáltatója rendelkezésére áll, feltétlen lojalitást, teljes körű együttműködést, tisztességes és méltányos magatartást várnak el tőle a tulajdonosok. A vezető minden körülmények között a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles eljárni, aminek még saját egyéni érdekeit is köteles alárendelni. Ha bármilyen oknál fogva megrendül a felek egymás iránti bizalma,

akkor – véleményem szerint helyesen - a jogszabályok nem határoznak meg feltételeket a jogviszony megszüntetésére, hanem bármelyik fél indoklás nélkül egyoldalúan megszüntetheti a vezetői jogviszonyt.

Ezek a jellemzők a polgári jogi megbízáshoz közelítik a menedzszerszerződést, s ezzel nem áll ellentétben az a tartalmi eleme sem, amely egy meghatározott teljesítmény nyújtását, **egy konkrét eredmény** felmutatását követeli meg a vezetőtől. A meghatározott eredmények elérése érdekében a vezető nagy fokú önállósággal rendelkezik, s ehhez igazodóan a polgári jog szabályai szerint korlátlan felelősséggel tartozik.

A fenti polgári jogi sajátosságokat tükröző tartalmi elemek ellenére mégis úgy gondolom, hogy a **menedzszerszerződés szabályozásának a munkajog keretein belül kell megvalósulnia**. A munkaszervezet csúcsán elhelyezkedő menedzser sajátos helyzetéből és feladatköréből adódóan indokolt munkaviszonyának az általánostól eltérő szabályozása, amelynek következtében álláspontom szerint a menedzszerszerződés egy atipikus munkaszerződésnek minősül.

A menedzseri juttatások összetétele vonatkozásában nem tartom megfelelőnek – sem a hazai, sem a nemzetközi gyakorlattal megegyezőnek - az Mt. azon értelmezését, amely a természetbeni juttatásokra vonatkozó 20%-os felső korlát alkalmazását a vezető állású munkavállalókra is kiterjeszti. Véleményem szerint a hazai munkajogi szabályozást e téren indokolt lenne a nyugat-európai szabályozáshoz hasonlóan a vezető díjazása vonatkozásában mindenféle korlátozást feloldani, s teljes egészében a felekre bízni, hogy milyen jellegű és összegű juttatásokat határoznak meg.

Összegezve nézetem szerint **a menedzszerszerződés egy speciális tartalmú, a polgári jogi megbízás sajátosságait magán viselő, a társasági jogi szabályozásra is tekintettel lévő munkaszerződés**.

A **közsférában megvalósuló vezetői megbízás** sajátosságai kapcsán a vezető közalkalmazottakra vonatkozó kétszintű szabályozás fenntartását továbbra is indokoltnak tartom. Az ágazati specifikumok kifejezésének megfelelő eszköze a végrehajtási rendeletek szabályozása. Az egyes ágazatokban a vezetői munkakörök meghatározásánál a különböző jogalkotók eltérő vezetői szinteket jelölnek meg, amelynek következtében az egyik ágazatban működő költségvetési szervben a csoportvezető is vezető beosztásúnak minősül, míg máshol a vezetők sora az osztályvezetővel „zárul”. Véleményem szerint **ez a differenciálás nem indokolt a különböző költségvetési szerveknél, ezért célszerű lenne a Ktv-ben foglaltakhoz hasonlóan, törvényi szinten egységesen kialakítani a vezető szintek tagolását**.

A **kötelező pályázati rendszer** további fenntartásának szükségessége álláspontom szerint megkérdőjelezhető. A munkáltatói jogok gyakorlójának diszkrecionális jogkörébe tartozónak tartom, hogy nyilvános pályázat útján vagy más módon kívánja megtalálni a megfelelő embert. A jelenlegi szabályok főlegesen bonyolítják meg a jogviszony létesítését olyan esetekben, amikor a munkáltató már a pályázat kiírásakor tudja, kit fog kinevezni. Úgy vélem, a pályázati eljárás vonatkozásában csak a pályázók érdekében felmerülő garanciális szabályok megalkotására lenne szükség. Hiányossága a szabályozásnak, hogy lehetővé teszi pályázat kiírását betöltött állásra is, amely esetben problémaként merülhet fel a munkakört betöltő közalkalmazott munkajogi helyzetének rendezése. A munkáltató ugyanis nem hivatkozhat arra, hogy az adott munkakörre kiírt pályázat nyertesével akarja betölteni az állást. Álláspontom szerint ekkor a munkáltatónak számolnia kell a vezetői megbízás jogellenes megszüntetésének következményeivel.

A **vezetői megbízás visszavonása** esetén a vezető kérelmére fennálló indoklási kötelezettség helyett megfelelőbbnek tartanám a munkáltató automatikus indoklási kötelezettségét rögzíteni.

A vezető közalkalmazottak tekintetében az ágazati rendeletek által részletezett gazdasági összeférhetetlenségi szabályokat indokoltnak tartom kiegészíteni a **politikai összeférhetetlenség** szabályaival. Ezáltal elkerülhető lenne, hogy egy intézményvezető politikai párt nevében közszereplést vállaljon, vagy pártban tisztséget töltsön be.

A **főtisztviselői** szabályozás egyik legvitatottabb pontjának tartom a főtisztviselő beleegyezése nélküli másik közigazgatási szervhez történő áthelyezés lehetőségét. A kormányzati érdekből megvalósuló áthelyezés a „politika katonáivá” degradálja a főtisztviselőket. Álláspontom szerint ezzel sérül a közszolgálati jogban megfogalmazott politikamentes ügyintézés követelménye, hiszen a főtisztviselőnek a kinevező politikai hatalomhoz fűződő lojalitása valószínűleg tükröződik majd a köztisztviselőként való eljárásában. Az áthelyezés pedig a legfőbb végrehajtó hatalom számára olyan lehetőséget biztosít, ami által a kormány irányítása vagy felügyelete alatt álló központi közigazgatási szervhez politikailag is egy adott személyi állományból a számára – szakmailag – a legmegfelelőbb embert rendelje rövid időn belül.

Véleményem szerint a rendelkezési állomány bevezetése újabb kritikus pontja a főtisztviselői kar intézményének, hiszen a közpénzek pazarló felhasználását alapozza meg a közsférában kiemelkedően magas illetmény akár hosszú évekig tartó munka nélküli kifizetése által. Másrészt a főtisztviselőnek a közszolgálatba való „bebetonozását” jelenti, mivel a munkáltató egyoldalúan csak hosszú idő – 5 év – elteltével tudja a főtisztviselői jogviszonyt megszüntetni.

A vezető közalkalmazottak, köztisztviselők munkáltatóval szembeni **fegyelmi és kártérítési felelőssége** - kisebb eltérésektől eltekintve - azonos módon került meghatározásra. Álláspontom szerint a **fegyelmezési jog nevelő célzatú hatása napjainkra meghaladottá vált**, s véleményem szerint nem elfogadható a – versenyszféra szabályozásához hasonlóan - munkáltató fegyelmi hatóságként való fellépése a közsférában sem. A hatályos szabályozás értelmében csak a legsúlyosabb büntetést, az elbocsátás, illetve a hivatalvesztés fegyelmi büntetését tartom alkalmasnak a vezető súlyos kötelezettségszegő magatartásának megfelelő szankcionálására. A fegyelmi felelősség hiányában a súlyos kötelezettségszegés következménye a jogviszony azonnali hatályú megszüntetése lehet. Ha a vezető nem ért egyet a munkáltató döntésével, akkor - ugyanúgy, mint a fegyelmi tanács határozatával szemben – bíróság előtt jogorvoslattal élhet. Kifejezetten a vezetőkre vonatkozó fegyelmi büntetés, a vezetői megbízás fegyelmi hatályú visszavonása véleményem szerint egy kiüresedett jogi lehetőség, hiszen a munkáltató a köztisztviselők esetében bármikor, indoklás nélkül is visszavonhatja a vezetői megbízást, míg a vezető közalkalmazottak tekintetében csak a határozott idejű vezetői megbízás esik indoklási kötelezettség alá. Egy korszerű szakmai ismeretekkel rendelkező professzionális köztisztviselői kar működése céljából indokolt a továbbképzés, vezetőképzés kötelezettségének és lehetőségének a biztosítása és állami finanszírozása. A **közigazgatási reform** keretében előtérbe került a közsféra eredményes és hatékony működése iránti igény, amely a teljesítményorientált munkavégzés követelményét teremti meg. Ezzel a követelménnyel összhangban állónak és elfogadhatónak tartom a teljesítményértékelések alapján, a nyújtott teljesítménynek megfelelő differenciált díjazást. A fentiekre tekintettel úgy vélem, hogy **az egységes jogalkalmazás megvalósulása érdekében a közsférában a vezetői jogállás egységes szabályozásának kialakítása indokolt, azonban szükségesnek tartom az ágazati specifikumok, valamint a hatósági feladatok ellátásából adódó kritériumoknak való megfelelés céljából a köztisztviselőkre vonatkozó sajátosságok fenntartását.**

Felhasznált jogszabályok, jogesetek jegyzéke

2004. évi XLV. tv. Az Európai Részvénytársaságról
2000. évi C. tv. A számvitelről
1997. évi CXLV. tv. A cégnyilvántartásról, a cégnyilvánosságról és a bírósági cégeljárásról
1997. évi CXLIV. tv. A gazdasági társaságokról
1997. évi LXXIX. tv. A Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról és felelősségéről
1996. évi CXII. tv. A hitelintézetekről és pénzügyi vállalkozásokról
1995. évi CXXV. tv. A nemzetbiztonsági szolgálatokról
1993. évi LXXX. tv. A felsőoktatásról
1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyvéről
1992. évi XXIII. tv. A Köztisztviselők jogállásáról
1992. évi XXXIII. tv. A Közalkalmazottak jogállásáról
1990. évi V. tv. Az egyéni vállalkozásról
1989. évi XIII. tv. A gazdálkodó szervezetek és a gazdasági társaságok átalakulásáról
1988. évi VI. tv. A gazdasági társaságokról
1967. évi II. tv. A Munka Törvénykönyvről
1893. évi IV. tc. Az állami köztisztviselők illetményéről.
1885. évi XI. tc. Az állami nyugdíjról,
1883. évi I. tc. A köztisztviselők minősítéséről
1875. évi XXXVII. tc. A kereskedelmi társaságokról
-
1981. évi 15. tvr. A gazdasági munkaközösségről
1978. évi 4. tvr. A gazdasági társulásokról
1970. évi 19. tvr. A közös vállalatról
-
- 164/2001.(IX.14.) Korm. r. A kiemelt főtisztviselői és a központi tisztikar működtetéséről
- 233/2000. (XII.23.) Korm. r. A Kjt.-nek az egészségügyi ágazatban történő végrehajtásáról
- 257/2000. (XII.26.) Korm. r. A Kjt.-nek a szociális, valamint a gyermekjóléti és gyermekvédelmi ágazatban történő végrehajtásáról
- 199/1998. (XII.4.) Korm. r. A köztisztviselők továbbképzéséről és a közigazgatási vezetőképzésről
- 44/1997. (III.12.) Korm. r. A Kjt. végrehajtásáról az ipari, kereskedelmi és idegenforgalmi ágazatban

49/1993. (III. 26.) Korm. r. A központi költségvetési szervként működő kutató- és kutatást kiegészítő intézeteknél foglalkoztatott közalkalmazottak jogviszonyával összefüggő egyes kérdések rendezésére

77/1993. (V.12.) Korm. r. A Kjt. végrehajtásáról a helyi önkormányzatok által fenntartott szolgáltató feladatokat ellátó egyes költségvetési intézményekben

138/1992 (X. 8.) Korm. r. A Kjt.-nek a közoktatási intézményben történő végrehajtásáról

150/1992. (XI.20.) Korm. r. A Kjt.-nek a művészeti, közművelődési és közgyűjteményi területen történő végrehajtásáról

28/1981. (IX. 18.) Mt.r. A vállalati gazdasági munkaközösségről

26/1981.(IX.9.) Mt.r. Az ipari és szolgáltató szövetkezeti szakcsoportról

27/1981.(IX.9.) Mt.r. A mezőgazdasági szakcsoportról

29/1981.(IX.14.) Mt.r. Az üzletek szerződéses üzemeltetéséről

25/1981.(IX.9.) Mt.r. A kisszövetkezetekről

25/1977.(VII.9.) Mt. r. A központi közigazgatás vezetőinek és ügyintézőinek képesítési előírásáról

11/1967.(X.11.) Mt.r. Az egyesülésről

32/ 1967.(X.15.) Mt.r. A külkereskedelmi társaságról és a kutatási-fejlesztési társulásról

1034/1992. (VII.1.)Korm. hat. A Ktv. hatálya alá tartozó szervek felsorolásáról

33/2000. (XII.26.) OM r. A Kjt.-nek a felsőoktatásban való végrehajtásáról

62/1997. (XI.7.) BM. r. A Kjt.-nek a belügyminisztérium ágazati irányítása alá tartozó szerveknél történő végrehajtásáról

1/1993. (IX.29.) KÜM. r. A Kjt.-nek a külügyminisztérium jóléti intézményeinél történő végrehajtásáról

17/1993. (VII.18.) PM r. A Kjt. végrehajtásáról a pénzügyminiszter ágazati irányítása alá tartozó szerveknél

24/1992. (XII.18.) FM r. A Kjt. végrehajtásáról

LB. MK. 62. sz. állásfoglalás
LB. MK. 25. sz. állásfoglalás
LB. MK. 95. sz. állásfoglalás
Gk. –Mk. 1. sz. kollégiumi állásfoglalás
3/2003. Polgári Jogegységi Határozat

BH. 2002. 283.
BH. 2001/84.
BH. 1997/90.
BH. 1997/260.
BH. 1994/429.
BH. 1992/8/556.

LB. Mfv. II. 10.751/1998.
LB. Mfv. I. 10.005/1194.

Nemzetközi jogforrások:

Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – ABGB (Ausztria)
Bürgerliches Gesetzbuch – BGB (Németország)
Mitbestimmungsgesetz 1976. (Németország)
New Public Management Act – 2000. (Anglia)
Employment Rights Act 1996/230/3 (Anglia)

83/349 EGK irányelve
91/533 EGK irányelve
94/45 EK irányelve
2001/86 EK. rendelet
2157/2001 EK. rendelet

BAG Grosser Senat, Beschluss vom 12.06.1992 – GS 1/89

Irodalom jegyzék

Ádám Lóránt: Kártérítési felelősség a munkajogban 2000. HVG-ORAC Budapest

Balázs István: A XXI. Század közigazgatásának kihívásai. Magyar Közigazgatás 2000. július 385-390.o.

Berend T. Iván: Valóság 1974/2. sz. 29-41. o.

Berke Barna: Az Európai Közösség társasági jogi jogalkotása. In.: Európai társasági jog. (szerk.: Miskolczi Bodnár) 2003. KJK-Kerszöv. Bp.

Berke Barna: Társasági jogi szabályok a közösségi jogban. In.: Az Európai Közösség kereskedelmi joga. (szerk.: Király) 2002. KJK-Kerszöv. Bp.

Berke Gyula: Az Európai Üzemi Tanács és a munkavállalók tájékoztatáshoz való joga. In: Az Európai Unió munkajoga (szerk.: Kiss György) 2001. Osiris Kiadó Budapest

Berki Erzsébet: A köz szolgálai. Munkaügyi Szemle 1998. november, 16-22. o.

Birk, Rolf: Der leitende Angestellte – Einige Rechtsvergleichende Bemerkungen, Recht der Arbeit, 1988. 4. sz.

Bodor Mária (szerk.): A gazdasági társaságok és a cégnyilvántartás joga, vonatkozó számvitele 1998. Kortax Kft. Budapest

Bodor Mária: Korlátolt felelősségű társaság 2001. HVG-ORAC Budapest

Dobák Miklós: Szervezeti formák és vezetés 1996. KJK. Bp.

Dudás Ferenc – **Hazafi** Zoltán: A közigazgatást és annak személyi állományát érintő harmonizációs törekvések iránya, illetve követelményei az Európai Unióban a jogalkotás és a bírói ítélezés tükrében I. Magyar Közigazgatás 2000. január 7-17.o.

Dudás Ferenc- **Hazafi** Zoltán: A közigazgatást és annak személyi állományát érintő harmonizációs törekvések iránya, illetve követelményei az Európai Unióban a jogalkotás és a bírói ítélezés tükrében II. Magyar Közigazgatás 2000.február 83-91.o.

Dudás Ferenc: Gondolatok a közszolgálati etikáról III. Magyar Közigazgatás. 1999. május augusztus 418-425.o.

Dudás Ferenc: Gondolatok a közszolgálati etikáról III. Magyar Közigazgatás. 1999. október. 550-559.o.

Erdős Károly –**Hrimákné** Gede Ildikó: A magyarországi cégek összesített adatai. Céghírnök. 2001. március 8-9.o.

Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. Gazdaság és Jog. 1999. február 2. szám 19-22.o.

Fayol: Ipari és általános vezetés. 1984. KJK. Bp.

Fazekas- Harsányi- Miskolczi- Ujváriné: Magyar társasági jog 2001. Novotni Kiadó Miskolc

Felkéri László: A felszámolás elrendelésének hatása a gazdasági társaság működésére / Céghírnök 2000./ 8.sz. 13-14.

Gadó Gábor: A társasági és cégjogi szabályozás továbbfejlesztésének irányai. Gazdaság és jog. 2000. 7-8. szám 3-19. o.

Gadó Gábor: A vállalatcsoport szabályozása az új társasági törvényben. Gazdaság és jog. 2004. 1. szám 3-5. o.

Gál Judit- Vezekényi Ursula: Cégjogi útmutató gazdasági társaságok cégügyeiben 1998. HVG-ORAC Budapest

Gervai Béla: A kisipar fejlődése, helyzete és szerepe népi demokráciánkban. Kisiparosok Országos Szervezete kiadása, Bp.1960. o.

Gutenberg, Erich: Unternehmensführung – Organisation und Entscheidungen. Wiesbaden, Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr Th Gabler, 1962

Hegewisch-Martin: A nemzeti közigazgatások modernizációja és a szociális párbeszéd Európában. In.:Konferencia a magyar közigazgatásjövőjéről, 1999. SZEK Kiadó. Bp. 99.o.

Hovánszki Arnold: Versenytilalmi megállapodások: a helytelen alkalmazás és követelményei. Cég és Jog 2001/5 7-9.o.

Horváth István: Ki mit tud? Napi Jogász 2002. március 17-19.o.

Horváth István: Módosult a köztisztviselő törvény Napi jogász 2001. október 13-17.o.

Horváth István: Lelépti díj. Napi Jogász. 2001. 12. szám

ILO INFORMATION: A legnagyobb bérek adóztatása az OECD országokban. Munkaügyi Szemle. 1999. október 26-27.o.

ILO INFORMATION: A vezetői jövedelmek nyilvánossága. Munkaügyi Szemle. 2001. 7-8. sz. 60-61. o.

Jasztrabszki Tamás: A közvetett befolyásszerzés szabályozottságáról. Gazdaság és jog. 2000. 6. szám 11-14. o.

Józsa Zoltán: A közszolgálati menedzsment új irányvonala: a közfelelősség. Magyar Közigazgatás 2000. november 643-655.o.

Kaiser, Dagmal: Leitende Angestellte, in: Arbeitsrecht Blattei, 1996.

Károlyi Géza: Az egyszemélyes társaságokról. Jogtudományi közlöny. 1999. 9. sz. 399. o.

Károlyi Géza: A jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaságok jogképességének kérdése a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXIV. törvény tükrében. Jogtudományi Közlöny. 1998. 11. szám. 435.o.

Károlyi Géza: Az egyszemélyes társaság tagjának és vezető tisztségviselőjének felelősségéről. Gazdaság és jog. 1999. 3. sz. 11. o.

Kenderes György: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembe vételével. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (szerk.: Ploetz, Tóth) 2001. Miskolc. Novotni Kiadó. 298. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései. Tanulmánykötet (Szerk.: Ploetz és Tóth Hilda) 2001. Novotni Kiadó Miskolc. 191-252. o.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre. In.: 191-252.o.

Kiss György: Munkajog Osiris Kiadó

Kornai János: Transzformációs visszaesés. Egy általános jelenség vizsgálata a magyar fejlődés példáján. Közgazdasági Szemle, 1993.7-8. szám 569-599. o.

Ifj. **Korsós** Antal: Az intézményes felelősségátvitel problémája a társasági jogban. Gazdaság és jog. 1999. 5. szám 8-10. o.

Korten, David C. : Tőkés társaságok világuralma 1996. Magyar Kapu Alapítvány Budapest

Kovács Sándor: Henry Fayol és a vezetés tudománya. In.: Fayol: Ipari és általános vezetés. 1984. KJK. Bp.

Kuncz Ödön: A magyar kereskedelmi és váltójog gyakorlata. Grill Károly Könyvkiadó Vállalata Bp. 1928. 443.o

Laky Teréz: A magángazdaság kialakulásának hatásai a foglalkoztatottságra. Közgazdasági Szemle. 1994. 6. sz. 530-550. o.

Lőrincz György: A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. 1995. Kompkonzult Kft. BP.

Lőrincz György: A munkaviszonnyal összefüggő versenytilalom. Gazdaság és Jog. 1996. november 11.sz. 3-5.o.

Lőrincz György: Az új Gt. munkajoggal összefüggő kérdései Gazdaság és Jog 1998. szeptember 9. szám 21-23.o.

Lőrincz Lajos: Kiválasztás a közigazgatásban Magyar Közigazgatás 2000. június 321-337.o.

Lőrincz Lajos: Összehasonlítás a közigazgatásban. Magyar Közigazgatás. 1999. május 225-230.o

Matolcsy György: Az állami vállalattól a társulásig. Valóság 1988/6.sz. 66-78. o.

Mayer, Elisabet: Die Arbeitsrechtliche Stellung der cadres superieurs, Inaugural Dissertation, Universität Trier, 1993.

Miholics Tivadar: A magyar munkajog II. kötet 2000. Unió Lap és Könyvkiadó Kft. Bp.

Miskolczi Bodnár Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége és ennek biztosíthatósága. Gazdaság és jog 1997. július- augusztus 7-8. sz. 3-16.o.

Miskolczi Bodnár Péter: Fekete lyukak a hatályba léptető rendelkezésekben. Gazdaság és jog. 1998. 4. szám 3-7. o.

Miskolczi Bodnár Péter: A társaságcsoporthok. In.: Európai társasági jog. (szerk.: Miskolczi Bodnár) 2003. KJK-Kerszöv. Bp.

Miskolczi Bodnár Péter: A magyar kereskedelmi jog differenciált múltbeli és jövőbeli fejlődése. In.: A magyar magánjog az európai jogfejlődés áramában. 2002. Miskolc. Novotni Kiadó.

Móra Mária: Az állami vállalatok (ál)privatizációja. Közgazdasági Szemle 1991. 6. sz. 565-584. o.

Nádas György: Felróhatóság? Vétkekesség? Változások a munkajogi kárfelelősség rendszerében. In.: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás Ünnepi kiadvány Radnay József 75. születésnapja alkalmából. (szerk.: Czúcz Ottó, Szabó István) 2002. Bíbor Kiadó Miskolc 297-314.o.

Nagy Andrea: Tagi, illetve munkavállalói képviselő- cégvezetés az új társasági jogi szabályok módosítása tükrében. Gazdaság és Jog. 1998. május 5. sz. 20-22.o.

Oszkó Péter: Munkavállalási javadalmazási formák adóterhei. Munkaügyi Szemle. 2001. december 9-11.o.

Pál Lajos: A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok 1999. HVG-ORAC Budapest

Pethő Róbert: A menedzserszerződésekről, avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi szemle 1994. 4-10.o.

Poór József: Bérezés-ösztönzés menedzsment nemzetközi vállalatoknál. Munkaügyi Szemle 38-42.o.

Prugberger Tamás- Fabók András: Hogyan módosítja az új Munka Törvénykönyve a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt? 2001. Liga szakszervezetek Bp.

Prugberger Tamás: A köztisztviselői törvénymódosítás részletes kritikai elemzése. Napi jogász 2001. okt. 18-21.o.

Prugberger Tamás: A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésben történő kikötésének néhány elvi és gyakorlati problémája. Jogtudományi Közlöny 1998. május. 5. szám, 141-150 o.

Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európa Fórum. 2001/1.szám 89-104.o.

Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a hagyományos és a multinacionális cégeknél a fejlett polgári államokban és Magyarországon. In.: Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás (szerk. Czucz, Szabó) Miskolc, Bíbor Kiadó 2002. 331-358.o.

Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. Kézirat. 2002.

Prugberger Tamás: A vezető megbízás visszavonásának néhány problémája a közszolgálati jogban. Vezetéstudomány XXX. Évf. 1999. november. 11. sz. 42. o.

Prugberger Tamás: Az új Ptk. és a Munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és kollektív munkaszerződésre. In.: A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései (szerk.: Tóth Hilda é Manfred Ploetz) 2001. Novotni Kiadó Miskolc 71-189. o.

Prugberger Tamás: Európai és Magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog. 2000. KFK-Kerszöv. Budapest

Prugberger Tamás: Belső vagyoni és vállalkozási viszonyok az önkormányzati jellegű vállalatoknál. Szövetkezeti Kutató Intézeti Közlemények. 106. sz. kiadvány Bp. 1989.

Radnay József: A gazdasági vezetők munkafeltételei Gazdaság és Jog 1998. április 4.sz. 15-16.o.

Radnay József: A munkavállaló versenytilalmi kötelezettsége. Gazdaság és Jog. 2000. február 2.sz. 22-26.o.

Radnay József: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései Gazdaság és Jog. 1998. november 11. sz. 17-19.o.

Radnay József: Munkajogunk és a szociális piacgazdaság. Gazdaság és Jog. 1998. július-augusztus 7-8. szám. 32-35. o.

Radnay József: Vitás kérdések a munkajog köréből Gazdaság és Jog. 1996. június 6.szám 18-20.o.

Radnay József: Munkajog. 2000. Szent István Társulat Bp.

Richardi, Reinhard: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. 2. kiadás. I/1. kötet. München: Beck, 2000.

Rózsa Éva – Szegediné Sebestyén Katalin: Gyakorlati útmutató az új cégtörvény alkalmazásához. 1998. Agrocent Kiadó

Runggaldier, Ulrich – Schima, Georg: Manager-Dienstverträge. Wien: Manz, 1991.

Sándor István: Eltérések és hasonlóságok a társasági jog területén Nyugat-Európában. Gazdaság és Jog 2000/9-10. sz. 11-15. o.

Sárközy Tamás: A magyar társasági jog Európában 2001. HVG-ORAC Budapest

Sárközy Tamás: A népgazdaság intézményrendszerének távlati fejlesztése, különös tekintettel a központi gazdaságirányítás szervezetére. Közgazdasági Szemle 1981. 1. sz. 16-33. o.

Sárközy Tamás: A vállalati szervezeti formák kérdéseiről. Közgazdasági Szemle. 1980. 6. szám 5-12. o.

Sárközy Tamás: Részvénytársaság 1998. HVG-ORAC Budapest

Sárközy Tamás: Társasági törvény, cégtörvény 1997. HVG-ORAC Budapest

Sárközy Tamás: Szervezetrendszerek és a polgári jogi jogalanyiség a társasági-egyesületi és az alapítványi jogban. Gazdaság és jog. 2003. 9. szám 31-37. o.

Schweitzer Iván: A vállalatnagyság. 1982. KJK. Bp.

Siposs Zoltán: A cégépítész programja. Figyelő 1995. Dec. 7. sz.

- Söllner**, Alfred: Grundriss des Arbeitsrecht. 12. kiadás. München: Vahlen, 1998.
- Szalai** Erzsébet: Perpetuum probile? Valóság. 1992/4. sz. 2-22. o.
- Szendrey** J. Sándor: A gazdasági korszakváltás vezetési követelményei. Munkaügyi Szemle 26-27.o.
- Tardos** Márton: Program a gazdaságirányítás és a szervezeti rendszer fejlesztésére. Közgazdasági Szemle. 1982/6. sz. 715-729. o.
- Tari** Ernő: A magyar vállalatfejlődés a legutóbbi évek szervezetkorszerűsítéseinek fényében. Vezetéstudomány. 1991. 6. sz. 5-11. o.
- Tari** Ernő: A magyar vállalat szervezeti fejlődés utolsó négy évtizede. In. Vezetés-Szervezés (Szerk.: Bakacsi Gyula és társai) I. kötet 1996. Aula Kiadó. Bp. 190-213. o.
- Tari** Ernő: A vállalati belső önállóság növekedése és a gyáregységi szervezet. Vezetés + Szervezés. 1987/5-6. sz. 221-226. o.
- Törő** Emese: A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok, valamint vezető tisztségviselőik jogállásának kritikai elemzése. Competitio. 2004. 12. szám. 101.o.
- Törő** Emese: A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Tanulmánykötet. Emlékkönyv Radnay József 60. Születésnapja alkalmából. Szerkesztette: Czucz Ottó. 2002. 475-490.
- Törő** Emese: A gazdasági munkajog és a közszolgálati jog kapcsolatrendszere. Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi tanulmányai.3. Bíbor Kiadó. Miskolc. 2003. 431-449.o.
- Törő** Emese: A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai. Vezetéstudomány. 2003. évi. 5. sz. 37-49.o.
- Varga** János Tamás: Részesedésszerzés és befolyásszerzés gazdasági társaságokban. Gazdaság és jog. 1998. 10. szám 3-12. o.
- Vitár** Zoltán: Vezetni nehéz!? Munkaügyi Szemle ? 7-10.o.
- Voszka** Éva: Állami társaságok – a „spontán privatizáció” és a kényszerátalakulások szülöttei. Közgazdasági Szemle. 1993. 1. 24-31. o.
- Voszka** Éva: Privatizációs vígjáték. Közgazdasági Szemle 1998. 7-8. sz.
- Voszka** Éva: Tulajdonosi szerkezet és vállalatirányítás a magyar nagyiparban. Közgazdasági Szemle 2000/7-8. sz. 549-564. o.
- Walter** Tibor: A német közszolgálati jog referenciája. Magyar Közigazgatás 2000/12.sz. 729-734.o.

Wellmann György: A közkereseti és betéti társaság üzletvezetése és képviselete. Gazdaság és Jog. 2001. április 4.szám 9-11.o.

Wellmann György: A vezető tisztségviselők és fb. tagok felelőssége az új Gt-ben. Gazdaság és jog 1998. szeptember 9. szám 3-8.o.

Wellmann György: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. Gazdaság és Jog. 1996. december 12. sz. 8-12.o.

Wellmann György: A részvénytársaságok kézikönyve

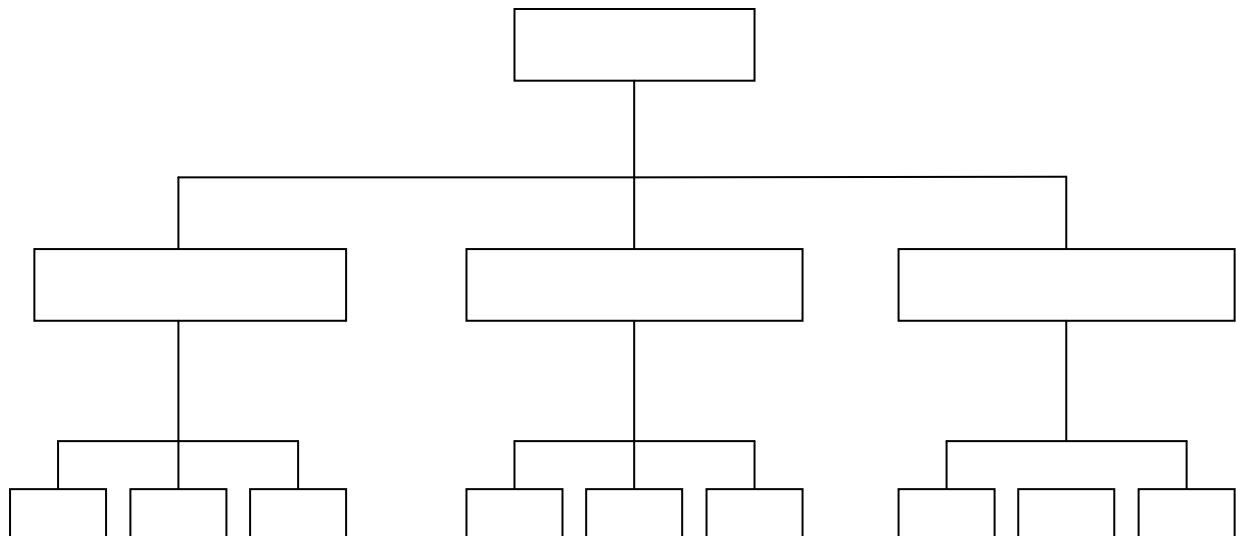
Szerző nincs megjelölve:

Biztosítás, mint a bérjellegű juttatások egyik fajtája. Munkaügyi Szemle. 1999. július-augusztus 34-35.o.

Tájékoztató a kereseti arányok 1998. évi alakulásáról. Munkaügyi Szemle. 1999. július-augusztus 11-17.o.

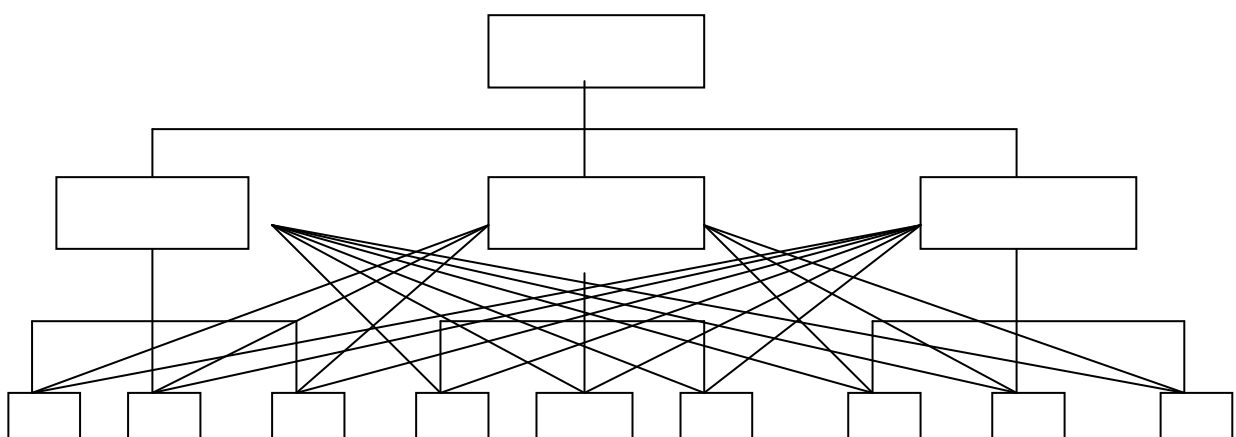
A gazdasági társaságokról és a bírósági cégeljárásról szóló törvények koncepciója (A Kodifikációs Bizottság vitaanyaga. Kézirat. 1-14. o.)

1. számú függelék
Az egyvonalas szervezet tipikus formája



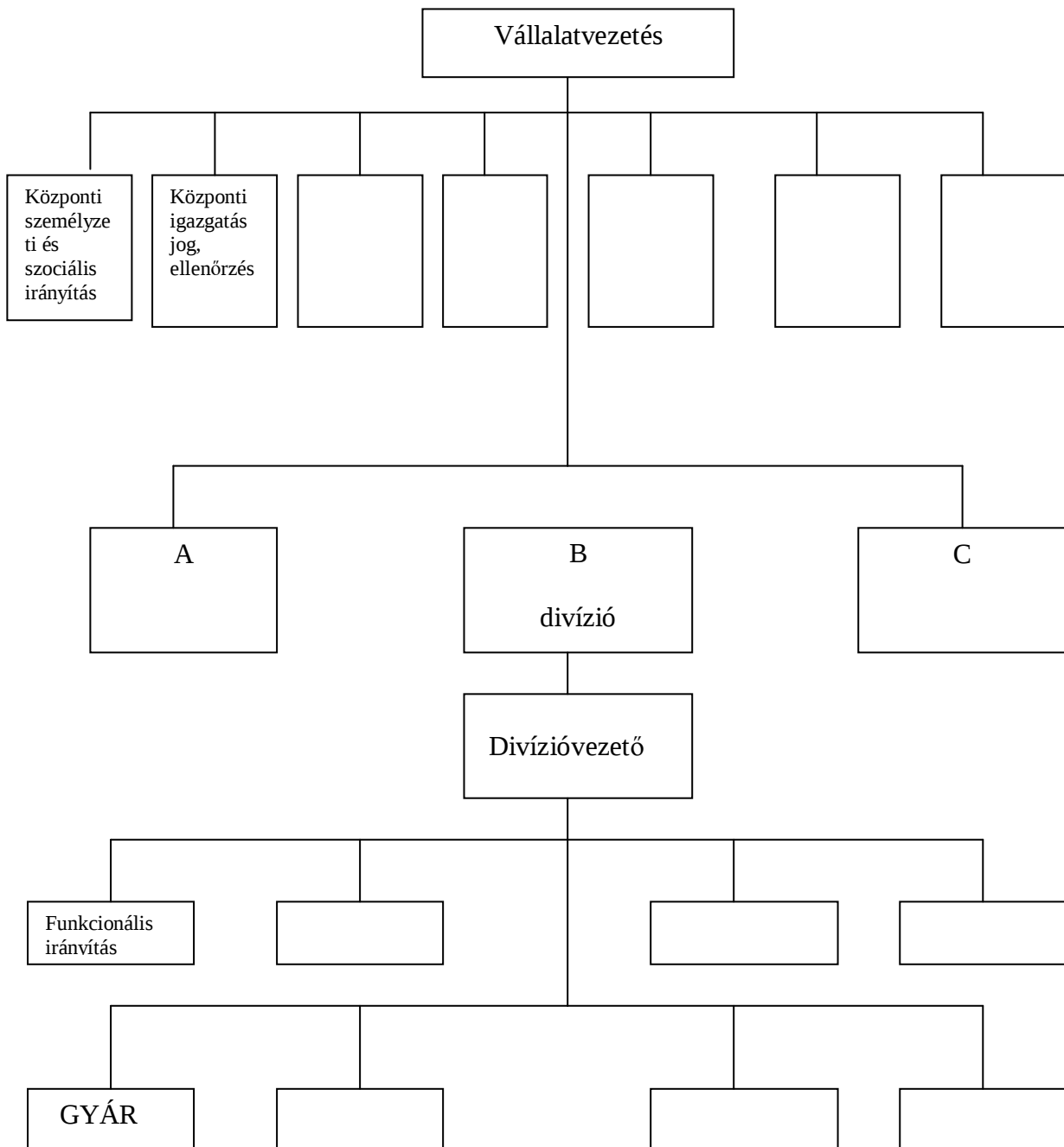
Forrás: Dobák: Szervezeti formák és vezetés. 1996 .Bp. 47. o.

2.számú függelék
A többvonalas szervezet tipikus formája



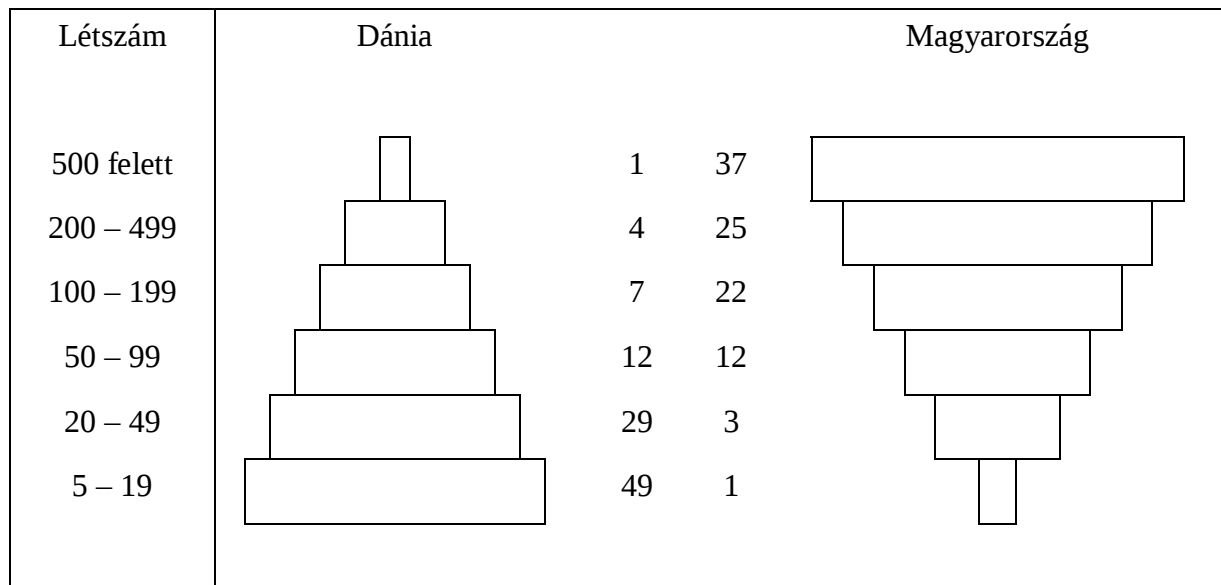
Forrás: Dobák: Szervezeti formák és vezetés. 1996 .Bp. 47. o.

3. számú függelék
A divizionális szervezet formája



Forrás: Dobák: Szervezeti formák és vezetés. 1996 .Bp. 47. o.

4. sz. függelék
Fordított piramis ábrája



Forrás: Schweitzer Iván, 1982: A vállalatnagyság 1982. KJK. Bp. 280. o.

5. számú függelék

A gazdálkodó szervezetek számbeli megoszlása

Gazdálkodási forma	2000. év	2001. év	2002. év
Jogi személyiségű gazdasági társaság	148.494	154.153	162.232
Korlátolt felelősségű társaság	144.656	150.194	158.342
Részvénytársaság	3.800	3.926	3.857
Szövetkezet	5.922	5.715	5.392
Mezőgazdasági szövetkezet	1.965	1.873	1.703
Egyéb jogi személyiségű vállalkozás	3.511	3.907	3.934
Állami gazdálkodó szervezet és egyéb vállalat	54	49	26
Jogi személyiségű társas vállalkozás összesen	157.981	163.824	171.584
Jogi személyiség nélküli gazdasági társaság	174.486	181.772	187.554
Közkereseti társaság	7.052	7.230	7.020
Betéti társaság	167.434	174.542	180.534
Jogi személyiség nélküli egyéb vállalkozás	25.184	25.611	26.060
Jogi személyiség nélküli társas vállalkozás összesen	201.344	207.954	213.760
Társas vállalkozás összesen	359.325	371.778	385.344

Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 2002.

6. számú függelék

A gazdálkodó szervezetek nagyság szerinti megoszlása

Gazdálkodási forma	0 fős és ismeretlen létszámú	1-9	10-19	20-49	50-249	205 fő és nagyobb	Összesen
		Fő					
Jogi személyiségű gazdasági társaság	47754	89400	12067	7858	4158	995	162232
Korlátolt felelősségű társaság	47097	88486	11680	7329	3246	504	158342
Részvénytársaság	642	903	386	526	909	491	3857
Szövetkezet	2633	1261	390	626	466	16	5392
Mezőgazdasági szövetkezet	530	455	171	298	244	5	1703
Egyéb jogi személyiségű vállalkozás	2151	1687	51	33	12	-	3934
Állami gazdálkodó szervezet és egyéb vállalat	5	3	-	6	9	3	26
Jogi személyiségű társas vállalkozás	52543	92351	12508	8523	4645	1014	171584
Jogi személyiség nélküli gazdasági társaság	79307	104904	2590	614	113	26	187554
Közkereseti társaság	2317	4455	185	55	7	1	7020
Betéti társaság	76990	100449	2405	559	106	25	180534
Jogi személyiség nélküli egyéb vállalkozás	24645	1382	26	6	1	-	26060
Jogi személyiség nélküli társas vállalkozás	104040	106340	2619	621	114	26	213760
Társas vállalkozás összesen	156583	198691	15127	9144	4759	1040	385344

Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 2002.

Magyar nyelvű összefoglaló

A fejlett polgári demokráciák jogrendszerei - a nemzeti sajátosságokból adódó eltérésekkel - a közszolgálat és a versenyszféra munkaviszonyának dogmatikai rendszerű konzisztens szabályozását valósítják meg. Magyarországon 1992 óta különül el a magánszférára jellemző munkajogi szabályozás és a köztisztviselőkre, közalkalmazottakra vonatkozó közszolgálati jog. Különböző sajátosságaik ellenére egymásra kölcsönösen gyakorolt hatásuk megfigyelhető az államnak és önkormányzatoknak a versenyszférához közelítő bérfejlesztési törekvéseiben, valamint a versenyszféra egyes munkáltatói által érvényesített szociális-elosztási rendszer közsférában való alkalmazása iránti igény tekintetében.

Az értekezés a közszolgálati szféra vezető megbízású közalkalmazottai és köztisztviselői jogállásának, valamint a versenyszféra menedzserei interdiszciplináris jogviszonyának elemzését és kritikai értékelését adja, összehasonlítva a fejlett polgári társadalmakban megvalósuló azonos vagy hasonló jogintézményekkel.

A vállalatvezetés fontossága, a vezető meghatározó irányító szerepe a magánszférában csak a XIX. század második felétől merült fel, s innentől kezdve tudatosan alakították és fejlesztették a vállalatirányítási struktúrát. Úgy vélem, a közgazdaságtan témakörébe tartozó vállalatvezetési elméletek és az irányítási modellek elemzése témám szempontjából is relevánsak, ezért az első fejezetben a vállalatirányítási szisztéma és elsősorban a magyar vállalkozási formák történeti fejlődésének áttekintésével foglalkozom.

A munkavégzési, így a vezetői jogviszony szabályozásának alapjául a Munka Törvénykönyve szolgál, ezért elsőként a versenyszférában kialakult vezetői munkaviszonyt a munkajogi rendelkezések alapján elemzem az értekezés második fejezetében. Az ezredfordulóra a versenyszférában a magánmunkáltatók túlnyomó többségét a gazdasági társaságok jelentik, ezért elengedhetetlennek tartottam a vezetők munkajogi jogállásának és a vezető tisztségviselők társasági jogi helyzetének együttes vizsgálatát. A vezető tisztségviselő a társaság első számú vezetője, aki – ha tisztségét munkaviszony keretében látja el – az Mt. szerint vezető állású alkalmazottnak minősül. E speciális jogállású vezetőket az 1990-es évektől a multinacionális vállalatok magyarországi térhódításának köszönhetően menedzsernek nevezik, bár a menedzser szó jogi meghatározására a mai napig nem került sor. Általában a menedzser kifejezés alatt egy adott cég felső vezetői körének, az ún. menedzsmentnek a tagjait értjük.

Az értekezés harmadik fejezete a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogállását meghatározó munkajogi és társasági jogi rendelkezések együttesen vizsgálata során a törvényi szabályozás anomáliáinak feltárását tartalmazza. A konszernjogi vállalatvezetés marginális társasági jogi szabályozása mindenképpen változtatásra érett, a vállalat-csoportokhoz tartozó tagtársaságoknak az irányító vállalattól függő helyzetéből adódó specifikumainak kifejeződésre kell jutnia a vezető tisztségviselő jogállásának meghatározása során.

A menedzser definíciójának hiányából adódóan a vezetői feladatok ellátására általuk kötött menedzserszerződés elnevezés sem található meg egyetlen jogágban sem, hiszen sajátosságait áttekintve azt tapasztaltam, hogy több jogterületet is érintő kötelemről van szó. A menedzseri jogviszony alapvető vonása a felek közötti bizalmi viszony, amelynek megrendülése esetén mindkét felet megillető indoklás nélküli felmondás lehetősége a polgári jogi megbízással mutat rokon vonást. A polgári jogi jelleget erősíti a menedzserszerződés azon tartalmi eleme is, hogy a munkáltató valamely teljesítmény nyújtását, egy konkrét eredmény felmutatását várja el a vezetőtől, aki nagyfokú önállósággal és korlátlan felelősség mellett látja el a cég vezetését. A menedzser a munkáltató vezetőjeként a többi munkavállalóhoz képest sajátos feladatkörrel rendelkezik, ami indokoltá teszi munkaviszonyának általánostól eltérő szabályozását. Ebből adódóan a negyedik fejezetben ismertetett menedzserszerződés egy olyan atipikus munkaszerződés, amely a polgári jogi megbízás sajátosságait is tükrözi és a társasági jogi rendelkezésekre is tekintettel van.

A nyereség- és teljesítményorientált versenyszféra mellett az ötödik fejezetben a munkaerő-piac másik területén, a közszférában adható vezető megbízás, kinevezés sajátosságaival foglalkozom. A közszférára vonatkozó számos jogszabályi rendelkezésre és az azonosan vagy hasonlóképpen szabályozott jogintézményre tekintettel úgy vélem, hogy az egységes jogalkalmazás megvalósulása érdekében megfontolandó lenne egy egységes - de az ágazati specifikumokra, valamint a hatósági jogkört ellátó köztisztviselőkre irányadó sajátosságokra tekintettel lévő - közszolgálati rendszer kialakítása, azonban ennek pénzügyi feltételei jelenleg még nem állnak rendelkezésre. A hatodik fejezetben a kutatás eredményeinek, de lege feranda javaslataimnak összegzésére kerül sor.

Summary

During the study of the legal status of managerial positions in labour law I came to the conclusion that the legal determination is not evident in case of deputies considered to be in senior positions.

In my view the formulation of several deputy managerial positions do not result in an independent decision making for every deputy, most of them have to work out and carry out the tasks set by the manager or the owner and therefore their influence, their independent decision making right is not relevant so there is no need to create a managerial legal status. I think a deputy manager cannot be regarded automatically as a senior position if he, similarly to the manager, has independence. To set up unified law enforcement I find the explicit legal determination of deputies considered to be employers in managerial position justified.

In my view the liabilities of the managers in the private sector are unjustifiably differentiated. I find it incorrect that the labour law differentiates between the liabilities of the top managers, their organizational deputies and the employees considered to be managers on the basis of the decision of the owners, what is more different liability rules are applied pertaining to the damage resulted from managerial and other activities and the infringement of incompatibility rules. I find the root of the problem in the general labour law responsibility system, since the work carried out under private law regulations does not justify the application of a limited liability system that is based on delinquency. I think the application of legal liability in civil law based on total compensation is worth considering to determine the compensation liability of the employee with that judicial discretion used in German law on the basis of which, the causing of unintentional harm by the employee the compensation could be moderated i.e. a division of compensation should be applied. On the basis of this all the activities of the manager would have the same compensation liability and this way a unified liability system could be applied. As a result of this, every damage caused by unlawful –managerial or other- behaviour and during the determination of the liability we should study whether the behaviour served the general level of expectedness. If the leader cannot excuse his imputation, he has total liability for the damage caused.

The situation of incompatibility of the manager determined in §191. of labour law extends to the prohibition of property acquisition in case of any business which is the same or

similar to that of the employer. In my view the determination of similar activities is subjective and it is an unnecessary obligation and I think it is enough - according to the economic law regulations- to extend the restrictions of share acquisitions only to businesses with the same activities. The definition of company law is not very precise when it mentions the sanction of incompatibility resulted from membership or managerial legal status when it provides the termination right of employment for the employer. I think if the manager satisfies his duty of registration the law of extraordinary notice cannot be used, since it is not him but his close relative whose behaviour led to the situation of incompatibility, therefore the reasons set in 1 point a, and b, §96. of labour law do not exist.

The rules of incompatibility in the company and labour laws concerning managers are not absolutely the same but the aim of all is the elimination of unwanted situations. To understand the rules of incompatibility the labour law provides the enforceability of a much better tailored sanction system, the taking-over of which to the company law is worth considering.

I find managerial employment problematic because the labour law treats it under individual labour law by saying that the collective labour contract is not extended to the manager and its deputy. However it is not unlawful to determine the allowances set in the collective employment contract by the employer but not as a reference to the collective labour contract but as an element of an independent employment contract. I find the formulation of the collective labour law protection of managers necessary_- although comparing it to the employment status of the other employees their legal status show substantial differences because of their great independence and the activities measurable from the efficient work of their employer – they work as employed people and they are employees with special legal status and labour law provides collective labour law institutions for the employees to enforce their interest.

I do not find the numerical decrease of managerial positions reasonable. Instead of the legal requirement – in accordance with the old company law regulations- company members should be entitled to decide whether they elect a person as a manager who also has the same position with other companies.

If the manager is employed, the conditions set by labour law should be effective, namely those where the employee in a managerial position can take up another job or other legal status of work only by the permission of his employer. In my opinion the exclusive reasons against the manager cannot be enforced with efficiency.

I think the greatest discrepancy is between the labour and company law rules as far as the termination of work of the manager is concerned. The greatest problem in this question, I think, is that there is not a suitable way in labour law to terminate employment any time and without any reason. According to the regulations of the company law the managers of companies can be elected or selected only for a permanent time and so – although its judgement is not evident - in my opinion only permanent employment contract can be made with them to do their job. I find the claim enforcement right of the manager unsuitable as well. In my view it is unnecessary to determine the authority of two courts to satisfy the claims between the same parties and from the same legal relationship, therefore I find the creation of a unified regulation in this field necessary.

I do not consider the *expressis verbis* declaration of the joint responsibility of senior officials with the authorization to sign appropriate. In my view the separation of management and registration as well as the definition of the modes of management similarly to the forms of registration should be included in the provisions of the company law the same way as it is done in the current regulations regarding general partnerships.

I do not think that the legal status of subsidiary companies and the senior officials of holding companies is properly regulated. In my opinion the fact of the dominant influential situation is of importance, and not the fact whether the managing influence is based on the ruling member's right to vote or on the contract with the members (shareholders). For this reason I think the rulings of company law should be expanded to contractual concerns as well. The concern agreement between the companies would serve as a precise definition of the state of subordination, and as a sorting out of the scope of the leading right of the ruling member as well as the responsibilities attached to it. The subsidiary company operates subject to the goals of mutual business policy and in this situation its senior officials become instructable by the holding company. The legal right to instruct limits the independence of the management, although the liability both to the subsidiary and its creditors for the damage caused by the legal instructions would be borne by the holding company.

In my view in the case of public limited companies it would be advisable to ensure the application of a single board system beside the traditional dual management system taken over from the German law.

During the examination of the content elements of the managerial contract I attempted the legal classification of this unnamed contract. The basic principle of a managerial position is confidence which brings it close to a civil law contract. Despite the contextual elements reflecting civil law characteristics I think that managerial contracts should be made within the scope of labour law. I have found that a managerial contract is a contract of employment with a special content having the characteristics of a civil law contract as well as those of a company law contract.

Legislators define managerial levels in different ways in certain branches of the public sector, as a consequence of which a group manager at a publicly financed institution is considered a manager whereas elsewhere managerial levels “close” with department managers. In my opinion this differentiation is not justified with publicly financed institutions. Because of this levels of managerial positions should be defined across the sector legally similarly to law of public servants.

In my opinion the maintenance of the mandatory system of applications for jobs is questionable. The deficiency of the regulations is that they make it possible to advertise a position still filled, in which case the position of the public servant in office might be problematic from the point of view of labour law. In my opinion in this case the employer is to bear the consequences of illegal termination of the managerial contract.

As regards senior public servants I consider it justified to amend the economic incompatibility laws regulated by the sector provisions with the political incompatibility regulations. This way it could be avoided that an institution manager should undertake public appearance on behalf of a political party or have a position in a party.

I consider the possibility to transfer senior civil servants to another administrative authority without his/her consent one of the most controversial points of the regulations.

Transfers from political interest degrade senior civil servants to “servicemen of politics”. I think the introduction of the unattached position is another disputable point of the institution as it lays the foundations for wasting public money by paying outstandingly high salaries in the public sector for years without any work.

The disciplinary and compensational liabilities of public servants and civil servants against employer are defined in a similar way. I think the educational effect of the disciplinary law has become outworn, and I consider the employer’s acting as a disciplinary authority in the public sector unacceptable, similarly to regulations in the private sector.

Regarding the various legal regulations in the public sector and various legal institutions I think that in order to realise a uniform legal application it would be worth considering a single, uniform system of the public sector taking into account the sector specific features. However, the financial conditions for this are not available yet.

A szerző publikációinak jegyzéke

Tudományos közlemények, szakcikk

1. A vezető állású munkavállalói jogviszony egyes kérdései az Mt. szabályai tükrében. Munkaügyi igazgatás, munkaügyi bíráskodás, Tanulmánykötet. Emlékkönyv Radnay József 60. Születésnapja alkalmából. (Szerk: Czucz Ottó) Bíbor Kiadó. Miskolc. 2002. 475-490.
2. A gazdasági munkajog és a közszolgálati jog kapcsolatrendszere. Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi tanulmányai.3. Bíbor Kiadó. Miskolc. 2003. 431-449.o.
3. A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai. Vezetéstudomány. 2003. évi 5. sz. 37-49.o.
4. Befektetések adójogi vonzatai. (társszerző: Károlyi Géza) Gazdaság és Jog. 2000. 12. sz. 14-16. o.
5. Az ingatlan megszerzésével összefüggő illetékfizetési kérdésekről. (társszerző: Károlyi Géza) Gazdaság és Jog. 2002. 02. sz. 8-9. o.
6. A megváltozott munkaképességű, illetőleg rokkant nyugdíjas munkavállaló munkaviszonya megszüntetésének problematikája. Munkaügyi Szemle. 2002. 6. sz. 50-51.o
7. A társaságcsoporthoz tartozó tagvállalatok és vezető tisztségviselőinek jogállása. Competitio. 2004. december 101-110.o.
8. A fizetéseképtelenségi eljárások szabályainak kritikája. (társszerzők: Károlyi Géza- Prugberger Tamás- Csák Csilla- Nagy Zoltán) Competitio. 2004. December. 111-138.o.
9. Vállalatirányítási modellek a fejlett piacgazdaságokban. Magyar Jog. (Kézirat leadva, megjelenés alatt.)

Oktatási anyagok, egyéb publikációk

1. A makrogazdasággal összefüggő alkotmányjogi, hatalmi és igazgatási intézmények. (társszerző: Prugberger Tamás) Gazdasági Közjog. (Szerk: Prugberger - Károlyi) Tankönyv. V. fejezet KLTE Egyetemi Kiadó. 1996. 109-137.o
2. A cégjog vázlata. (társszerző: Prugberger Tamás) Gazdasági Magánjog. (Szerk: Prugberger - Károlyi) Tankönyv. V. rész KLTE Egyetemi Kiadó. 1997. 158-280.o.
3. A munkaviszony megszűnése és megszüntetése. (társszerző: Prugberger Tamás) Gazdasági Vegyes Szakjog. (Szerk: Prugberger - Károlyi) Tankönyv. III. fejezet 7.§ KLTE Egyetemi Kiadó. 1998. 82-88.o.
4. Gazdasági bűncselekmények. Gazdasági Vegyes Szakjog. (Szerk: Prugberger - Károlyi) Tankönyv. IV. rész KLTE Egyetemi Kiadó. 1998. 193-218.o.
5. Gazdasági társaságok. Gazdasági magánjog.(szerk: Prugberger – Károlyi) II. rész IV. fejezet. Debreceni Egyetemi Kiadó. Tankönyv. 2004. 20- 47. o.
6. Egyéb jogi személyiséggel rendelkező, jellemzően profitorientált jogalanyok In: Gazdasági magánjog. (szerk: Prugberger – Károlyi) V. fejezet Debreceni Egyetemi Kiadó. Tankönyv. 2004. 48-52. o.