

ROMÁN RÓBERT

**A GAZDASÁGI TÁRSASÁGOK ÉS A SZÖVETKEZETEK VEZETŐIRE
VONATKOZÓ JOGI SZABÁLYOZÁS A BÍRÓI GYAKORLAT TÜKRÉBEN**

PhD. értekezés tézisei

MISKOLC

2008

I. A kutatási feladat összefoglalása, a kutatás célkitűzései

A vezetőkre vonatkozó jogi szabályozást retrospektív szempontrendszerben, nem csupán leíróan, hanem a történeti fejlődésmenetre is figyelemmel vizsgálom. A kutatás tárgyát képezi a társasági jognak a vezetőkre vonatkozó szabályait, annak általános és különös részét illetően, tehát az egyes társaságtípusokra is lebontva különböző szempontrendszerben feltárni. Ennek kapcsán exponálok a XIX. századtól kezdődően a különböző társadalmi korszakokon átívelő szabályozás elvi vonulatán túl annak gyakorlati megjelenítésére is. A hagyományos magyar kereskedelmi jog, annak kódexben történő megjelenítése, majd folyamatos, gyakorlati elemekkel történő bővítése átívelt egy társadalmi struktúrán, melynek pontosításában a tételes jogi szabályozáson és a kifinomult bírói gyakorlaton kívül a jogtudomány is jelentős szerepet töltött be. A kereskedelmi társaságok és a szövetkezet pozicionálása egyértelmű volt, noha különösen Kuncz Ödön, Klupathy Antal és Nagy Ferenc munkásságát áttanulmányozva megállapítható, hogy ha ezen kiemelkedő tudósok elméleti okfejtéseit figyelembe vesszük, több olyan gyakorlati problémának lehetett volna a későbbiek során is elejét venni, melyek évtizedekkel később is felmerültek. Ezért is helyeztem súlyt a régi magyar jog által már felvetett olyan anomáliákra, jogi problémákra, melyeket megoldottak vagy megoldási javaslattal zártak, mert ezek egy jelentős részénél a megoldás elvi vezérfonalát csupán át kellett volna venni a korábbi korszak jogtudósainak munkáiból, vagy a bírói gyakorlatából.

Az értekezés mindvégig a vezetőkkel kapcsolatos kérdéseket próbálja a vizsgálat középpontjába helyezni, a társasági jogi megközelítésen túl rávilágítva annak munkajogi szabályozására, gyakorlati vetületével együtt. Ezen vizsgálat a bírói gyakorlatba emelt tételek gyakorlati kivételését is hivatott történeti kontextusba helyezve azt kiemelni, hogy a jog egyfelől ugyan tudomány, azonban más aspektusában az élő jog, ami a hangsúlyt a bírói tevékenységre helyezi. A bíró feladata, hogy a jogfejlődés következtében előállt eseteket a hatályos pozitív jog alapján eldöntse, melyben az elmélet és a jogrendszer bizonyos pontjai nyújtanak neki segítséget.

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

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

Jelen értekezés megírásának egyik indukátora az volt, hogy gyakorló ügyvédként két esetben volt alkalmam a Bírósági Határozatokban (BH. 2000. 97. és BH. 2008.1.) látni a saját érvelésemet, melyet a Legfelsőbb Bíróság is osztott, igaz büntető ügyben, de lényeges polgári jogi vetülettel. Ekként álláspontom szerint is a bírói jog csak áttételesen bírói jog, hiszen maga a bíró a jogi képviselők vagy védők érvelési rendszeréből vesz át egészben vagy részben bizonyos diszciplínákat, melyet beépít az ítéleti tényállásba. Ezen paradigma több elméleti szerző, így Grosschmid Béni, Sárközy Tamás és Francesco Galgano műveiben is kimunkálásra került. A cégeljárások során összegyűjtött saját gyakorlati tapasztalataimat is fontosnak véltem felhasználni és az elméleti kutatások alatt hasznosítani.

Az értekezés célja elsődlegesen, hogy a vezetőket elhelyezze a jogrendszer ezen szegmensében, és a jogalkotás számára alternatív lehetőségeket kínáljon. A téma újszerű abban a tekintetben, hogy a társasági jogi, szövetkezeti jogi és munkajogi téren egyaránt részletesen vizsgálja a vezetőkre vonatkozó szabályok fejlődésmenetét, egykori és jelenlegi állapotát, valamint annak várható alakulását, a bírói joggal és a tudomány által kidolgozott tételekkel összhangban.

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

A téma másik aktualitása a globalizációs trendek voltak, melyek alapvetően érintik a társasági jogi és a munkajogi szabályozást is.

Azon területek válhatnak a változó idők nyerteseivé, amelynek szereplői nem csupán követik, hanem megadják a szabályozás irányát. Ez egyértelműen nem könnyű feladat, azonban álláspontom szerint mindenképpen figyelemmel kell lenni a nyugat-európai trendekre, és a változásokra időben célszerű reflektálni.

A vezetők tekintetében ez több szempontból is lényegesnek mutatkozik. Ennek egyik lényeges eleme, hogy egy adott vállalkozás milyen vezetési rendszert kell, hogy működtessen. Egyértelmű pozitívumként látszik a személyegyesítő társaságok vezetési rendszerének könnyítése, míg más terület a tőkeegyesítő társaságok vezetési struktúrájának szabályozása, melyek kapcsán nem hagyhatók figyelmen kívül az uniós előírások és elvárások sem. Az első esetben egyértelműen a társadalom jelentős részét kitevő kisvállalkozói réteg szempontrendszerében van ennek jelentősége, másik oldalról pedig a nagy részvénytársaságok korrekt szabályozása szükséges.

A szövetkezetek lényegileg speciális jogalanyok, hiszen társaságok, de mégsem azok. A szövetkezetek vizsgálatára azért került sor ebben a szegmensben, mert álláspontom szerint – egyezően a régi szabályozással – alapvetően meg kellene találni a helyét ennek a szervezetnek is. A helye pedig a társasági jog rendszere, nem véletlenül helyezték a Kt. kodifikálásakor ezen formát is ebbe a kódexbe. Mára már kicsit marginális lett e terület kutatása, azonban a szocialista társadalmi struktúrában a vizsgálat előterében volt. Ennek okaira is ki kívánok térni, melynek indoka, hogy a

szövetkezetek megújítási folyamata az új törvénnyel nem fejeződhet be. Tekintettel arra, hogy az új Ptk. is keresi a helyét e jogalanynak, indokoltnak tartom a vezetői szabályrendszerét annak gyakorlatával együtt vizsgálni, és megkísérelni annak a bizonyítását, hogy a társasági és a szövetkezeti vezetőkre vonatkozó egyező szabályok megalkotásának nincsen sem elméleti sem gyakorlati akadálya, így a társasági jogba ebben a szegmensben integrálható jogi személyt látunk. Álláspontom szerint egy kkt. és egy nyrt. között is mutatkozik legalább akkora különbség, mint a szövetkezet és a társaságok között, nem is beszélve az új Gt. által megteremtett nonprofit társaságok vonatkozásában, azonban csupán a vezetőkre koncentrálva számottevő eltérés nem tapasztalható. A vezetőkre vonatkozó normatív szabályozást ütköztetni kívánom a nyugat-európai szabályokkal, vizsgálva azt, hogy a hazai megoldások mit mutatnak ennek a relációjában.

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

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

A gazdasági társaságok és a szövetkezetek vezetőire vonatkozó szabályozás nem szakadhat el a konkrét társasági és szövetkezeti normarendszertől, abba evidensen beépül, ugyanakkor nem nélkülözi a munkajogi elemeket sem. Ezért az élő joggal, a bírói gyakorlatban kialakított jogelvekkel párhuzamba állítva kíséreltem meg feltárni

történeti fejlődésében a választott témakört. Ennek kapcsán leíró és kritikai jelleggel vázoltam a szabályozás szempontrendszerét és főbb csomópontjait.

A régi magyar kereskedelmi jogi szabályozásban a társaságok mellett a szövetkezetek szerepe és dogmatikai helye egyértelmű volt. A korlátolt felelősségű társaság elméleti megalkotását és törvényi szabályozását követően ezzel is kiegészült a korabeli magyar jogi paletta. A vezetőkre vonatkozó szabályozás kérdőjeleire a bírói gyakorlat adott választ. A munkajog sem „vergődött”, annak ellenére, hogy nem volt kodifikált, a precíz törvénykezési gyakorlat a magánjogban törvényerőre sosem emelt kódextervezetek elveit alkalmazva választ adott a kor kihívásaira. Ezen időszak személy- és tőkeegyesítő társaságainak vezetési rendszerét tárgyalva tértem át a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozás elméleti alapjaira, a főbb elszórt jogszabályi rendelkezésekre, szerződési rendszerére és az ítélkezési gyakorlatára.

Külön vizsgáltam a szocialista társadalmi struktúra társasági jogi beszűkülésén keresztül a vezetők anakronisztikus helyzetét, ennek kialakulásának körülményeit, retrospektív módon áttekintve a szövetkezeti vezetés változásait. Kitértem az első munkajogi kódex vezetőkkel kapcsolatos marginálisnak tekinthető rendelkezéseire, és a korszakon részben átívelő második Mt. módosításain keresztül az alacsonyabb szintű jogforrásokkal operáló szabályozás elméleti és gyakorlati buktatóira. Ezen időszak szabályai a vezetők tekintetében hullámzóak, mint ahogy a társadalmi szerepük is változott a rendszer jellegétől függően. Ezt követően szenteltem önálló fejezetet a privatizáció jogi jelentőségének, mely a vezetőket új kihívások elé állította mind a gazdasági, mind a szövetkezeti, mind a munkavégzési faktorban.

A hatályos jogi szabályozást is történeti nexusban igyekeztem vázolni. Ekként a három társasági törvény és a három szövetkezeti törvény szabályait egymás mellé állítva igazolni kívántam, hogy a vezetőkre vonatkozó szabályozás tekintetében a szövetkezetek helye adott lehetne a társasági jogi szabályrendszeren belül. A munkajognak a vezetőkre vonatkozó szabályait és annak változásait mérlegre téve próbáltam áttekinteni a rendelkezések gyakorlati megvalósulásának effektív és elméleti dilemmáit.

Ennek során feltártam a társaságok vezetőre vonatkozó alap szabályrendszert az egyes társaságokra is lebontva. A szövetkezeti vezetők jogi pozicionálása már az elhelyezés kérdését is érinti. A vezető állású munkavállalók munkajogi megítélését a törvénykezési gyakorlaton keresztül is vizsgáltam, tekintettel a társasági és a szövetkezeti szabályozás és a munkajogi normarendszer vezetőkre vonatkozó szükségszerű kettősségére.

A jogviszony létesítése és a kizáró okok körének elemzésekor erős kritikai észrevételeimnek és javaslataimnak adtam hangot, figyelemmel arra – különösen a kizáró okok rendszerét vizsgálva –, hogy a hatályos jogi szabályozás sürgős beavatkozást igényel, mert az logikailag nem fenntartható, részben könnyen kijátszható, részben más jogterületekkel aszinkronitást mutat, és nem utolsósorban a nyugat-európai szabályozással sem tekinthető homogénnek.

Az összeférhetetlenség és titoktartás vonatkozásában vizsgáltam az újabban felszínre került, de abszolút nem újkeltű problémát, hogy a vezetők és a tulajdonosok érdekei ebben a szegmensben hogyan állhatnak ellentétben egymással és annak a feloldása miként valósulhat meg. Az információadás iránti igény és annak kötelezettsége, továbbá a titoktartásra vonatkozó generális és speciális szabályok betartása és betarthatósága a vezetők tekintetében különösen előtérben lévő probléma és erre a közösségi jogalkotás is reagált. A dolgozatomban a vállalatirányítás és a tulajdonosi igények ellenpontozása is feltárássra került, utalva az ellentétekre, és arra is, hogy annak feloldására más tudományág is tett már kísérletet. Kitértem ebben az esetben is az ítélkezési gyakorlatra és a szövetkezetekkel kapcsolatos hiányos szabályozásra.

A magánjogi jogviszonyokban mindig kiemelt terület és a szakirodalma is tekintélyes a felelősségi szabályoknak, csakúgy, mint a kártérítésnek. A bíróságok gyakorlatából is az egyik legszélesebb kört fogja át, legyen az polgári vagy munkaügyi bírói gyakorlatból merítve. A felelősség rendszerét is megkíséreltem végigvezetni az utóbbi két évtized normaváltozásain és gyakorlatán keresztül, rámutatva annak egyes hiányosságaira.

Külön vizsgáltam meg a pénzügyi intézmények és szövetkezetek vezetőre vonatkozó speciális szabályozást, indokát adva annak, hogy milyen elméleti és gyakorlati hasznot nyújt az eltérő, tipikusan szigorúbb szabályozás az általánoshoz képest.

A képviselet kapcsán kitértem a külső jogviszony lényegére, a belső jogviszonyhoz fűződő kapcsolatra, a gyakorlatban felmerülő problémákra, a személyegyesítő társaságoknál sokáig statikus korábbi szabályok megváltoztatásának hatásaira. Ebben a tekintetben indokoltak láttam a képviseleti jogosultság megjelenítésének rögzítésén túl a képviseleti jog korlátozásával kapcsolatos elméleti és gyakorlati dilemmákat felvetni, kitérve a cégvezető és a munkavállalók képviseleti jogára, és nem marginálisan jellemezni a szövetkezeti vezetők képviseleti jogkörét is.

A jogviszony megszűnésének kérdését is leíró és kritikai jelleggel elemeztem és több helyen utaltam a külföldi jogi megoldásokra, nem egyszer idézve is a jogszabályi rendelkezéseket, láthatóvá téve, hogy egyes nyugat – európai országokban miként vélik a kérdéskört optimalizáltan szabályozni.

Ezt követően az értekezés utolsó érdemi fejezetében tértem ki az új Polgári Törvénykönyv tervezeteinek ügyvezetőkre vonatkozó szabályozásának változásaira. Nem minősítettem a munkálatok alakulását, inkább utaltam arra, hogy az elképzelések milyen változásokon mentek át, és az elvi megoldások kritikáin túl tükröt tartottam a teljes ügyvezetésre vonatkozó szabálytervezetek elé is. Vizsgáltam, hogy a társaságok a jogi személyek általános szabályai közé helyezhetőek-e legalább utalás szintjén, és kitértem a Javaslat kezdeti túlszabályozásból álláspontom szerint a Tervezet alulszabályozás irányába haladó megoldásainak ismertetésére is. A szövetkezetek tekintetében is foglalkoztam egyfelől magának a szövetkezetnek, mint jogalanynak a jogi személyek közötti elhelyezkedésével, és a vezetőkre vonatkozó szabálytervezeteivel. Ebben a vonatkozásban is rávilágítottam, hogy a munkajog és a polgári jog kapcsolódási rendszere a vezetők vonatkozásában sem hagyható figyelmen kívül.

II. A kutatás módszerei, forrásai

Az értekezés elkészítéséhez többféle kutatási módszert alkalmaztam a megállapítások és következtetések megalapozásához.

A dolgozat interdiszciplináris jellegű, átfogja a munkajog, a társasági jog és a szövetkezeti jog vonatkozó szabályozását, részlegesen érint közgazdaságtani összefüggéseket.

A munka alapvetően történeti síkú és történeti szemléletmódot tükröz, áttekintve a korszakokon átívelő vezetői szabályozás hazai anyagát, és fókuszál a jövőre is, az új Polgári Törvénykönyv elméleti és konkrét rendelkezéstervezeteire egyaránt, vizsgálva a vezetők szabályozási szisztémáját mindhárom jogterület kapcsán.

A jogtörténeti előzményeket fontosnak tartva nem csupán egy erős áttekintő részt találhatunk a dolgozatban, hanem az egyes fejezeteken belül, az egyes szabályozási szegmensek is áttekintésre kerülnek a modern kori szabályozási koncepciók szerint, melyek egyes esetekben az új törvények láncolatát elemzi – társasági jog és szövetkezeti jog –, míg a munkajog terén a hatályos kódex vonatkozó módosításait is áttekintik.

A kép a jövőbe is mutat, hiszen ezen a vonalon tekinti át az új Ptk. tervezeteket és koncepciókat.

A vizsgálat kitért a főbb nyugat-európai szabályozási trendekre, egybevetve azokat a hazai elméleti, jogalkotási és gyakorlati struktúrával.

A hazai joggyakorlat részletes áttekintése is nélkülözhetetlen eleme volt a kutatásnak, a bírósági döntések részletes elemzése végig fókuszban volt tartva azért, hogy a szabályozás gyakorlati megjelenítése is kifejezésre juthasson.

A munka részben leíró jellegű, részben kritikai elemekkel átszőtt, különösen a hatályos hazai joganyag tekintetében nyújt alternatívát a jelenleg érvényben lévő normák tekintetében.

A kutatási módszer tekintetében a dolgozat részben empirikus, gyakorlati tapasztalatokon alapuló eredményeket használ fel, részben pedig a tudomány által felhozott elemeket, a tételes és a tervezett joganyagot, míg ezen túlmenően az egyes eseti döntések elvi konklúzióit vizsgálva von le következtetéseket.

III. A tudományos eredmények összefoglalása és a hasznosítás lehetőségei

1. A szabályozás történetét és annak bírói gyakorlatát áttekintve megállapítható, hogy a magyar kereskedelmi jogi paletta a nyugat-európaihoz mérten szűkebbnek tekinthető. Gyakorlatilag a két klasszikus személyegyesítő társasági forma mellett a kft. és a zrt. a harmadik Gt-ben erősen közelített egymáshoz, és ez a vezetési rendszerükben is megmutatkozik. Nem került beépítésre a betéti részvénytársaságokról szóló szabályozás, így a magyar jogrendszer szűkebb társasági formakínálatot nyújt, mint a legtöbb európai országé. Ezzel ellentétben beemelésre kerül a nonprofit gazdasági társaság, de annak vezetési struktúrájáról, a profitorientált gazdasági társaságokkal szembeni esetleges vezetési könnyítésről nem található rendelkezés.

2. A szövetkezetek jogi pozicionálása kétséges. A vezetési szisztémája gyakorlatilag a társaságok vezetési rendszerével lehetne azonos, beemelve ezen jogalanyt a Gt-be, ahol az ügyvezetésre vonatkozó szabályok a szövetkezetekre is vonatkoznának. A hatályos Sztv. több elemet vett át az új Gt-ből a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozás során, több esetben lényegében átmásolva annak rendelkezéseit.

3. A Gt. általános része több helyen az ügyvezetés tekintetében pontatlan, nem konzekvens és ellentétes a nyugat-európai szabályozással, ahhoz képest indokolatlanul szigorúbb. A jogalkotás nem reflektál időben a bírói gyakorlat által feltárt jogalkalmazási problémákra, a visszacsatolás nehézkes. Sok esetben azonban a Bírósági Határozatokban is késedelmesen jelennek meg a jogesetek.

4. A munkajog és a polgári jog kapcsolódási rendszerét korrekt módon lenne időszerű szabályozni. A munkajogi szabályozásnak a vezető tisztségviselőkre vonatkozó rendelkezései esetenként a Gt-vel való párhuzamos alkalmazás kötelezettsége során a gyakorlatban nehézséget okoz, célszerűnek mutatkozna egyértelműsíteni a helyzetet.

5. Az új Ptk. kapcsán a vezetőkre vonatkozó szabályozás a jogi személyekre vonatkozó részben álláspontom szerint először – a Szakértői Javaslat - a túl részletes, minden jogi személyre kiterjedő. Az alapvetően csak a társaságokra és a szervezetekre jellemző szabályozást valóban le kellett rövidíteni, azonban ez a koncepció – a Tervezet - túl vázlatosra sikerült, a túlszabályozásból az alulszabályozás csapdájába esett. A munkajog helyét rendezni lenne szükséges, a szervezetekkel együtt. A jogi személyek vezetésére vonatkozó szabályokat nem célszerű egybemosni a társaságok és szervezetek vezetőire vonatkozó szabályozással. Az ezen jogi személyeknél vezető állást betöltött munkavállalókra vonatkozó rendszer pedig átgondolásra érett.

6. A gazdasági társaságokról szóló jelenleg hatályos törvény elmozdul a korábban merev, és a gyakorlatban nem is igazán értelmezhető, a vezető tisztségviselő megválasztásának időtartama tekintetében a határozott időre vonatkozó rendelkezésétől, mikor – ugyan főszabályként fenntartva az öt évre vonatkozó normatívát – eltérést biztosít abban a szegmensben, hogy a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet e kérdésben. A gyakorlati tapasztalatok a mikro- és kisvállalkozásoknál azt mutatják, hogy akár az új alapítású társaságok a társasági szerződésben, akár a már működő társaságok a változások cégbíróság felé történő átvezetésekor, továbbá az ez irányú jogszabályi kötelezettségük teljesítésekor leginkább a határozatlan idejű formát választják. De lege ferenda megfontolandó, hogy a jelenleg öt évben meghatározott főszabályt kellene kiegészítő, kiegészítő szabályként megfogalmazni, és így a határozatlan idő lehetne a főszabály. Így a Gt. 24. § (1) bekezdés második mondata szólhatna akként is, hogy: 24. § (1) Ha a társasági szerződésben a vezető tisztségviselői megbízás időtartamáról a tagok (részvényesek)

nem rendelkeznek, a vezető tisztségviselőt határozatlan időre megválasztottnak kell tekinteni, kivéve, ha a gazdasági társaság határozott időre jött létre.

Ellenben a hatályos Gt. 24. § (1) bekezdése, mint általános, vagyis minden társaságra irányadó norma, egyértelműen a határozott időtartam mellett foglal állást. Ezzel szemben a közkereseti és betéti társaságra vonatkozóan azt mondja ki a társasági törvény, hogy ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik, a társaság ügyvezetésére mindegyik tag, illetve beltag időbeli korlátozás nélkül jogosult. A jogi személy társaságoknál éppen ellentétesen alakul tehát a törvényi szabályozás, mint a jogi személyiség nélküli cégeknél, így mindez a törvény általános részében is pontosabban kifejezésre juthatna.

7. A jogviszony szerződéses jellegét támasztja alá, hogy a vezető tisztségviselők nyilatkozattal elfogadják a megbízást. Ezzel teljesül és jut kifejezésre a társasággal – annak tagjaival – kölcsönös és egybehangzó akaratuk. A hatályos Gt. szerint a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással jön létre, újraválaszthatók és a társaság legfőbb szerve által bármikor, indokolási kötelezettség nélkül visszahívhatók. Az elfogadó nyilatkozat formájára nézve sem a Gt., sem a Ctv. nem tartalmaz speciális rendelkezéseket, azonban a hatályos Ctv. előírja, hogy az elfogadó nyilatkozatnak nemcsak az elfogadást tényét, hanem a vezető tisztségviselőnek azt a nyilatkozatát is tartalmaznia kell, hogy vele szemben kizáró okok vagy összeférhetetlenségi okok nem állnak fenn. De lege ferenda ebben a tekintetben a társasági törvény rendelkezéseit a cégtörvény rendelkezéseivel kellene igazítani akként, hogy a vezető tisztségviselői megbízás az érintett személy általi elfogadással és a törvényben szereplő kizáró és összeférhetetlenségi okokra utaló nyilatkozat megtételével jön létre.

8. A hatályos előírások szerint a vezető tisztségviselő az új vezető tisztségviselői megbízás elfogadásától számított tizenöt napon belül azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag, írásban tájékoztatni köteles, így megszűnt azon korlát, hogy egy személy meghatározott számú társaságnál lehet egyszerre vezető. Amennyiben a tagok, mint tulajdonosok autonómiájából indulunk ki,

abban az esetben azon tulajdonosi döntést, mely a vezető tisztségviselő megválasztására vonatkozik nem igazán lehet megalapozottan kétségbe vonni még akkor sem, ha az adott társaságnál már a státuszát halmozó vezetőről beszélhetünk. Egyértelmű azonban, hogy ennek előfeltétele, hogy az adott alapítói / tulajdonosi kör tudomással bírjon a valós körülményekről. Így álláspontom szerint az alapítók, amennyiben tőkeegyesítő társaság esetén társaságon kívüli személyt bíznak meg a vezető tisztségviselői jogviszony gyakorlásával, joggal várhatják el, hogy előzetesen a „kiszemelt” jövőbeli ügyvezető, vagy igazgató, esetleg vezérigazgató tájékoztassa őket arról, hogy milyen társaság(ok)ban és hol tölt be vezetői pozíciót.

9. A vezető tisztségviselőkkel szembeni kizáró ok addig áll fenn, amíg az elkövető a büntetett előélethez fűződő hátrányok alól nem mentesül a kiszabott szabadságvesztést követően. Álláspontom szerint a hatályos törvényi előírás indokolatlanul szigorúan korlátozza – áttételesen – a társaságok irányításának, üzletvezetésének a szabadságát a személyegyesítő társaságok esetében e rendelkezéssel. Amennyiben ugyanis a büntető bíróság akár egy gondatlan vétség miatt is végrehajtásában felfüggesztett bármily rövid időtartamú szabadságvesztés büntetést szab ki, az abban az esetben egyenlő a vezetői státusz automatikus megszüntetésével, hiszen a bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen elítélt személynek gazdasági társaságban betöltött ügyvezetésre feljogosító megbízatása az ítélet jogerőre emelkedésével, minden külön eljárás nélkül, automatikusan megszűnik. Tagsági viszonya folytán fennálló jogi érdekeltsége miatt azonban a személyére is kiható rendelkezéseket tartalmazó cégbírószági határozatokkal szemben fellebbezési jogosultsága azonban fennmarad. Hasonló a helyzet a tőkeegyesítő társaságok esetében is. Nem gondolom, hogy egy közúti baleset gondatlan okozás vétsége miatt a töretlen ítélkezési gyakorlat alapján kiszabott rövid tartalmú felfüggesztett fogházbüntetés alapján törvényi automatizmussal kellene a vezetői jogviszonyát megszüntetni annak a személynek, aki más tekintetben mindenben megfelel a társasági jogi és más jogszabályban a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos rendelkezéseknek. Ez egyébiránt a tulajdonosi kör autonómiáját is sérti, hiszen a fenti cselekmény miatt alkalmazott szankcióval sújtott ügyvezető, igazgató, vezérigazgató megválasztását, a cég ügyeinek továbbvitelét célzó újraválasztást

zárhatja ki mindez. A tulajdonosok tehát a fentiekben vázolt személyt nem bízhatják meg a vezető tisztségviselői státusz folytatásával, amíg a mentesülés be nem következik.

A mentesítés tekintetében a felfüggesztett szabadságvesztés esetén ugyanis bírói mérlegelésen múlik az, hogy a felfüggesztés próbaideje alatt fennáll-e a büntetett előélet vagy sem, betölthető-e a tisztség vagy nem, lényegében megkapja-e az előzetes mentesítést vagy sem. A végrehajtandó szabadságvesztés esetén a helyzet hasonló a büntetés kitöltését követően. Ez a szabályozás a nyugat-európai, így a német szabályozással sem harmonizál, hiszen mind az AktG., mind a GmbHG. csak azon személyeket zárja ki a vezető tisztségviselői körből, akiket a német büntető törvénykönyv szerint meghatározott gazdasági bűncselekményt követtek el, azonban a mentesüléstől számított öt évig.

Magam részéről de lege ferenda megfontolandónak tartanám lényegesen cizelláltabban szabályozni ezen kérdéskört. Nem látom indokoltnak, hogy nincsen semmilyen különbség a társasági jogi szabályozásban abban a szegmensben, hogy a kizáró okok tekintetében a Btk. különös rész szerint melyik fejezetbe sorolt bűncselekmény törvényi tényállását merítették ki. Adott esetben a gazdasági életre, a forgalom biztonságára jóval veszélyesebb egy pénzügyi, vagy esetleg egy gazdálkodás rendjét sértő bűncselekmény miatt kiszabott pénzbüntetés, mint egy más ügyben kiszabott felfüggesztett szabadságvesztés. Indokolt lenne az egyéni vállalkozásokról szóló törvényben rögzített szabályok kizáró okokra vonatkozó rendelkezéseknek az átvétele, így elegendő lenne azon személyt kizárni és ezen az alapon megfosztani vezető tisztségviselői pozíciójától, akit gazdasági, vagyon elleni vagy a közélet tisztaságát sértő bűncselekmény miatt jogerősen, végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték, vagy akit egyéb szándékos bűncselekmény miatt egy évet meghaladó végrehajtandó szabadságvesztésre ítélték.

10. A kizárás arra is vonatkozik, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági

társaságban sem. Magam részéről indokoltnak tartanám a társasági törvényben e téren a szabályok könnyű kijátszhatósága miatt annak pontosítását akként, hogy a vezető tisztségviselő, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, e tilalom hatálya alatt nem lehet vezető tisztségviselő, továbbá akit valamely más foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az ítélet hatálya alatt az abban megjelölt tevékenységet főtevékenységként folytató gazdasági társaságban nem lehet vezető tisztségviselő – akkor sem, ha annál a társaságnál, ahol ezen vezető tisztséget betölti, a főtevékenységet a büntetőeljárásnak a vezető tisztségviselője ellen történő megindítása után módosították –, ha az eltiltásban szereplő foglalkozás és a társasági szerződésben az eljárás megindításának napján szereplő főtevékenység azonos.

11. A harmadik Gt. szerint a gazdasági társaságnak megszüntetési eljárás során való törlését követő két évig nem lehet más gazdasági társaság vezető tisztségviselője az a személy, aki a törlést megelőző naptári évben a gazdasági társaságnál vezető tisztségviselő volt. De lege ferenda ebben az esetben azonban a társasági törvénynek egyértelműen lehetne fogalmaznia, így a Ctv-ben önmagában nem létező megszüntetési eljárás helyett pontosan az ismeretlen székhelyű cég megszüntetésére irányuló eljárást kellene tartalmaznia, hiszen eltérő értelmezéssel a cég megszűntnek nyilvánítása is megszüntetési eljárásként fogható fel. Ide lenne célszerű beemelni a szövetkezeti törvényben megtalálható és az új Ptk. korábbi tervezetében is szereplő azon kizáró okot, hogy a vezető tisztségviselő nem lehet cselekvőképtelen és korlátozottan cselekvőképességű sem. Ugyancsak a szövetkezeti törvényből át lehetne venni a társasági törvénybe – ha már külön vannak szabályozva a jogalanyok – azon rendelkezést is, hogy kizáró ok lehessen az is, ha valaki a létesítő okiratban előírt szakmai követelményeknek nem felel meg.

12. A szövetkezetek esetében de lege ferenda megfontolandó tehát a határozott – maximum öt évre fennálló – megválasztás kötelezettségének felülvizsgálata, hiszen az alapszabály ettől eltérést nem biztosíthat. Ezt a társaságokhoz hasonlóan meg kellene engedni. Ugyancsak rendezni kellene álláspontom szerint a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatával kapcsolatos kérdéskört, hiszen a szövetkezetet is be kell

jegyezni a cégjegyzékbe, így az elfogadó nyilatkozatnak ki kell terjednie a kizáró okok és összeférhetlenségi kérdésekben tett nyilatkozatra is. Így a Ctv. tágabb rendelkezéseit be kellene építeni a szövetkezeti törvénybe, csakúgy, mint a Btk. 2008. január 1-től hatályos azon rendelkezését, hogy a kizáró ok terjedjen ki arra is, akit jogerős bírói ítélettel a vezető tisztség gyakorlásától eltiltottak, és e tilalom hatálya alatt ne lehessen szövetkezeti vezető, hiszen a Btk. 56. § (2) bekezdés is foglalkozásnak minősíti a szövetkezeti igazgatósági tagságot is.

13. A munkajogi szabályozás kapcsán a vezető állású munkavállalók kollektív védelme iránti igény megalapozott. A törvény indokolása felett ebben a részben álláspontom szerint elment az idő, így a vezetők – egy bizonyos aspektusban – legalább annyira kiszolgáltatottak, mint az egyéb munkavállalók, más részről pedig a kiemelkedő juttatás nem a bizonytalanabb munkajogi helyzethez kötődik, hanem a nagyobb felelősséghez.

14. Értелеmszerűen nem változott, csupán bővült a felügyelő bizottsági tag és a társaság vezető tisztségviselője közötti összeférhetlenségi klauzula, hiszen a vezető tisztségviselő és közeli hozzátartozója ugyanannál a társaságnál a felügyelőbizottság tagjává nem választható meg, de az új szabályok szerint az élettársa sem. A jogszabályi rendelkezés azonban csak azt az esetet tiltja, hogy ha valakit már vezető tisztségviselővé választottak egy társaságban, akkor ugyanezt a személyt később a felügyelő bizottságba is beválasszák. A törvény helyes értelmezése azonban csak az lehet, hogy a szabály kizárja a két tisztség egyidejű betöltését, függetlenül attól, hogy melyik keletkezett előbb. A társaság kártérítési igényt is érvényesíthetne a vezető tisztségviselővel szemben, ez azonban legalább két komoly aggályt vet föl. Egyrészt nem világos, hogy a többes tisztségből önmagában milyen kár keletkezhethet, illetve, hogy ebben az esetben nem arról beszélhetünk, hogy a társaságot kijátszotta a vezető tisztségviselő, hanem arról, hogy a társaság választotta meg a vezető tisztségviselőt a másik tisztségre is. Így még az sem igazán merülhet fel, hogy a vezető tisztségviselő megteveszti a társaságot, hiszen a legfőbb szervnek ismernie kell a társaság irányítására és kontrollálására hivatott személyek és szervek személyi anyagát és

összetételét, arról nem is beszélve, hogy a céganyagok nyilvánosak, még idegenek számára is, nemhogy a társaság saját tagjai tekintetében. Ekként ebben az esetben helyesebb lenne a társasággal szemben a Cégtörvényben cégbírói szankciót előírni, figyelemmel arra, hogy akár a vezető tisztségviselői poszt betöltése akár a felügyelőbizottsági tagság is a társaság legfőbb szervének kompetenciájába tartozó kérdéskör. Nem véletlen tehát, hogy ennek a kártérítési eljárási lehetőségnek nincs is bírói gyakorlata, hiszen adott esetben kárt szenvedett társaságot tekinthetjük magának a károkozónak is.

15. Nem igazán tartható fenn az a szabályozás, hogy a vezető tisztségviselők a cégbírói felé benyújtandó elfogadó nyilatkozatukban önmagukról állítják, hogy rájuk nézve semmiféle kizáró ok nem áll fenn, mert ennek valóságtartalmát azonban semmilyen rendszer nem ellenőrzi.

16. A Ptk. rendszerében a közeli hozzátartozók és a hozzátartozók külön megbontva szerepelnek, magam részéről azonban helyesebbnek látnám az összeférhetlenségi okokat nem csupán a közeli hozzátartozók és élettárs bontásban megadni, hanem valamennyi hozzátartozóra ezt a tilalmi rendszert kiterjeszteni. Ha a kizáró okok rendszerének szerepét vizsgáljuk, abban az esetben a jogszabály a célját ezek szerint a nevelőszülő tekintetében betölti, a sógor (testvér házastársa) tekintetében pedig nem, mert ebben a szegmensben a tilalom nem áll fenn. A forgalom biztonságát álláspontom szerint jobban szolgálná a teljes Ptk-ban rögzített hozzátartozói körre kiterjeszteni a tilalmat. Meg kellene szüntetni egyben azt a kettősséget, mely a Ptk. és az Mt. hozzátartozói köre meghatározásában rejlik.

17. Már a második Gt. kritikája kapcsán is felmerült, hogy a vezető tisztségviselővel szemben érvényesíthető kárigény elévülési ideje a Ptk. általános szabályaitól rövidebben, változatlanul egy évben nyer megállapítást, azonban az általánosnál rövidebb elévülési időnek nehezen indokolható a jogpolitikai célja, valószínű, hogy indokoltabb lett volna az általános ötéves elévülési idő fenntartása.

18. A szövetkezeti vezetőkkel szembeni összeférhetetlenség kapcsán az élettársi kapcsolat, mint az összeférhetetlenségre kiható magánjogi jogviszony kimaradt a szabályozásból – noha az 1992. évi I. törvényben még benne volt –, így nem kompakt a társasági- és a munkajogi joganyaggal sem, és nem is következetes, hiszen a Gt-be is azért lett beemelve, mert a társadalmi viszonyok változása folytán napjainkban legalább annyira preferált együttélési forma, mint a házasság.

19. Ugyancsak megfontolásra lenne érdemes, hogy a Gt. vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályait össze kellene hangolni a nem gazdasági társasági formában működő gazdálkodó szervezetekre irányadó rendelkezésekkel. Így egy adott személy tisztségviselésére vonatkozó adatsornak a cégregiszterben tartalmaznia kellene azt is, ha más szervezetben, mondjuk szövetkezetnél tölt be vezető pozíciót. Ezt is célszerű lenne a cégjegyzékben nyilvántartani az adott társaságok valamennyiében.

20. A kisérszvényesek meghatározó befolyással nem bírnak a nyilvánosan működő részvénytársaság működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetésnek ettől a formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető állású alkalmazottnak minősülnek. Eltérő a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az rt. vezetésére, akár az általa jogosult igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt az Mt. nem tartalmaz. Célszerű lenne a Munka Törvénykönyvében meghatározni annak a részesedésnek a mértékét, mely nem áll ellentétben a törvény koncepciójával és a Gt-vel is kompakt, de a vezető állású munkavállaló tekintetében már ésszerű korlátot szab az összeférhetetlenségi szabályok elveivel összhangban.

21. De lege ferenda megfontolandó lenne a szövetkezeti vezetők, elsősorban az igazgatóság tekintetében előírni a Gt-hez hasonló, azzal harmonizáló rendelkezéseket. Ez a fajta szabályozatlanság az európai szövetkezetekről szóló az Európai Tanács 1435/2003/EK tanácsi rendelet és az európai szövetkezet statútumának a munkavállalói részvétel tekintetében történő kiegészítéséről szóló 2003/72/EK tanácsi

irányelv rendelkezéseivel, sem pedig a 2006. évi LXIX. törvény rendelkezéseivel nem mutatnak semmilyen összhangot. A szövetkezetek esetében is felmerülhet ugyanis az a probléma ami a gazdasági társaságoknál, tehát a társaság titokvédelem iránti igénye és a vezetők titoktartási kötelezettsége ellentétbe kerülhet a tag információhoz jutáshoz való jogával. A német szövetkezeti törvény kifejezetten rendelkezik az igazgatósági tagok titoktartási kötelezettségéről, és ezen kötelezettség megszegéséről.

22. A vezető tisztségviselőkön kívül meg lehet indítani a pert olyan személyek ellen is, akik formálisan nem hozhattak üzleti döntéseket a társaságnál, de tényleges helyzetüknél fogva hatást gyakoroltak a társasági döntésekre, akiket shadow director-nak (árnyékvezetőnek vagy árnyékigazgatónak) nevez az angolszász jogrendszer. Az alperes nemcsak a perindítás idején vezető tisztségviselői pozícióban lévő személy lehet, hanem az is, aki a felszámolás kezdő időpontja előtti három évben vezető tisztségviselő volt. A három éves időintervallum azt a jogalkotói elképzelést fejezi ki, hogy a crach oka nem lehet olyan magatartás, ami a fizetéseképtelenség megállapítása előtt több, mint három évvel történt. Pedig ilyen előfordulhat, ám ez nem alapozza meg a vezető tisztségviselő felelősségét, ha a fizetéseképtelenség bekövetkeztéig három év eltelt. Ezzel a szabály nem feltétlenül éri el a célját, így célszerű lenne a rendelkezést úgy megfogalmazni, hogy magatartáshoz, ne pedig időmúláshoz legyen köthető, nem érintve természetesen az általános elévülésre vonatkozó előírásokat. A hitelezőknek ugyanis nincs közös érdeke, így a vezető tisztségviselő ahhoz nem is igazodhat. A Csődtörvény a követelmény felróható megszegése esetére, ha a cég fizetéseképtelenné válik, előírja a vezetőknek a hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét. Ezzel átlép egy olyan faktorba, ami elvi szinten ugyan megmagyarázható, azonban gyakorlatilag valamivel nehezebben. Ez talán a felelősségi rendszer legvitatottabb rendelkezéseinek egyike az új társasági joganyagban, hiszen a vezető tisztségviselők a tulajdonosoktól, a tagoktól nyerik legitimációjukat, ezen személyek érdekeinek az elsődlegessége kell, hogy vezérelje a vezető tisztségviselőket eljárásuk során. A törvény talán szerencsésebb módon is nyúlhatott volna a kérdéshez, és egy korrekt eljárásra, és érdekvédelemre kellett volna, hogy kötelezze a csődközeli helyzetben lévő cégek vezetőit, szemben az egyoldalú hitelezői érdekorientáltsággal.

23. A szövetkezeti jogi szabályozás kapcsán is rögzíthető, hogy a wrongful trading esetén a társasági törvény 30. § (3) bekezdését ismétli szó szerint a szövetkezeti törvény 33. § (3) bekezdése azzal az eltéréssel, hogy felróhatóság helyett vétkességről beszél. Ezen túlmenően a szövetkezeti törvény meg sem említi a felmentvény intézményét, noha ennek a társasági jog által történő bevezetése okán különösebb akadálya nem lenne.

24. A vezető állású munkavállalók munkajogi felelősségi szabályozása terén a szabályozás kritikájaként megfogalmazható, hogy valójában semmi nem indokolja, hogy a polgári jogtól eltérő, attól enyhébb, lényegébenösszecszerűségében maximált munkajogi felelősség a munkavállalói gondatlan károkozás esetén fennálljon. Ez még abban a szegmensben sem tartható, hogy a vezető állású munkavállalók esetén az általánostól munkajogi értelemben vett szigorúbb felelősségi szabálytól érvényesen nem lehet eltérni. Ezzel szemben a Ptk. 339. §-ban foglaltak alapján a munkavállaló az általa okozott kárért elvileg teljes kártérítéssel is felelhetne, ami viszont enyhébb fokú vétkesség esetében bírói mérlegelés mellett csökkenthető, a felróhatóság hiányban pedig mentesítendő volna.

25. A 2006-os Cégtörvény világossá teszi, hogy a származékos képviselők képviseleti joga a törvényes képviselőktől ered, vagyis a törvényes képviselők felhatalmazó okiratában foglalt nyilatkozaton alapul. Ilyennek minősülnek a cégképviselőre, cégjegyzésre feljogosított alkalmazottak. Utóbbiak tehát szintén szervezeti képviselők, vagyis felhatalmazásuk alapján a cég nevében jogosultak eljárni, nyilatkozatot tenni, s e képviseleti joguk szintén folyamatos. A legfőbb szerv határozatával is megengedi a törvény a munkáltatói jogok egyetlen vezető tisztségviselőre telepítését, vagy munkavállalóra való átruházását. Ebben a mozzanatban viszont a rendelkezés némileg ellentmondásban van azzal a szabállyal, amely kifejezetten a létesítő okirat eltérő rendelkezését teszi lehetővé. Ha ettől az ellentmondástól eltekintünk, akkor már csak az az eltérés marad, hogy egyetlen vezető tisztségviselő mellett a törvény nem engedi meg, hogy a legfőbb szerv munkavállalóra ruházza át a munkáltatói jogok gyakorlását,

de ha legalább két vezető tisztségviselő van a társaságnál, akkor fennáll ez a lehetőség is. Ez a különbségtétel nem értelmezhető.

A munkavállalók cégjegyzési joga a Gt. rendelkezése szerint együttes: két képviseleti joggal rendelkező személy aláírására van szükség. Ám ez a szabály is diszpozitív, azaz a társasági szerződés eltérően is rendelkezhet. Az eltérés általános lehetőségének kimondása mellett létezik az a szabály, amely felhatalmazza a létesítő okiratot arra, hogy meghatározott munkakört betöltő munkavállalók cégjegyzési jogának önállóságáról szóljon. Ha a munkavállalók esetében az együttes cégjegyzési jog csak törvény vagy a létesítő okirat ellenkező kikötésének hiányában érvényesül, akkor erre a kiegészítő szabályra nincs szükség.

26. A társasági törvény hiányossága, hogy nem tesz említést arról, hogy a visszahívást kell e közölni a vezető tisztségviselővel ahhoz, hogy az érvényes, vagy hatályos legyen. Külön kérdés, hogy a vezető tisztségviselő szempontjából hatályosnak vélhető-e a visszahívás akkor, ha ezt nem tudatták vele, és máshonnan sem juthatott tudomására. Mindaddig, amíg a vezető tisztségviselő nem szerzett tudomást jogviszonyának megszűnéséről, és az adott helyzetben általában elvárható gondosság mellett erről nem is kellett tudomást szereznie, nem lehet felróni neki azt, ha továbbra is vezető tisztségviselőként jár el. Ekkor lényegében a vezető tisztségviselő kvázi jóhiszemű álképviselő. Ha a vezető tisztségviselő munkaviszony keretében látta le feladatát, akkor a munkaviszony megszűnésére a munkajogi szabályokat kellene alkalmazni, ami adott esetben feloldhatatlan ellentétet eredményezhet a társasági jogi szabályokkal, hiszen a munkavállalók érdekeinek védelme miatt a munkáltató a munkaviszonyt nem szüntetheti meg bármikor indoklás nélkül.

27. A szövetkezet vezető tisztségviselője a tisztségéről bármikor lemondhat, azonban ha a szövetkezet működőképessége szükségessé teszi, a lemondás legkésőbb a bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a közgyűlés az új vezető tisztségviselő megválasztásáról már e határidő elteltét megelőzően döntött. Amennyiben a társasági törvényből gyakorlatilag kimásolt rendelkezések szerepelnek ebben a vonatkozásban is, nem lett volna akadálya annak, hogy az a kitétel is

szerepeljen vagylagosan, hogy „dönthetett volna”. Nyilvánvaló a probléma, mellyel a második Gt. is megküzdött, mely szerint, ha a működés érdekében a hatvanadik napon válik hatályossá a lemondás, azonban a közgyűlés már új vezető tisztségviselő megválasztásáról dönthetett volna, abban az esetben a vezető tisztségviselőt akarata ellenére helyezi a közgyűlés abba a helyzetbe, hogy a tevékenységét ellássa. Ez pedig ellentétes a lemondás elveivel.

28. Célszerűnek látszana, ha az Mt. mondaná ki, hogy a vezető alkalmazottak munkaviszonyának megszüntetése esetében a felmondási idő és a végkielégítés mértékének a meghatározása szabad megegyezés tárgya lehet. Ugyancsak rendezni lenne szükséges az egészben vagy részben állami tulajdonban álló gazdasági társaságok és állami cégek vezető állású munkavállalóinak végkielégítésére vonatkozó szabályozást, adott esetben annak maximálásával is. A vezető állású munkavállaló halála, vagy a munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetében is az általános szabályok az irányadók. Felmerülhet, hogy szociális érdekekre figyelemmel, a vezető állású munkavállaló a munkaviszony halál miatti azonnali megszűnésével szemben a jogi megszűnést a halál beálltát követő hónap utolsó napjára volna indokolt tenni. Ez esetben eddig az időpontig járna előzetes betegség esetén a táppénz, hirtelen halál esetén pedig a fizetés.

A módosító felmondások tekintetében a hazai szabályozás átgondolásra érett. A módosító felmondás főleg egyes munkafeltételek módosítására, ezen belül számos esetben alacsonyabb munkakör, illetve munkabér elfogadására, más esetekben pedig határozatlan időre szóló munkaviszonynak határozott időre szóló módosítására irányul, de kiterjedhet mellék-kikötések változtatására is. A régi magyar jogi szabályozásban a módosító felmondást akkor lehetett alkalmazni, ha a munkavállaló önértékét nem sértette. A felmondás védelme kapcsán egyébiránt a német szabályozás külön rendelkezik a vezetőkről. Különösen nagyobb számú munkavállalót foglalkoztató munkáltatóknál megfontolásra érdemes e munkavállalói védelem elfogadása, akár a vezető állású munkavállalók tekintetében is.

29. A német szövetkezeti jog eltérést biztosít az egy tag – egy szavazat elve alól. A hagyományos elven nyugvó szabályzás a formaválasztásnál hátrányos lehet, mert a vagyon bevitelével arányosított szavazati jog kedvezőbbnek tűnhet.

30. A vezetőkre vonatkozó szabályozás társasági jog, szövetkezeti jogi és munkajogi rendszerében további összehangolást igényel. Ez rögzíthető az egyes területeken belüli normák viszonyára, és az egymás közötti kapcsolatra is.

A kutatási eredmények hasznosítása a jogtudomány több területére is kiterjed, és igyekszik rámutatni a szabályozás hiányosságaira és esetlegesen fellelhető ellentmondásaira, megoldási javaslatot és alternatívát is nyújt a jogalkotás számára.

Az értekezés rávilágít a jogalkalmazásban adott esetben mutatkozó ellenpontokra, így elősegíti az egységes jogértelmezést. A munka erősen gyakorlatorientált, így az anomáliák és jogértelmezési nehézségek tekintetében igyekszik konkrét módon állást foglalni, így a hasznosítás a vállalkozói szférában is lehetséges.

Az értekezés olyan fejezeteket és releváns megállapításokat is tartalmaz, melyek a szerző által oktatott tantárgyak anyagában nyerhetnek hasznosítást.

IV. Az értekezés témakörével összefüggő publikációk jegyzéke

- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 3. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/52271/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-3resz?area=167>.2008.08.05.
- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 2. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51809/a-gazdasagi-tarsasagokmukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-2resz?area=167>.2008.07.25.
- A gazdasági társaságok működésének tulajdonosi és közérdekvédelmi ellenőrzése 1. rész. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51465/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-1resz?area=167>. 2008.07.16.
- A vezető tisztségviselők összeférhetetlensége <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/49903/a-vezeto-tisztsegviselok-osszeferhetetlensege?area=167>.2008.06.16.
- A cégvezető és a munkavállalók képviseleti joga. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/48794/a-cegvezeto-es-a-munkavallalok-kepviseleti-joga?area=167>.2008.05.26.
- A társaságot alapítók felelőssége. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/46022/a-tarsasagot-alapitok-felelossege?area=167>.2008.03.25.
- Bejelentési kötelezettség a munkaügyi felügyelőség felé. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/44610/ha-elmulasztotta-potolja-bejelentesi-kotelezettseg-a-munkaugyi-felugyeloseg-fele?area=167>.2008.02.18.
- Az egyéni és társas vállalkozások jogi szabályozása. Főiskolai jegyzet. Eger, Líceum Kiadó, 2007. 1-294. old.

- Fejlődési tendenciák az állami tulajdonú vállalkozások szabályozása terén, különös tekintettel régiókénti megjelenésére. In: KÁDEK István- ZÁM Éva (szerk.): Regionális versenyképesség, társadalmi felelősség. Acta Oeconomica Eger, Líceum Kiadó 2007. 233-247. old.

- A társasági törvény és a cégtörvény módosításai. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozások 10. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. november 169.250 karakter, kizárólag CD formátumban jelent meg.

- Új irányok a magyar cégjogi szabályozásban. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2007. 173-177. old.

- Munkaidő-szabályozás az Európai Unióban – figyelemmel a magyar individuális munkajog rendelkezéseire. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 8. Miskolc, Bíbor Kiadó 2007. 363-400. old.

- A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról. Jogtudományi Közlöny 2007. október 464-473. old.

- Részvénytársaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozások 10.4. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. augusztus 242.838 karakter, kizárólag CD formátumban jelent meg.

- A munkaidő és pihenőidő európai uniós és hazai szabályozásáról. Magyar Jog 2007. július 385-394. old.

- A kis- és közepes vállalatok (kkv-k) és alapításuk. In.: PAPANÉK Gábor (szerk.): Gyakorlati vállalkozási ismeretek, EKF Gazdaságtudományi Intézet PR-Editor Kft. Eger, 2007. 14-20. old.

- Korlátolt felelősségű társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. 10.3. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2007. május Oldalszámozás nélkül, összesen 90 old. terjedelemben.

- Társaságokkal kapcsolatos iratminták. In.: F.DORNBACH Mária (szerk.): Üzleti kommunikáció szóban és írásban. Gazdasági irat- és szerződésmintatár: (5.7. fejezet) Verlag Dashöfer Kiadó Budapest, 2007.április (kizárólag CD formátumban jelent meg).

- A kényszervállalkozásokról. In.: STIPTA István (szerk.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 7/2. Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006. 131-159. old.

- A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2006. 189-195. old.

- A tartósan állami tulajdonban lévő vállalkozások jogi szabályozásáról. Magyar Közigazgatás 2006. november, 685-697. old.

- Betéti társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. In.: POLÁNYI Tamás (szerk.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. 10.2. fejezet Bp., Verlag Dashöfer Kiadó, 2006.november Oldalszámozás nélkül, összesen 65 oldal terjedelemben.

- Társasági jog, cégeljárás. In.: FODORÓCZY Géza (szerk.): Gazdasági irat- és szerződésmintatár: (2.fejezet) Bp., Verlag Dashöfer Kiadó 2006. Augusztus (kizárólag CD formátumban jelent meg)
- A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. Magyar Jog, 2006. július 417-425. old
- A csődtörvényt érintő alkotmánybírósági határozatok. In: STIPTA István (szerk.): Doktoranduszok Fóruma ME-ÁJK. Szekciókiadványa, Miskolc, 2005. 227-233. old.
- Vállalkozások jogi szabályozása. In: HOLLÓNÉ KACSÓ Erzsébet (szerk.): Alapfogalmaktól az üzleti tervig. EKF. GTI, Eger, 2004. 62-84. old.

RÓBERT ROMÁN

**DIE RECHTLICHE REGELUNG IN HINSICHT AUF DIE LEITER DER
WIRTSCHAFTSGESELLSCHAFTEN UND GENOSSENSCHAFTEN, IM
SPIEGEL DER RICHTSPRAXIS**

Die Thesen zur PhD-Dissertation

MISKOLC

2008

I. Die Zusammenfassung der Forschungsaufgaben, die Zielsetzungen der Forschung

Ich untersuche die die Leiter betreffende rechtliche Regelung in einem retrospektiven Gesichtspunktsystem, nicht nur beschreibend, sondern im Hinblick auf ihre geschichtliche Entwicklung. Meine Forschung deckt die Regelungen im Gesellschaftsrecht, die sich auf die Leiter beziehen, ihren allgemeinen und speziellen Teil, also auch die einzelnen Gesellschaftstypen in verschiedenen Gesichtspunktsystemen auf. Im Zusammenhang damit wird sowohl auf das theoretische, als auch auf das praktische Erscheinen der Regelung exponiert, vom XIX. Jh. über die verschiedenen sozialen Epochen hindurch. Das traditionelle ungarische Handelsrecht, seine Veröffentlichung im Kodex, weiterhin seine ständige Erweiterung mit praktischen Elementen zog sich über eine soziale Struktur hin, und in der Verschärfung spielte – neben der exakten rechtlichen Regelung und der verfeinerten Gerichtspraxis – auch die Rechtswissenschaft eine bedeutende Rolle. Die Stelle der Wirtschaftsgesellschaften und der Genossenschaft war eindeutig, obwohl es aus den Werken besonders von Ödön Kuncz, Antal Klupathy und Ferenc Nagy festzustellen ist, dass viele, auch Jahrzehnten später auftauchende Probleme mit der Rücksichtnahme der Theorien von diesen hervorragenden Wissenschaftlern hätten vermieden werden können. Deshalb beschäftigte ich mich während der Forschung mit den auch in dem altungarischen Recht existierenden Anomalien, rechtlichen Problemen, die gelöst worden oder auf die es einen Lösungsvorschlag gab, denn bei vielen von ihnen hätte die theoretische Leitlinie aus den früheren Werken oder der damaligen Gerichtspraxis lediglich übernommen werden sollen.

Meine Dissertation versucht die die Leiter betreffenden Fragen in den Mittelpunkt der Forschung zu stellen, und über die gesellschaftsrechtliche Annäherung hin behandelt sie die arbeitsrechtliche Regelung und ihre Auswirkung in der Praxis. Diese Forschung stellt die praktische Auswirkung der in die Gerichtspraxis überhobenen Thesen in einen historischen Kontext, sie soll aber daneben betonen, dass das Recht zwar einerseits eine Wissenschaft ist, andererseits ist es aber ein lebendiges Recht, das den Wert auf die gerichtliche Tätigkeit legt. Es ist die Aufgabe des Richters, die infolge

der Rechtsentwicklung auftauchenden Fälle anhand des gültigen positiven Rechts zu beurteilen, bei dem ihm die bestimmten Punkte der Theorie und des Rechtssystem zur Hilfe stehen.

Diese Dissertation hat natürlich nicht zum Ziel, den theoretischen Hintergrund der Gerichtsrechtsgebung, -entwicklung und -gebrauch vorzustellen, sondern sie fokussiert darauf, dass man die Tätigkeit der Gerichtshöfe hinter irgendeiner Theorie stellend als Ergebnis einen rechtsgültigen Urteil bekommt, mit dem eine Rechtslücke behoben werden kann. Dadurch kann auch die weitere rechtgebende Arbeit unterstützt oder zur Interpretation der normativen Regeln beigetragen werden, mit dem Hinweis auch darauf, dass das Recht in der Theorie und in der Wirklichkeit nicht getrennt gesehen werden kann.

Auf theoretischer Ebene kann das Gerichtsrecht unter den formellen Quellen des Rechts realisiert werden. Das Gerichtsrecht ist die Gesamtheit der allgemein gültigen Normen mit einem eindeutig festgestellten Inhalt. Auch das Gerichtsrecht stellt Normen fest, jedenfalls die Entscheidung selbst, die Erschaffung der Entscheidung – das Ratio Decidendi – und auch ihre zusammenhängende Interpretation. Das Gerichtsrecht ist mit derselben Eindeutigkeit festgestellt wie das Gesetzrecht. Die Unterschiede zwischen den beiden sind gegeben, das Gerichtsrecht ist seine Zeitdimension realisierend nachherig, seine Setzenstufe betrachtend induktiv, weil der Richter bei der Abstrahierung des konkreten Falls die abstrakteren Thesen formuliert. Das Geschöpf der Gerichtsrechtsgebung knüpft sich enger an den Fall, kann auf einer niedrigeren Abstraktionsstufe bestimmt werden als das der Rechtsgebung, ist aber besser abgestuft und flexibler, der aktuelle Präzedenzfall kann bei der Gebrauch aus der Masse der Präzedenzfälle mit der Methode vom Auseinanderhalten bestimmt werden.

Der eine Grund dieser Dissertation war, dass ich als praktizierender Advokat zweimal in Gerichtsbeschlüssen (BH. 2000. 97 und BH. 2008.1) meine Argumentationen widersah, die auch der Oberste Gerichtshof teilte, zwar in Kriminalfällen, aber mit wichtiger bürgerlichen Auswirkung. Dementsprechend kann das Gerichtsrecht auch laut meinem Standpunkt nur indirekt als Gerichtsrecht gefasst werden, da der Richter

selbst aus dem Argumentensystem der rechtlichen Vertreter oder Verteidiger entweder teilweise oder im ganzen bestimmte Disziplinen übernimmt, die er in den Urteilstatbestand einbaut. Dieses Paradigma wurde auch in den Werken mehrerer Theoretiker, u.a. Béni Grosschmid, Tamás Sárközy und Francesco Galgano ausgearbeitet. Ich hielt es für wichtig, auch meine eigenen praktischen Erfahrungen, die ich bei den Firmenprozeduren sammelte, heranzuziehen und während der theoretischen Forschungen zu benutzen.

Das primäre Ziel dieser Dissertation ist, die Stelle der Leiter in diesem Segment des Rechtssystems zu finden und der Rechtsgebung alternative Möglichkeiten anzubieten. Das Thema ist neu in dem Sinne, dass der Entwicklungsprozess, das damalige und gegenwärtige Stadium der die Leiter betreffenden Regeln, weiterhin ihr bevorstehender Verlauf in den Bereichen Gesellschaftsrecht, Genossenschaftsrecht und Arbeitsrecht gleichermaßen untersucht werden, im Zusammenhang mit dem Gerichtsrecht und den wissenschaftlichen Thesen.

Den historischen Teil halte ich auch deswegen für wichtig, weil der Entwicklungsprozess so zu sehen ist. Ich versuche auch bei der für die Leiter geltenden Regelung die theoretischen Schwierigkeiten und die praktischen Lösungen der vorherigen sozialen Struktur darzustellen.

Die andere Aktualität des Themas waren die Trends der Globalisierung, die auch die Regelung des Gesellschafts- und Arbeitsrechts grundlegend betreffen.

Die Bereiche werden zu Gewinner der wechselnden Zeiten, deren Personen die Richtung der Regelung nicht nur befolgen, sondern auch bestimmen. Dies ist natürlich keine einfache Aufgabe, aber man soll laut meinem Standpunkt jedenfalls die westeuropäischen Trends beachten, und auf die Änderungen rechtzeitig reflektieren.

Dies ist im Bezug auf die Leiter aus mehreren Gründen bedeutend. Einerseits ist es wichtig, unter welchen Regeln sich das Führungssystem der heimischen Klein- und mittelmäßigen Unternehmen bewegen kann, in welchem Maße die Gesetzgebung nicht nur bei dem raschen Marktauftritt eine Grenze bedeutet, sondern auch mit dem einfachen, praktischen, transparenten Regelsystem. Das eine wesentliche Element ist,

was für ein Führungssystem eine bestimmte Unternehmung betreiben soll. Als eindeutiges Positivum erscheint hier die Erleichterung des Führungssystems der Personengesellschaften, während die Regelung des Führungssystems der Kapitalgesellschaften einem anderen Bereich angehört, wo auch die Vorschriften und Erwartungen der EU nicht außer Acht gelassen werden dürfen. Im ersten Fall hat es im Gesichtspunktsystem der Kleinunternehmer, die den bedeutenden Teil der Gesellschaft ausmachen, eine eindeutige Bedeutung, andererseits ist aber die korrekte Regelung der großen Aktiengesellschaften notwendig.

Die Genossenschaften sind wesentlich spezielle Rechtssubjekte, aber sie sind es trotzdem nicht. Die Untersuchung der Genossenschaften erfolgte in diesem Segment, weil auch die Stelle dieser Institution laut meinem Standpunkt – mit der alten Regelung übereinstimmend – grundlegend gefunden werden sollte. Ihre Stelle ist aber im System des Gesellschaftsrechts, es war ja kein Zufall, dass auch diese Form bei der Kodifizierung des ungarischen Handelsgesetzes in diesem Kodex behandelt wurde. Heutzutage ist die Forschung dieses Gebiets ein bisschen marginal geworden, aber in der sozialistischen Gesellschaftsstruktur war es im Vordergrund der Untersuchung. Ich möchte auch die Ursachen behandeln, da der Erneuerungsprozess der Genossenschaften mit dem neuen Gesetz nicht beendet werden darf. Mit Rücksicht darauf, dass auch das neue Ptk. die Stelle dieses Rechtssubjekts sucht, halte ich es für fundiert, seine Regelsystem zusammen mit der Praxis zu untersuchen, und es zu beweisen zu versuchen, dass die Schaffung der die Leiter der Genossenschaften betreffenden übereinkommenden Regeln weder theoretische noch praktische Hindernisse hat, so sehen wir hier eine Rechtspersönlichkeit, die in diesem Segment in das Gesellschaftsrecht integriert werden kann. Laut meinem Standpunkt besteht zwischen der OHG und der offenen AG so große Unterschied, wie zwischen der Genossenschaft und den Gesellschaften, besonders die durch das neue Wirtschaftsgesetz geschaffenen Nonprofit-Gesellschaften angesehen, aber im Fokus auf die Leiter gibt es keinen wesentlichen Unterschied. Die die Leiter betreffende normative Regelung möchte ich mit den westeuropäischen Regeln entgegensetzen, um zu untersuchen, was die heimischen Lösungen in dieser Relation zeigen.

Auch das Arbeitsrecht sucht seine Stelle bei der Kodifizierung des bürgerlichen Rechts, obwohl die Wissenschaftler den Verbindungspunkt der Grundlage gar nicht bezweifeln, aber im Bezug auf die Teilprobleme gibt es eindeutig eine theoretische Debatte. Auch in der Gerichtspraxis taucht das Dilemma auf, in den bestimmten Rechtsfällen im Zusammenhang mit dem Einstellen und der Beschäftigung der laut dem Gesellschaftsrecht oder der genossenschaftlichen Regelung leitenden Repräsentanten gleichzeitig als leitende Angestellte. Dementsprechend – die Dissertationsstruktur ansehend – untersuche ich die anknüpfenden arbeitsrechtlichen Verordnungen in einzelnen Kapiteln so, dass sie im Bezug sowohl auf die drei Gesellschaftsgesetze als auch auf die drei Genossenschaftsgesetze erscheinen. Ich versuche die zu verändernden und zur Veränderung bereit gewordenen Teile in den die Leiter betreffenden Regeln auszuarbeiten.

Die Dissertation hat weiterhin zum Ziel, auch auf die Zukunft, d.h. auf das neue Ptk. zu reflektieren, und damit aus den Entwürfen, die sich auf die allgemeinen Regeln der Rechtspersönlichkeiten beziehen, die Prinzipien der die Leiter betreffenden Regelung, mit ihren theoretischen Dilemmas und Vorfragen der bevorstehenden Entwicklung von den Teilregeln in voller Zeitdimension auszuarbeiten.

Die die Leiter der Wirtschaftsgesellschaften und Genossenschaften betreffende Regelung darf von dem konkreten Normensystem nicht getrennt werden, sie integriert sich darin eindeutig, gleichzeitig verfügt sie aber auch über arbeitsrechtliche Elemente. Deshalb versuchte ich den gewählten Themenkreis parallel mit dem lebendigen Recht, den in der Gerichtspraxis geformten Rechtsprinzipien in seiner historischen Entwicklung darzustellen. Im Zusammenhang damit behandelte ich das Gesichtspunktsystem und die wesentlichen Schwerpunkte der Regelung beschreibend und mit Kritik.

In der altungarischen handelsrechtlichen Regelung waren die Rolle und die dogmatische Stelle der Genossenschaften neben den Gesellschaften eindeutig. Nach dem theoretischen Erschaffen und der gesetzlichen Regelung der GmbH wurde auch damit die damalige ungarische rechtliche Palette ergänzt. Die Fragen der die Leiter betreffenden Regelung wurden durch die Gerichtspraxis beantwortet. Die Arbeitsrecht

war nicht kodifiziert, trotzdem scheiterte sie nicht, die präzise Gerichtspraxis antwortete auf die Herausforderungen der Zeit, indem sie die Prinzipien der Kodex-Entwürfe anwendete, die im Privatrecht niemals in Gesetzkraft traten. Nach der Darlegung des in dieser Periode bestehenden Führungssystems der Personen- und Kapitalgesellschaften behandelte ich die theoretischen Grundlagen der die leitenden Angestellten betreffenden Regelung, die wichtigsten einzelnen Rechtssätze, das Vertragssystem und die Gerichtspraxis.

Ich untersuchte – durch die gesellschaftsrechtliche Einengung der sozialistischen Sozialstruktur – die anachronistische Lage der Leiter und die Umstände der Herausbildung dieser Lage, mit einem retrospektiven Überblick der Änderungen der Genossenschaftsführung. Ich ging auf die die Leiter betreffenden marginalen Regelungen des ersten arbeitsrechtlichen Kodex ein, und erläuterte – durch die Änderungen des in einem Teil der Epoche geltenden zweiten ungarischen Arbeitsgesetzbuches – die theoretischen und praktischen Probleme der mit den niederen Rechtsquellen operierenden Regelung. Die Normen dieser Periode sind im Bezug auf die Leiter schwankend, wie sich auch ihre soziale Rolle abhängig vom Ordnungscharakter veränderte. Nachfolgend wurde ein Kapitel der rechtlichen Bedeutung der Privatisierung gewidmet, die die Leiter vor neue Herausforderungen stellte, sowohl in dem wirtschaftlichen und genossenschaftlichen als auch in dem arbeitsleistenden Faktor.

Ich versuchte auch die gültige rechtliche Regelung in ihrer geschichtlichen Entwicklung darzustellen. Mit der Parallelstellung der Normen der drei Gesellschafts- und der drei Genossenschaftsgesetze wollte ich beweisen, dass die Stellung der Genossenschaften im Bezug auf die die Leiter betreffende Regelung im rechtlichen Normensystem gegeben wäre. Mit der Untersuchung der die Leiter betreffenden arbeitsrechtlichen Regeln und ihre Entwicklung versuchte ich die effektiven und theoretischen Dilemmas zu exponieren, die bei der praktischen Verwirklichung der Verordnungen auftauchen.

Hierbei wurde das die Gesellschaftsleiter betreffende Normensystem auf die einzelnen Gesellschaften eingehend aufgedeckt. Die rechtliche Eingliederung der Genossenschaftsleiter betrifft schon auch die Frage der Einordnung. Die

arbeitsrechtliche Beurteilung der leitenden Angestellten wurde auch im Spiegel der Gerichtspflege untersucht, im Hinblick auf die die Leiter betreffende notwendige Dichotomie, die zwischen der Regelung der Gesellschaften und Genossenschaften und dem arbeitsrechtlichen Normensystem besteht.

Bei der Analyse der Erschaffung eines Rechtsverhältnisses und der präklusiven Gründe brachte ich meine scharfen kritischen Bemerkungen und Vorschläge zum Ausdruck, mit Rücksicht darauf, dass die geltende rechtliche Regelung – besonders im System der präklusiven Gründe – einen raschen Eingriff benötigt, denn sie kann logisch nicht aufrechterhalten werden, einerseits ist sie leicht umzugehen, andererseits weist sie mit anderen Rechtsbereichen eine Asynchronität auf, und nicht zuletzt ist sie mit der westeuropäischen Regelung auch nicht homogen.

Im Bezug auf die Inkompatibilität und die Schweigepflicht untersuchte ich das neulich aufkommende aber gar nicht neue Problem, wie die Interessen der Leiter und Besitzer miteinander im Gegensatz stehen können und wie es aufgelöst werden kann. Der Anspruch auf die Informationsübergabe und ihre Pflicht, weiterhin die Einhaltung und Einhaltbarkeit der die Schweigepflicht betreffenden generellen und speziellen Normen bedeuten im Hinblick auf die Leiter ein gravierendes Problem, auf das auch die Gemeinschaftsgesetzgebung reagierte. In meiner Dissertation wurde auch die Gegeneinanderstellung der Unternehmensführung und der Besitzeransprüche behandelt, mit dem Hinweis auf die Widersprüche und auch darauf, dass die Beseitigung dieses Problems auch von anderen Wissenschaftszweigen versucht worden ist. Auch hierbei ging ich auf die Gerichtspraxis und auf die die Genossenschaften betreffende mangelnde Regelung ein.

Die Regelung der Haftungs- und Schadenersatzfragen galt in den Privatrechtsverhältnissen immer als ein hervorgehobener Bereich, der auch über eine sehr umfangreiche Fachliteratur verfügt. Dieser Bereich umfasst auch eines der breitesten Felder in der Gerichtspraxis, sei es die Gerichtspraxis des privaten oder die des Arbeitsrechtes. Auch die Problematik der Haftung wurde im Hinblick auf die Normenänderungen der letzten zwei Jahrzehnte untersucht, wobei es auch auf die einzelnen Lücken hingewiesen wurde.

Die die Leiter der Geldinstitute und Genossenschaften betreffende spezielle Regelung wurde hier in einem weiteren Kapitel behandelt. Dabei ging ich auch darauf ein, was für theoretische und praktische Vorteile bietet eine andere, typisch strengere Regelung im Gegensatz zu der generellen Regelung.

Bei der Behandlung der Problematik der Vertretung wurden sowohl das externe Rechtsverhältnis und der Zusammenhang mit dem internen Rechtsverhältnis, als auch die Probleme der Praxis und die Auswirkungen der Veränderung von bei den Personengesellschaften lange Zeit konstant existierenden Normen geschildert. Hier hielt ich es für erforderlich, über die Vertretungsberechtigung hinaus auch die mit der Beschränkung des Vertretungsrechts zusammenhängenden theoretischen und praktischen Dilemmas zu behandeln, mit Rücksicht auf das Vertretungsrecht der Firmenleiter und der Angestellten. Weiterhin wurde auch die Vertretungsbefugnis der Genossenschaftsleiter ausführlich dargestellt.

Die Problematik der Rechtsverhältnisauflösung wurde auch mit beschreibendem und kritischem Charakter analysiert. An vielen Stellen wurde auf die ausländischen Lösungen hingewiesen, mehrmals mit der Anführung der einschlägigen Rechtsvorschriften, um zu veranschaulichen, wie man in manchem westeuropäischen Land diesen Bereich optimal zu regeln glaubt.

Im letzten Hauptkapitel wurden die Änderungen der Regelungen behandelt, die in den Entwürfen des neuen Ptk. erscheinen und sich auf die Geschäftsführer beziehen. Die Arbeitsverläufe wurden nicht gewertet, es wurde aber darauf hingewiesen, wie sich die Konzeptionen verändert haben. Über die Kritik der theoretischen Lösungen hinaus wurden auch die gesamte Geschäftsführung betreffenden Entwürfe der Rechtsvorschriften analysiert. Es wurde untersucht, ob die Verordnungen für Gesellschaften in die allgemeinen Normen für Rechtspersönlichkeiten – wenigstens mit Hinweisung – eingeordnet werden können, und auch die Lösungen wurden dargelegt, die sich von der initialen Überregelung (im Vorschlag) meiner Ansicht nach in Richtung der Unterregelung (im Entwurf) bewegen. Bei der Behandlung der Genossenschaften wurden sowohl die Stellung der Genossenschaft als Rechtssubjekt unter den Rechtspersönlichkeiten, als auch die die Leiter betreffenden Vorschriftsentwürfe unter die Lupe gezogen. Es wurde auch in diesem Zusammenhang

dargestellt, dass das Verbindungssystem zwischen dem Arbeitsrecht und dem bürgerlichen Recht auch im Bezug auf die Leiter nicht außer Acht gelassen werden darf.

II. Die Quellen und Methoden der Forschung

Zur Dissertation wendete ich mehrere Forschungsmethoden an, um die Feststellungen und Folgerungen zu begründen.

Die Dissertation hat einen interdisziplinären Charakter, indem sie die betreffenden Regelungen des Arbeitsrechts, des Gesellschaftsrechts und des Genossenschaftsrechts umfasst und sich teilweise auch mit ökonomischen Zusammenhängen beschäftigt.

Das Thema wird hier grundlegend auf historischer Ebene, aus diachronem Gesichtspunkt behandelt. Die Dissertation gibt einen Überblick der heimischen Werke über die die Leiter betreffende Regelung in den verschiedenen Epochen, fokussiert aber auch auf die Zukunft, auf die theoretischen und konkreten Entwürfe des neuen Ptk., wobei auch das die Leiter betreffende Regelungssystem in allen drei Rechtsbereichen untersucht wird.

Die rechtsgeschichtlichen Vorgänge für wichtig haltend gibt es in der Dissertation nicht nur einen starken überblickenden Teil, sondern die verschiedenen Regelungssegmente werden in den einzelnen Kapiteln nach den modernen Konzeptionen behandelt, die stellenweise die Kette der neuen Gesetze analysieren – beim Gesellschaftsrecht und Genossenschaftsrecht –, während im Bereich des Arbeitsrecht auch die betreffenden Änderungen des gültigen Kodex übersieht.

Die Dissertation weist auch in die Zukunft hin, indem die Entwürfe und Konzeptionen des neuen Ptk. untersucht werden.

Die Forschung beschäftigt sich auch mit den wichtigen westeuropäischen Trends, und vergleicht diese mit der heimischen theoretischen, rechtgebenden und praktischen Struktur.

Der detaillierte Überblick der heimischen Rechtspraxis war ein unentbehrliches Element in der Forschung, die ausführliche Analyse der Gerichtsentscheidungen stand

ständig im Mittelpunkt, damit es dargestellt werden kann, wie die Regelung in der Praxis erscheint.

Die Dissertation hat zum Teil einen synchronen, zum Teil einen kritischen Charakter. Besonders im Bereich des geltenden heimischen Rechtsstoffes wird eine Alternative zu den geltenden Normen geboten.

Bei der Forschung wurden sowohl empirische, auf praktischen Erfahrungen fundierte Ergebnisse als auch wissenschaftliche Elemente und der konkrete und entworfene Rechtsstoff angewendet, weiterhin die theoretischen Konklusionen der konkreten Fallentscheidungen untersucht und daraus die Folgerungen gezogen.

III. Die Zusammenfassung der wissenschaftlichen Ergebnisse und die Möglichkeiten der Anwendung

1. Nach der Überschau der Regelungsgeschichte und der Gerichtspraxis ist festzustellen, dass die ungarische handelsrechtliche Palette im Vergleich zu der westeuropäischen enger ist. Neben den beiden klassischen Formen der Personengesellschaften näherten sich die GmbH und die geschlossene AG im dritten ungarischen Wirtschaftsgesetz stark zueinander, das zeigt sich auch in ihrem Führungssystem. Die Regelung der Kommandit-AGs wurde in das Gesetz nicht eingebaut, so bietet die ungarische Rechtsstruktur ein engeres Gesellschaftsformenangebot als die der meisten europäischen Länder. Die Nonprofit-Wirtschaftsgesellschaft wurde dagegen eingehoben, aber es gibt keine Regel über ihre Führungsstruktur und über die die Leiter betreffenden Erleichterungen gegenüber die profitorientierten Wirtschaftsgesellschaften.

2. Die rechtliche Positionierung der Genossenschaften ist zweifelhaft. Ihr Führungssystem könnte praktisch mit dem der Gesellschaften übereinstimmen, wobei diese Rechtspersönlichkeit in das Wirtschaftsgesetz eingehoben würde, in dem sich die die Geschäftsführung betreffenden Regeln so auch auf die Genossenschaften beziehen würden. Das geltende Sztv. übernahm mehrere Elemente aus dem neuen Gt. bei der

die führenden Repräsentanten betreffenden Regelung, und kopierte in mehreren Fällen auch seine Bestimmungen.

3. Der allgemeine Teil des Gt. ist im Bezug auf die Geschäftsführung in vielen Punkten ungenau, nicht konsequent und im Vergleich zu der westeuropäischen Regelung entgegengesetzt und grundlos strenger. Die Rechtsgebung reflektiert nicht rechtzeitig auf die Probleme des Rechtsgebrauchs, die durch die Gerichtspraxis aufgedeckt werden, und das Feedback ist schwer. Oft erscheinen die Rechtsfälle auch in den Gerichtsbeschlüssen verspätet.

4. Es wäre aktuell, das Verbindungssystem der Arbeits- und bürgerlichen Rechts korrekt zu regeln. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die leitenden Repräsentanten müssen mit dem Gt. parallel angewendet werden, und es verursacht in der Praxis Schwierigkeiten. Es wäre zweckentsprechend, die Situation eindeutiger zu machen.

5. Im neuen Ptk. ist die die Leiter betreffende Regelung in dem Teil, der sich auf die Rechtspersönlichkeiten bezieht, laut meinem Standpunkt zuerst – im Gutachtervorschlag – zu umständlich, er umfasst alle Rechtspersönlichkeiten. Die grundlegend nur die Gesellschaften und Genossenschaften betreffende Regelung hat wirklich gekürzt werden sollen, aber diese Konzeption – der Entwurf – wurde zu schematisch, von der Überregelung geriet sie in die Falle der Unterregelung. Es wäre notwendig, die Stelle des Arbeitsrechts, zusammen mit den Genossenschaften. Die Regeln über die Führung der Rechtspersönlichkeiten dürfte man mit der Regelung über die Leiter der Gesellschaften und Genossenschaften nicht mischen. Hier ist die Zeit, über das die bei diesen Rechtspersönlichkeiten tätigen leitenden Angestellten betreffende System nachzudenken.

6. Das zurzeit geltende Gesetz über die Wirtschaftsgesellschaften weicht von der starren und in der Praxis nicht anwendbaren Regelung im Bezug auf die begrenzte Mandatsdauer ab, indem es – zwar die Vorschrift über den Zeitraum von fünf Jahren als Hauptgesetz behaltend – eine Abweichungsmöglichkeit sichert in dem Sinne, dass die Gesellschaft eine davon abweichende Verfügung treffen kann. Die Erfahrungen aus der Praxis bei den Mikro- und Kleinunternehmen zeigen, dass die Form vom unbegrenzten Zeitraum bevorzugt wird, sowohl von den neugegründeten

Gesellschaften im Gesellschaftsvertrag, als auch von den schon tätigen Gesellschaften, wenn sie dem Firmengericht die Änderungen anmelden oder die derartige gesetzliche Verbindlichkeit erfüllen. De lege ferenda ist es zu überlegen, dass die Hauptregel, die jetzt fünf Jahre vorschreibt, als sekundäre, ergänzende Regel formuliert werden soll, und damit würde die Regel über den unbestimmten Zeitraum als Hauptregel wirken. So könnte der zweite Satz im § 24. Abs. 1 folgenderweise lauten: § 24. Abs. 1 Wenn die Gesellschafter (Aktionäre) im Gesellschaftsvertrag nicht über die Dauer des Mandats der leitenden Repräsentanten verfügen, ist der leitende Repräsentant als für einen unbegrenzten Zeitraum bestellt anzusehen, es sei denn, dass die Wirtschaftsgesellschaft für einen begrenzten Zeitraum zustande gekommen ist.

Im Gegensatz dazu nimmt der § 24. Abs. 1 des geltenden Gt. als allgemeine, d.h. für alle Gesellschaften geltende Norm eindeutige Stellung für den begrenzten Zeitraum. Aber das Gesellschaftsgesetz erklärt über die OHG und KG, dass jeder Gesellschafter bzw. Komplementär zur Geschäftsführung der Gesellschaft ohne eine zeitliche Begrenzung berechtigt ist, wenn der Gesellschaftsvertrag nichts anderes bestimmt. Bei den Gesellschaften mit Rechtspersönlichkeit ist also die gesetzliche Regelung eben gegensätzlich zu der bei den Gesellschaften ohne Rechtspersönlichkeit, so könnte es auch im allgemeinen Teil des Gesetzes genauer ausgedrückt werden.

7. Den vertraglichen Charakter des Rechtsverhältnisses unterstützt, dass die leitenden Repräsentanten das Mandat mit ihrer Erklärung annehmen. Damit wird ihr – mit der Gesellschaft und ihren Gesellschaftern – gegenseitiger und übereinstimmender Willen erfüllt und ausgedrückt. Laut des geltenden Gt. kommt das Mandat als leitender Repräsentanten mit der Annahme durch die betroffene Person zustande, die leitenden Repräsentanten neu bestellt und durch das oberste Organ der Gesellschaft jederzeit ohne Begründungspflicht abberufen werden. Für die Form der Annahmeerklärung gibt es weder im Gt. noch im Ctv. spezielle Bestimmungen, aber das geltende Ctv. schreibt vor, dass die Annahmeerklärung nicht nur die Tatsache der Annahme sondern auch eine Erklärung des Annehmenden beinhalten muss, in der er erklärt, dass keine Ausschluss- oder Unvereinbarkeitsgründe ihm gegenüber bestehen. De lege ferenda sollten die Bestimmungen des Gesetzes in dem Sinne den des Firmengesetzes angepasst werden, dass das Mandat als leitender Repräsentant mit der Annahme durch

die betroffene Person und mit ihrer Erklärung über die im Gesetz festgelegten Ausschluss- oder Unvereinbarkeitsgründe zustande kommt.

8. Laut den geltenden Bestimmungen ist der leitende Repräsentant verpflichtet, die Gesellschaften, in denen er bereits als leitender Repräsentant oder als Mitglied des Aufsichtsrates tätig ist, innerhalb von fünfzehn Tagen nach der neuen Mandatsannahme in Schrift zu informieren. Damit wurde die Beschränkung aufgehoben, laut deren eine Person nur in einer bestimmten Anzahl von Gesellschaften gleichzeitig als Leiter tätig sein konnte. Wenn man von der Autonomie der Gesellschafter als Eigentümer ausgeht, kann man die Entscheidung des Eigentümers über das Mandat als leitender Repräsentant selbst dann nicht fundiert bezweifeln, wenn es bei dieser Gesellschaft bereits um einen über mehrere Status verfügenden Leiter geht. Die eindeutige Voraussetzung dafür ist aber, dass der bestimmte Gründer-/Eigentümerkreis über die wahren Umstände Bescheid weiß. Laut meinem Standpunkt können die Gründer, falls sie bei einer Kapitalgesellschaft eine externe Person für das Ausüben des Rechtsverhältnisses als leitender Repräsentant bestimmen, mit Recht erwarten, dass der potenzielle Geschäftsführer, Direktor oder Generaldirektor sie darüber informiert, wo und bei welchen Gesellschaften er über eine leitende Position verfügt.

9. Ein Ausschlussgrund den leitenden Repräsentanten gegenüber besteht, bis die wegen des Begehens einer Straftat rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilte Person von den an die Vorstrafe gebundenen nachteiligen Rechtsfolgen befreit wird. Laut meinem Standpunkt begrenzt das geltende Gesetz mit dieser Bestimmung – indirekt – die Freiheit der Gesellschafts- und Geschäftsführung bei den Personengesellschaften unbegründet streng. Wenn das Strafgericht wegen fahrlässigen Vergehens eine in der Vollstreckung aufgeschobene kurzzeitige Freiheitsstrafe auferlegt, bedeutet das in diesem Fall auch die automatische Aufhebung der Position als leitender Repräsentant, da das Mandat als Geschäftsführer einer Wirtschaftsgesellschaft ohne jegliches Verfahren automatisch aufgehoben wird, wenn die Person wegen des Begehens einer Straftat rechtskräftig verurteilt worden ist, und dieses Urteil in Kraft tritt. Sein Einspruchsrecht gegenüber Verordnungen des Handelsregistergerichtes, die nach seinen rechtlichen Interessen, die aufgrund seines

Mitgliedsverhältnisses entstehen, seine Person betreffen, bleiben aber erhalten. Ähnlich ist es bei den Kapitalgesellschaften. Ich bin nicht der Ansicht, dass aufgrund einer kurzzeitigen Freiheitsstrafe auf Bewährung, die wegen fahrlässigen Begehens eines Verkehrsunfalls erlassen wurde, nach Verfahrenspraxis das Rechtsverhältnis als Leiter automatisch aufgehoben werden sollte, wenn die Person in jeder anderen Hinsicht den gesellschaftsrechtlichen und anderen rechtlichen Voraussetzungen entspricht. Das verletzt andererseits auch die Autonomie der Inhaber, da die Ernennung des Geschäftsführers, des Direktors oder des Generaldirektors, den die infolge der Straftat erlassenen Sanktionen betreffen, verhindert wird, und eine für die weitere Abwicklung der Angelegenheiten der Firma günstige Neuwahl ausgeschlossen wird. Die Inhaber können die oben genannte Person mit der weiteren Ausübung seines leitenden Status nicht beauftragen, solange er nicht von den nachteiligen Rechtsfolgen befreit wird.

Die Befreiung hängt im Falle einer Freiheitsstrafe auf Bewährung von den Erwägungen des Strafrichters ab, nämlich: ist während der Bewährungszeit eine Vorstrafe vorhanden oder nicht, ist die Position erfüllbar oder nicht, im Prinzip: ist eine vorläufige Befreiung möglich oder nicht. Im Falle einer rechtskräftigen Freiheitsstrafe ist die Situation nach der Vollstreckung des Urteils ähnlich. Diese Regelung harmonisiert mit den west-europäischen, so auch mit den deutschen Regelungen nicht, da sowohl das AktG als auch das GmbHG nur denjenigen ein leitendes Beamtenverhältnis untersagt, die nach dem deutschen Strafgesetzbuch bestimmte wirtschaftliche Straftaten begangen haben, das auch innerhalb von 5 Jahren nach Befreiung.

Meiner Ansicht nach wäre es de lege ferenda überlegenswert, diesen Themenkreis wesentlich zisellierter zu regeln. Ich sehe keinen Grund dafür, keinen Unterschied in dem gesellschaftsrechtlichen Segment zu machen, infolge welcher Straftat und aufgrund des gesonderten Teil des Btk. der Ausschließung erfolgt ist. Gegebenenfalls ist für die Wirtschaft, für die Sicherheit im Verkehr eine Geldstrafe, die wegen einer finanziellen oder wirtschaftlichen Straftat verordnet wurde, wesentlich gefährlicher, als eine in einem anderen Fall erlassene Freiheitsstrafe auf Bewährung. Es wäre eine Überlegung wert, die Regelungen der Gesetze über Privatunternehmen, die sich auf

die Ausschließungsgründe beziehen, zu übernehmen, so würde es reichen, nur die Person auszuschließen, bzw. seiner Position als Beamter zu entheben, die wegen Untreue verurteilt wurde, bzw. gegen Vermögen oder das allgemeine Moral eine Straftat begangen hat, und dafür auch rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe verurteilt wurde, bzw. die wegen einer sonstigen vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wurde.

10. Die Ausschließung bezieht sich auch auf diejenigen, dem durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil die Ausübung eines leitenden Amtes untersagt wurde, er der darf während der Gültigkeit dieses Verbots kein leitender Repräsentant sein, weiterhin auch auf diejenigen, dem durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil die Ausübung eines anderen Berufs untersagt wurde, er darf während der Gültigkeit dieses Urteils in einer die darin angegebene Tätigkeit als Haupttätigkeit betreibenden Wirtschaftsgesellschaft kein leitender Repräsentant sein. Meiner Meinung nach sollte dieses Gesetz wegen der leichten Umgehbarkeit der Regeln genauer formuliert werden, so, dass ein leitender Repräsentant, dem durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil die Ausübung eines leitenden Amtes untersagt wurde, der darf während der Gültigkeit dieses Verbots kein leitender Repräsentant sein, weiterhin dem durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil die Ausübung eines anderen Berufs untersagt wurde, der darf während der Gültigkeit dieses Urteils in einer die darin angegebene Tätigkeit als Haupttätigkeit betreibenden Wirtschaftsgesellschaft auch dann kein leitender Repräsentant sein, wenn die Haupttätigkeit bei der Gesellschaft, bei der er dieses Amt erfüllt, nach der Eröffnung der Strafverfahrensordnung gegen den leitenden Repräsentanten modifiziert worden ist, wenn der im Verbot festlegende Beruf und die im Gesellschaftsvertrag an dem Tag der Verfahrenseröffnung stehende Haupttätigkeit identisch ist.

11. Nach der Löschung einer Wirtschaftsgesellschaft in einem Auflösungsverfahren darf die Person für zwei Jahre kein leitender Repräsentant einer anderen Wirtschaftsgesellschaft sein, die im Kalenderjahr vor der Löschung bei der Wirtschaftsgesellschaft ein leitender Repräsentant war, erklärt das dritte Gt. De lege ferenda könnte das Gesellschaftsgesetz aber eindeutig formulieren, so sollte es statt des Ausdrucks Auflösungsverfahren, welcher im Ctv. selbst nicht existiert, genau den Ausdruck Auflösungsverfahren auf die Auflösung der Firma mit unbekanntem

Standort abgestelltes Verfahren beinhalten, da mit einer anderen Interpretation kann es auch als Auflösungsverfahren verstehen, wenn eine Firma für aufgelöst erklärt wird. Hier wäre es zweckmäßig, den Ausschließungsgrund, der in Genossenschaftsgesetz und im Entwurf des neuen Ptk. zu lesen ist, nämlich, dass ein leitender Repräsentant darf weder geschäftsunfähig noch begrenzt geschäftsfähig sein. Ebenfalls könnte man aus dem Genossenschaftsgesetz in das Gesellschaftsgesetz – wenn für die einzelnen Rechtssubjekte verschiedene Regelungen gelten – die Bestimmung übernehmen, dass es auch ein Ausschließungsgrund sein können soll, wenn jemand den in der Gründungsurkunde (Satzung) festgelegten fachlichen Anforderungen nicht entspricht.

12. Bei den Genossenschaften ist also de lege ferenda zu überlegen, die Bestellungspflicht für einen begrenzten – maximal fünfjährigen – Zeitraum zu überprüfen, da die Satzung keine Abweichung davon sichern darf. Es sollte – wie bei den Gesellschaften – erlaubt werden. Der Fragenkreis über die Annahmeerklärung des leitenden Repräsentanten sollte laut meinem Standpunkt geordnet werden, da auch die Genossenschaft in das Handelsregister eingetragen werden muss, so sollte die Annahmeerklärung auch auf die Erklärung über die Ausschließungs- oder Unvereinbarkeitsgründe erstrecken. So sollten die breiteren Bestimmungen des Ctv. in das Genossenschaftsgesetz eingebaut werden, weiterhin die seit dem 1. Februar 2008 geltende Bestimmung von Btk., dass sich der Ausschließungsgrund auch auf denjenigen erstrecken soll, dem durch ein rechtskräftiges Gerichtsurteil die Ausübung eines leitenden Amtes untersagt wurde, und während der Gültigkeit dieses Verbots dürfte er kein Genossenschaftsleiter sein, da auch der § 56. Abs. 2 des Btk. erklärt auch die Mitgliedschaft im Genossenschaftsvorstand als Beruf.

13. Bei der arbeitsrechtlichen Regelung ist der Anspruch auf den kollektiven Schutz der leitenden Angestellten fundiert. Laut meinem Standpunkt ist aber die Gesetzgebung überholt, so sind die Leiter – in einem bestimmten Aspekt – mindestens in solchem Maße in einer unterordneten Position wie die anderen Arbeitnehmer, andererseits schließt sich die überragende Belohnung nicht der unsicheren arbeitsrechtlichen Position an, sondern der größeren Verantwortung.

14. Die Klausel über die Unvereinbarkeit zwischen dem Aufsichtsratsmitglied und dem leitendem Repräsentanten der Gesellschaft änderte sich sinngemäß nicht, sondern

sie wurde nur ausgedehnt, der leitende Repräsentant und sein enger Angehöriger kann ja bei derselben Gesellschaft nicht als Aufsichtsratsmitglied bestellt werden, aber laut den neuen Regeln gilt es auch für seine/n Lebensgefährtin/Lebensgefährte. Die Bestimmung regelt aber nur Folgendes: Wenn jemand bei einer Gesellschaft das Mandat als leitender Repräsentant bereits erhalten hat, darf er später auch in den Aufsichtsrat nicht bestellt werden. Die richtige Interpretation des Gesetzes kann aber nur das sein, dass die Regel die gleichzeitige Erfüllung von beiden Ämtern ausschließt, unabhängig davon, welches früher zustande kam. Die Gesellschaft könnte auch einen Schadenersatzanspruch dem leitenden Repräsentanten gegenüber erheben, das führt aber zu zwei seriösen Skrupeln. Einerseits ist es nicht klar, was für ein Schaden durch das mehrfachen Amt entstehen könnte, andererseits geht es in diesem Fall nicht darum, dass der leitende Repräsentant die Gesellschaft umgangen hat, sondern darum, dass er von der Gesellschaft auch für das andere Amt bestellt worden ist. So kann der leitende Repräsentant die Gesellschaft in der Wirklichkeit nicht irreführen, da das oberste Organ die Angaben und Zusammensetzung der zur Führung Kontrolle der Gesellschaft berufenen Personen und Organe, weiterhin sind die Firmendokumente öffentlich, auch für Fremde, geschweige für die eigenen Gesellschafter. Dementsprechend wäre es richtiger, im Firmengesetz der Gesellschaft gegenüber eine firmengerichtliche Sanktion vorzuschreiben, mit Rücksicht darauf, dass sowohl die Erfüllung der Position als leitender Repräsentanten als auch die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat gehören der Kompetenz des obersten Organs der Gesellschaft an. Es ist also kein Zufall, dass die Möglichkeit dieses Entschädigungsvorgangs in der Gerichtspraxis nicht erscheint, da die geschädigte Gesellschaft in bestimmten Fällen gleichzeitig auch der Schädiger ist.

15. Die Regelung, nach der die leitenden Repräsentanten in der zum Firmengericht einzureichenden Annahmeerklärung über sich selbst behaupten, dass für ihnen keine Ausschließungsgründe existieren, kann nicht aufrechterhalten werden, weil die Wahrheit durch keine Institution geprüft wird.

16. Im System des Ptk. sind die engen Angehörigen und die Angehörigen getrennt zu finden, meiner Meinung nach wäre es aber richtiger, die Unvereinbarkeitsgründe nicht nur für die engen Angehörigen und Lebensgefährten anzugeben, sondern sie auf alle

Angehörigen erstrecken. Die Rolle der Ausschließungsgründe betrachtet, laut dieser erreicht die Regelung ihr Ziel im Hinblick auf die Zieheltern, aber im Hinblick auf den Schwager (den Ehegatte der Geschwister) nicht, da das Verbot in diesem Segment nicht besteht. Der Sicherheit des Umsatzes würde meiner Meinung nach besser dienen, wenn dieses Verbot auf den ganzen im Ptk. festgelegten Kreis der Angehörigen erstreckt würde. Weiterhin sollte die Zweiheit aufgehoben werden, die in den verschiedenen Definitionen des Kreises der Angehörigen im Ptk. und im Mt. steckt.

17. Es wurde schon bei der Kritik des zweiten Gt. behandelt, dass die Verjährungsfrist gegenüber dem leitenden Repräsentanten kürzer als die in den allgemeinen Regelungen des neuen Ptk., sie beträgt unverändert ein Jahr, aber diese kürzere Verjährungsfrist kann mit dem rechtspolitischen Ziel schwer begründet werden, wahrscheinlich wäre es begründeter gewesen, die allgemeine Verjährungsfrist von fünf Jahren aufrechtzuerhalten.

18. Im Hinblick auf die Unvereinbarkeit blieb die eheähnliche Gemeinschaft (Lebensgefährte) aus der Regelung aus – obwohl sie in dem Gesetz Nr. I von 1992 noch geregelt war –, so ist die Regelung mit dem gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Rechtsmaterial nicht kompakt, und sie ist auch nicht konsequent, sie wurde ja in das Gt. auch nur deshalb eingehoben, weil diese Lebensgemeinschaftsform infolge der Änderungen der sozialen Verhältnisse heutzutage eine mindestens solchermaßen präferierte Form ist wie die Ehe.

19. Es sollte auch überlegt werden, dass die Regelungen des Gt. über die leitenden Repräsentanten mit den maßgebenden Bestimmungen über die nicht in Gesellschaftsform tätigen Wirtschaftsorganisationen abgestimmt werden sollten. So müsste eine das Amt einer bestimmten Person betreffende Datenliste im Handelsregister auch beinhalten, wenn diese Person bei einer anderen Organisation, z.B. Genossenschaft eine leitende Position erfüllt. Es sollte im Handelsregister für alle der gegebenen Gesellschaften aufgenommen werden.

20. Die Kleinaktionäre haben keinen bestimmenden Einfluss auf den Betrieb einer offenen Aktiengesellschaft, es wäre deshalb unnötig, bestimmten Privatpersonen diese Art der Kapitaleinlage deswegen zu verbieten, weil sie anderorts als leitende Angestellte gelten. Die Situation ist anders, wenn ein Leiter in einer offenen

Aktiengesellschaft eine so große Beteiligung erwirbt, dass er dadurch die Führung der AG beeinflussen kann, z.B. mit der Bestellung der durch ihn berechtigten Vorstandsmitglieder. Eine konkrete Regel, die sich darauf bezieht, gibt es im Mt. nicht. Im Arbeitsgesetzbuch sollte die Größe der Beteiligung festgelegt werden, die der Konzeption des Gesetzes nicht gegenübersteht und auch mit dem Gt. kompakt ist, aber im Hinblick auf den leitenden Angestellten ihm eine sinnvolle Grenze zieht, in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Regeln über die Unvereinbarkeit.

21. De lege ferenda wäre es überlegbar, für die Genossenschaftsführer, in erster Linie den Vorstand die Gt-ähnlichen, damit übereinstimmenden Bestimmungen vorzuschreiben. Diese mangelnde Regelung zeigt weder mit der EU-Ratsverordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft und mit den Bestimmungen der Richtlinie 2003/72/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, noch mit den Bestimmungen des Gesetzes Nr. LXIX von 2006 Übereinstimmung. Auch bei den Genossenschaften kann nämlich dasselbe Problem auftauchen, wie bei den Wirtschaftsgesellschaften, also der Anspruch der Gesellschaft auf die Schweigeschutz und die Schweigepflicht der Gesellschaftsführer kann mit dem Recht des Gesellschafters darauf, dass er die Informationen erhält, in Gegensatz kommen. Das deutsche Genossenschaftsgesetz verfügt ausdrücklich die Schweigepflicht der Vorstandsmitglieder und die Verletzung dieser Pflicht.

22. Außer den leitenden Repräsentanten kann ein Prozess auch gegen diejenigen eröffnet werden, die bei der Gesellschaft formal keine Geschäftsentscheidungen haben treffen können, aber durch ihre tatsächliche Position auf die Entscheidungen der Gesellschaft eine Wirkung hatten. Sie werden in dem angelsächsischen Rechtssystem als shadow director (Schattenführer oder Schattendirektor) genannt. Der Beklagte kann nicht nur eine zur Zeit der Prozesseröffnung in führender Position tätige Person sein, sondern auch derjenige, der in den letzten drei Jahren vor dem Anfangstag des Konkursverfahrens als leitender Repräsentant tätig war. Der Zeitraum von drei Jahren drückt die Vorstellung der Rechtsgebung, dass die Ursache der Konkurs kein solcher Verhalten sein kann, das um mehr als drei Jahren vor dem Feststellen der Zahlungsunfähigkeit passierte. Es kann vorkommen, begründet aber trotzdem nicht die

Haftung des leitenden Repräsentanten, wenn bis zum Eintreten der Zahlungsunfähigkeit drei Jahre vergangen. Damit erreicht die Regel nicht unbedingt ihr Ziel, so sollte man die Bestimmung so formulieren, dass die Haftung an dem Verhalten und nicht an der Zeit liegt, natürlich würde es die Vorschriften über die allgemeine Verjährung nicht berühren. Die Gläubiger haben nämlich kein gemeinsames Interesse, so kann sich der leitende Repräsentant danach auch nicht richten. Das Insolvenzgesetz schreibt für den Fall der schuldhaften Verletzung der Anforderung, wenn die Firma zahlungsunfähig geworden ist, eine Haftungspflicht der leitenden Repräsentanten gegenüber den Gläubigern vor. Damit tritt in einen Faktor, der theoretisch schon, praktisch aber etwas schwieriger erklärt werden kann. Das ist vielleicht eine der meistkritisierten Haftungsbestimmungen im neuen gesellschaftsrechtlichen Stoff, da die leitenden Repräsentanten ihre Legitimation von den Eigentümern, den Mitgliedern bekommen, sie sollen sich bei ihrer Tätigkeit primär nach dem Interesse dieser Personen richten. Das Gesetz hätte dieses Problem vielleicht besser lösen können, und es hätte die Leiter der konkursnahen Firmen zu einem korrekten Verfahren und Interessenschutz verpflichten sollen, im Gegensatz zur einseitigen Interessenorientiertheit der Gläubiger.

23. Im Hinblick auf die genossenschaftsrechtlichen Regelung kann auch festgestellt werden, dass im es beim wrongful trading § 33. Abs. 3 des Genossenschaftsgesetzes wortwörtlich wiederholt wird, was im § 30. Abs. 3 des Gesellschaftsgesetzes steht, mit der Abweichung, dass es hier statt Vorwerfbarkeit über Verschulden gesprochen wird. Darüber hinaus wird die Institution Entlastung im Genossenschaftsgesetz nicht einmal erwähnt, obwohl es aufgrund ihrer Anwendung durch das Wirtschaftsrecht kein besonderes Hindernis hätte.

24. Die Haftungsregelung der leitenden Angestellten kann als Kritik formuliert werden, dass kein Grund dafür gibt, dass eine vom bürgerlichen Recht abweichende, geringere Haftung, die in ihrer Summe maximiert ist, im Fall von fahrlässiger Schadenverursachung besteht. Es kann auch in dem Segment nicht mehr aufrechterhalten werden, dass man bei den leitenden Angestellten von der Haftungsregel, die im arbeitsrechtlichen Sinne strenger als die allgemeine Regel ist, nicht abweichen darf. Im Gegensatz dazu könnte der Angestellte laut des § 339 des

Ptk. für die von ihm verursachten Schäden prinzipiell auch mit Vollschadenersatz haften, was aber im Fall von Schuldigkeit geringeren Grades vom Gericht gesenkt werden könnte, und im Mangel von Vorwerfbarkeit überhoben werden sollte.

25. Das Firmengesetz von 2006 erklärt, dass Vertretungsrecht von den gesetzlichen Vertreter stammt, d.h. es basiert auf der Ermächtigungsurkunde der gesetzlichen Vertreter. Als diese werden die zur Firmenzeichnung ermächtigten Angestellten angesehen. Letztere sind also auch Vertreter der Organisation, d.h. auch sie sind berechtigt, nach ihrer Ermächtigung im Namen der Firma vorzugehen, Erklärungen abzugeben, und auch ihr Vertretungsrecht ist fortdauernd. Das Gesetz erlaubt auch, dass das oberste Organ mit seiner Erklärung die Rechte der Arbeitgeber einem einzigen leitenden Repräsentanten zuspricht oder diese dem Arbeitnehmer überträgt. Hier steht die Bestimmung aber der Regel gegenüber, die die abweichende Bestimmung des Gesellschaftsvertrags ermöglicht. Ein weiterer Unterschied, dass das Gesetz dem obersten Organ nicht erlaubt, bei einem einzigen leitenden Repräsentanten das Ausüben der Rechte des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer zu übertragen, aber wenn mindestens zwei leitende Repräsentanten bei der Gesellschaft tätig sind, dann besteht auch diese Möglichkeit. Diese unterschiedliche Regelung ist nicht verstehbar.

Das Firmenzeichnungsrecht der Arbeitnehmer ist laut den Bestimmungen des Gt. gemeinsam: die Unterschriften von zwei über Vertretungsrecht verfügenden Personen sind nötig. Aber auch diese Regel ist dispositiv, d.h. der Genossenschaftsvertrag kann auch anders verfügen. Neben der allgemeinen Möglichkeit der Abweichung gibt es auch die Regel, die die Gründungsurkunde ermächtigt, es zu verfügen, dass Arbeitnehmer, die bestimmte Arbeitsbereiche bekleiden, ein alleiniges Firmenzeichnungsrecht erhalten. Wenn das gemeinsame Firmenzeichnungsrecht bei den Arbeitnehmern nur im Mangel von dem Gesetz oder der gegenteiligen Klausel der Gründungsurkunde gilt, dann diese ergänzende Regel ist unnötig.

26. Es ist ein Mangel im Gesellschaftsgesetz, dass es darüber nichts sagt, ob die Abberufung dem leitenden Repräsentanten mitgeteilt werden soll, um geltend oder kräftig zu sein. Eine weitere Frage ist, ob die Abberufung für den leitenden Repräsentanten als geltend zu verstehen ist, wenn sie ihm nicht mitgeteilt worden ist und er auch aus keinen anderen Quellen darüber informiert wurde. Solange der

leitende Repräsentant über die Aufhebung seines Rechtsverhältnisses nicht Bescheid weiß, und bei einer in der gegebenen Situation zu erwartenden Sorgfalt darüber hat nicht einmal informiert werden sollen, darf man ihm nicht vorwerfen, wenn er auch im weiteren als leitender Repräsentant vorgeht. Dann ist er quasi ein gutgläubiger Falschvertreter. Wenn er seine Aufgabe im Arbeitsverhältnis als leitender Repräsentant erfüllt hat, dann sollten arbeitsrechtliche Regeln bei der Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses angewendet werden, was im gegebenen Fall mit den gesellschaftsrechtlichen Regeln in einem unauflösbaren Gegensatz steht, da der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen des Interessenschutzes der Arbeitnehmer ohne Begründung nicht jederzeit aufheben darf.

27. Der leitende Repräsentant einer Genossenschaft kann von seinem Amt jederzeit zurücktreten, doch erlangt der Rücktritt, wenn die Aufrechterhaltung des Betriebs der Genossenschaft dies erfordert, spätestens am sechzigsten Tag nach seiner Anmeldung Gültigkeit, es sei denn, die Hauptversammlung hat vor Ablauf dieser Frist für die Bestellung eines neuen leitenden Repräsentanten entschieden. Wenn es auch hier schon um die aus dem Gesellschaftsgesetz kopierten Bestimmungen geht, hätte es kein Hindernis bedeutet, die Klausel „bzw. hätte dafür entschieden können“ hinzufügen. Das Problem, mit dem auch das zweite Gt. kämpfte, ist eindeutig, nämlich, wenn der Rücktritt zur Aufrechterhaltung des Betriebs am sechzigsten Tag Gültigkeit erlangt, aber die Hauptversammlung für die Bestellung eines neuen leitenden Repräsentanten schon hätte entschieden können, lässt die Hauptversammlung den leitenden Repräsentanten wider seinen Willen seine Tätigkeit ausüben. Das ist aber mit den Prinzipien des Rücktritts gegensätzlich.

28. Es wäre zweckmäßig, wenn es im Mt. festgelegt würde, dass die Bestimmung des Höchstwertes der Kündigungsfrist und der Abfertigung bei Aufhebung des Arbeitsverhältnisses der leitenden Angestellten auf Grund der freien Übereinkunft erfolgen kann. Weiterhin sollte die Regelung über die Abfertigung der leitenden Angestellten bei den teilweise oder voll im staatlichen Eigentum stehenden Wirtschaftsgesellschaften und bei den staatlichen Firmen geordnet werden, im gegebenen Fall auch durch die Maximierung der Abfertigungssumme. Auch im Falle des Todes des Arbeitnehmers oder der Auflösung des Arbeitgebers ohne

Rechtsnachfolger sind die allgemeinen Regeln maßgebend. Es scheint begründet zu sein, die rechtliche Aufhebung – im Gegensatz zu der sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses – bei den leitenden Angestellten im Rückblick auf soziale Interessen am letzten Tag des folgenden Monats nach dem Todesfall festzustellen. In diesem Fall würde ihm bis zu diesem Termin bei vorheriger Krankheit das Krankengeld, beim unerwarteten Tod das Gehalt zukommen.

Im Hinblick auf die Änderungskündigungen ist die heimische Regelung überlegenswert. Die Änderungskündigung bezieht sich hauptsächlich auf Änderung bestimmter Arbeitsvoraussetzungen, näher gesehen in vielen Fällen auf Annahme eines niedrigeren Arbeitskreises oder einer geringeren Belohnung, in anderen Fällen auf die Änderung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu einem befristeten, aber sie kann sich auch auf die Änderungen der Nebenklauseln. In der altungarischen Regelung durfte die Änderungskündigung angewendet werden, wenn es das Ehrgefühl des Arbeitnehmers nicht verletzte. Im Hinblick auf den Kündigungsschutz verfügt die deutsche Regelung über die Leiter gesondert. Besonders bei den Gesellschaften wäre die Annahme der Arbeitnehmerschutz – sei es leitende Angestellte – überlegenswert, die viel Arbeitnehmer beschäftigen.

29. Das deutsche Genossenschaftsgesetz sichert Abweichung von dem Prinzip ein Mitglied – eine Stimme. Die auf dem traditionellen Prinzip basierende Regelung kann bei der Erwahl einer Form nachteilig sein, denn das nach der Einlagengröße bestimmte Stimmrecht könne als günstiger erscheinen.

30. Die die Leiter betreffende Regelung benötigt weitere Abstimmungen in dem System des Gesellschafts-, Genossenschafts- und Arbeitsrecht, hinsichtlich auch auf das Verhältnis der Normen innerhalb der einzelnen Bereichen und auf die gegenseitige Beziehungen zwischen den Bereichen.

Die Verwendung der Forschungsergebnisse erstreckt sich auf mehrere Bereiche der Rechtswissenschaft, und die Forschung möchte auch die Mängel und eventuellen Widersprüche der Regelung darstellen, indem sie der Rechtsgebung auch Lösungsvorschläge, Alternativen bietet.

Die Dissertation fokussiert auf die Antagonismen im Rechtsgebrauch, um die einheitliche Interpretation des Rechts zu unterstützen. Sie ist stark praxisorientiert, hier

wird eine konkrete Stellungnahme im Bezug auf die Anomalien und Rechtsinterpretationsschwierigkeiten versucht, und damit ist die Anwendung auch im unternehmerischen Bereich möglich.

Die Dissertation enthält auch solche Kapitel und relevante Aussagen, welche in den Stoffen der vom Autor unterrichteten Fächer anwendbar sind.

IV. Verzeichnis der Publikationen im Thema der Dissertation

- Kontrolle der Handelsgesellschaften nach Inhaberrecht und allgemeinem Interesse
Kapitel 3 <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/52271/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-3resz?area=167>. 05.08.2008.

- Kontrolle der Handelsgesellschaften nach Inhaberrecht und allgemeinem Interesse
Kapitel 2 <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51809/a-gazdasagi-tarsasagokmukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-2resz?area=167>. 25.07.2008.

- Kontrolle der Handelsgesellschaften nach Inhaberrecht und allgemeinem Interesse
Kapitel 1 <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/51465/a-gazdasagi-tarsasagok-mukodesenek-tulajdonosi-es-kozerdekvedelmi-ellenorzese-1resz?area=167>. 16.07.2008.

- Inkompatibilität leitender Repräsentanten <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/49903/a-vezeto-tisztsegviselok-osszeferhetetlensege?area=167>. 16.06.2008.

- Vertretungsrecht des Firmenführers und der Arbeitnehmer
<http://www.ugyvezeto.hu/cikk/48794/a-cegvezeto-es-a-munkavallalok-kepviseleti-joga?area=167>. 26.05.2008.

- Verantwortung der Gesellschaftsgründer. <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/46022/a-tarsasagot-alapitok-felelossege?area=167>. 25.03.2008.

- Meldepflicht gegenüber des Arbeitsamtes <http://www.ugyvezeto.hu/cikk/44610/haelmulasztotta-potolja-bejelentesi-kotelezettseg-a-munkaugyi-felugyeloseg-fele?area=167>. 18.02.2008.

- Az egyéni és társas vállalkozások jogi szabályozása. (Rechtliche Regelung der Einzelunternehmungen und der Gesellschaften.) Hochschuleausgabe.. Eger, Líceum Verlag, 2007. S.1-294.

- Fejlődési tendenciák az állami tulajdonú vállalkozások szabályozása terén, különös tekintettel régiókénti megjelenésére (Entwicklungstendenzen in der Regelung staatlicher Unternehmen, mit besonderer Hinsicht auf regionale Erscheinungen.) In:

KÁDEK, István- ZÁM, Éva (Verf.): Regionális versenyképesség, társadalmi felelősség. (Regionale Wettbewerbsfähigkeit, gesellschaftliche Verantwortung.) Acta Oeconomica Eger, Líceum Verlag 2007. S. 233-247.

- A társasági törvény és a cégtörvény módosításai. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. (Modifizierungen des Gesellschafts- und des Firmengesetzes. Regelungen im Bezug auf die ungarischen Gesellschaftsformen.) In.: POLÁNYI, Tamás (Verf.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozások 10. fejezet. (Gesellschaftsrecht in der EU. Gemeinschaftliche und nationale Regelungen der Gesellschaften Kapitel 10.) Bp., Verlag Dashöfer, November 2007. 169.250 Zeichnen, Erschienen ausschließlich in CD-Format.

- Új irányok a magyar cégjogi szabályozásban. (Neue Richtlinien in der ungarischen firmenrechtlichen Regelung.) In: STIPTA, István (Verf.): Doktoranduszok Fóruma. (Forum der Doktoranden.) ME-ÁJK. Sektionsausgabe, Miskolc, 2007. S. 173-177.

- Munkaidő-szabályozás az Európai Unióban – figyelemmel a magyar individuális munkajog rendelkezéseire. (Arbeitszeitregelung in der Europäischen Union – mit Hinsicht auf die Anordnungen des ungarischen individuellen Arbeitsrechtes.) In.: STIPTA, István (Verf.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 8. Miskolc, Bíbor Verlag 2007. S. 363-400.

- A vezető állású munkavállalókra és a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásról. (Über die Regelung im Bezug auf Arbeitnehmer in leitender Position und leitende Beamte Rechtswissenschaftliche Mitteilungen.) Jogtudományi Közlöny (Rechtswissenschaftliche Mitteilungen.) Oktober 2007. S. 464-473.

- - Részvénytársaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. (Aktiengesellschaft nach dem Gesetz IV von 2006. Regelungen der ungarischen Gesellschaftsformen.) In.: POLÁNYI, Tamás (Verf.): Gesellschaftsrecht in der EU. Gemeinschaftliche und nationale Regelungen Kapitel 10.4. Bp., Verlag Dashöfer, August 2007. 242.838 Zeichen, Erschienen ausschließlich in CD-Format.

- A munkaidő és pihenőidő európai uniós és hazai szabályozásáról. (Über die Regelung der Arbeits- und Ruhezeit in der Union und in Ungarn.) Magyar Jog. Ungarisches Recht. Juli 2007. S. 385-394.

- A kis- és közepes vállalatok (kkv-k) és alapításuk. (Klein- und mittelständige Unternehmen (OHGs) und ihre Gründung. In.: PAPANÉK, Gábor (Verf.): Gyakorlati vállalkozási ismeretek. (Praktisches Unternehmen). EKF Wirtschaftsinstitut PR-Editor Kft. Eger, 2007.S. 14-20.

- Korlátolt felelősségű társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach dem

Gesetz IV von 2006. Regelungen im Bezug auf die ungarischen gesellschaftlichen Formen.) In.: POLÁNYI, Tamás (Verf.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. (Gesellschaftsrecht in der EU. Handbuch der gemeinschaftlichen und nationalen Regelung der Gesellschaften.) Kapitel 10.3. Bp., Verlag Dashöfer, Mai. 2007. Ohne Seitennummerierung, insgesamt 90 Seiten.

- Társaságokkal kapcsolatos iratminták. (Schriftsvorlagen im Zusammenhang mit Gesellschaften.) In.: F.DORNBACH, Mária (Verf.): Üzleti kommunikáció szóban és írásban. Gazdasági irat- és szerződésmentár: (5.7. fejezet) (Geschäftskommunikation in Wort und Schrift. Wirtschaftliche Schrifts- und Vertragsvorlagen: Kapitel 5.7.) Verlag Dashöfer, Budapest, April 2007. (Erschienen ausschließlich in CD-Format).

- A kényszervállalkozásokról. (Über die Zwangsunternehmen.) In.: STIPTA, István (Verf.): Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensium 7/2. Miskolc, Bíbor Verlag, 2006. S. 131-159.

- A vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályozásról. (Über die Regelungen im Bezug auf Arbeitnehmer in leitender Position.) In.: STIPTA, István (Verf.): Doktoranduszok Fóruma (Forum der Doktoranden.) ME-ÁJK. Sektionsausgabe, Miskolc, 2006. S. 189-195.

- A tartósan állami tulajdonban lévő vállalkozások jogi szabályozásáról. (Über die rechtliche Regelung der Unternehmen in dauerhaftem staatlichem Besitz.) Magyar Közigazgatás (Ungarische Verwaltung.) November 2006. S. 685-697.

- Betéti társaság a 2006. évi IV. törvény alapján. A magyar társasági formákra vonatkozó szabályozások. (Kommanditgesellschaft nach dem Gesetz 2006/IV Regelungen der ungarischen Gesellschaftsformen.) In.: POLÁNYI, Tamás (Verf.): Társasági jog az EU-ban. A társaságokra vonatkozó közösségi és nemzeti szabályozás kézikönyve. 10.2. fejezet (Gesellschaftsrecht in der EU. Handbuch der gemeinschaftlichen und nationalen Regelung der Gesellschaften. Kapitel 10.2.) Bp., Verlag Dashöfer, November 2006. Ohne Seitennummerierung, insgesamt 65 Seiten.

- Társasági jog, cégeljárás. (Gesellschaftsrecht, Firmenverfahren) In.: FODORÓCZY, Géza (Verf.): Gazdasági irat- és szerződésmentár: (2.fejezet) (Wirtschaftliche Schrifts- und Vertragsvorlagen: Kapitel 2.) Bp., Verlag Dashöfer, August 2006. (Erschienen ausschließlich in CD-Format).

- A magyar kényszervállalkozások problematikája és egy lehetséges német megoldás. (Problematik der ungarischen Zwangsunternehmen und eine mögliche deutsche Lösung.) Magyar Jog. (Ungarisches Recht), Juli 2006. S. 417-425.

- A csődtörvényt érintő alkotmánybíróági határozatok. (Anordnungen des Verfassungsgerichtes im Bezug auf das Insolvenzgesetz.) In: STIPTA, István (Verf.):

Doktoranduszok Fóruma. Forum der Doktoranden. ME-ÁJK. Sektionsausgabe, Miskolc, 2005. S. 227-233.

- Vállalkozások jogi szabályozása (Rechtliche Regelung der Unternehmen.) In: HOLLÓNÉ KACSO, Erzsébet (Verf.): Alapfogalmaktól az üzleti tervig. (Von den Grundbegriffen bis zur Geschäftsplanung.) EKF. GTI, Eger, 2004. S. 62-84.