



## A vezető állású munkavállalói jogállás legvitatottabb kérdései

**KABDEBONNÉ TÓTH Dorottya Flóra**

joghallgató (PPKE JÁK)

### 1. Bevezetés

A klasszikus beosztott és a vezető állású munkavállaló megkülönböztetése nem csak a köznyelv, de a jogalkotó és a jogalkalmazó által is megtörténik hazánkban, mégpedig okkal. Általában a vezetők munkaerőpiaci helyzete, életkörülményei sokkal kevésbé teszik őket kiszolgáltatottá a munkáltatóval szemben, mint más munkavállalókat; ezáltal munkaszerződésük megkötése során jóval erősebb alku-pozícióban vannak, számukra a törvény általi védelem alacsonyabb foka is elfogadható.

Ez jellemző a jelenleg hatályos magyar szabályozásra is: a jogalkotó a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) X. – a munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályokról szóló – fejezetében rendelkezik a vezető állású munkavállalókról. Mindössze néhány szakaszt tartalmaz azonban a törvény ezen pontja. Ennyi lenne a különbség egy beosztott és egy vezető állású munkavállaló között? A kép ennél nyilvánvalóan árnyaltabb. A törvény konkrét rendelkezésein túl több olyan kérdéskör is felmerül, melyekre választ kapni csak a jogirodalom és a jogalkalmazói gyakorlat alapos vizsgálatával lehet – ha egyáltalán lehet.

Jelen tanulmány épp emiatt nem tér ki a vezető állású munkavállalókra vonatkozó „egyértelmű” szabályokra, sokkal inkább két vitatott kérdésre szorítkozik: egyrészt a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő kettős jogállásának, különösen felelősségének kérdéseire; másrészt a vezető állású munkavállalók munkaszerződésének törvénytől való eltéréseinek lehetőségeire.

## 2. A vezető tisztségviselő munkaviszonya

Alapvetés, hogy a vezető állású munkavállalók kapcsán az Mt. megkülönböztet általános és ún. minősített vezetőket:<sup>1</sup> az első körbe *ex lege* a munkáltató első számú vezetője, és annak helyettese, míg a második csoportba minden, a felek megállapodás alapján, kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört betöltő, legalább a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét alaphétszeres megkereső munkavállaló tartozik. Általánosságban elmondható, hogy a valódi vezetői körnek többnyire stratégiai és taktikai döntéshozatali, döntéshozatali jogosultsága van,<sup>2</sup> a pontos vezetői kör meghatározásához azonban mindig a konkrét körülményeket, így az adott szervezeti struktúrát, valamint a feladat- és hatásköröket szükséges vizsgálni.<sup>3</sup>

Témánk szempontjából a munkáltató első számú vezetője vet fel érdekes kérdéseket, a vezetői kör meghatározásánál ugyanis könnyen abba a hibába eshetünk, hogy egy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjét (például egy kft. ügyvezetőjét) tekintjük a munkáltató vezetőjének, így rá a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályokat alkalmazzuk. A vezető tisztségviselői és a vezető állású munkavállalói jogállás rendeltetése ugyanakkor alapvetően eltérő: a vezető tisztségviselő elsősorban a szervezet külső működéséért felelős, feladata a jogi személy ügyeinek vitele, és annak biztosítása, hogy az részt vehessen a jogügyleti forgalomban. A vezető állású munkavállaló pedig a belső működéssel, a munkáltatói szervezet működésének biztosításával kapcsolatos feladatokat lát el. A vezető tisztségviselő is lehet vezető állású munkavállaló, figyelemmel kell ugyanakkor lenni arra, hogy a vezető tisztségviselő nem feltétlenül áll munkaviszonyban a társasággal.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) Harmadik Könyvében meghatározásra kerül, hogy jogi személyek esetében egy vagy több vezető tisztségviselő vagy a vezető tisztségviselőkből álló testület jogosult az olyan döntések meghozatalára, melyek a jogi személy irányításával kapcsolatosak és nem tartoznak a tagok vagy az alapítók hatáskörébe.<sup>4</sup> Ez tulajdonképpen egy társasági jogi szabály, az itt említett vezető tisztségviselő jogállása akkor kapcsolódhat a munkajoghoz és ezáltal e tanulmány témájához, amennyiben a vezető tisztségviselő a feladatainak ellátására munkaviszonyt létesít. A vezető tisztségviselői minőség ugyanis választással jön létre,<sup>5</sup> ám ekkor még nem válik a megválasztott személy automatikusan munkavállalóvá: lehetősége van tevékenységét megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban ellátni.<sup>6</sup> A vezető tisztségviselő kettős arculatát mutatja ez is: már a megbízási elfogadásával létrejön egy nevesítetlen szerződés, melyre a

<sup>1</sup> Mt. 208. § (1) bekezdés.

<sup>2</sup> PRUGBERGER Tamás: A vezető alkalmazotti jogállás fogalmának kérdéseiről. *Vezetéstudomány*. 2003/9. 45.

<sup>3</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október.

<sup>4</sup> Ptk. 3:21. § (1) bekezdés.

<sup>5</sup> KENDERES György: Ellentmondások és hiányosságok a munkaszerződés szabályozása körében. *Jogtudományi Közlemény*. 2007/2. 77.

<sup>6</sup> Ptk. 3:112. § (1) bekezdés. Ugyanígy a vezető tisztségviselői minőség megszűnése sem eredményezi automatikusan a munkaviszony megszűntetését.

Ptk. is határoz meg szabályokat, ugyanakkor a foglalkoztatás egyéb részleteit egy másik (megbízási- vagy munka-) szerződés tartalmazza.<sup>7</sup>

A hatályos szabályozás alapján tehát nincs kizárva, hogy a társaság a vezető tisztségviselővel munkaszerződést kössön, így értelemszerűen, ha egy vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatait, rá az Mt. szabályai is alkalmazandók, ebben az esetben ugyanis vezető állású munkavállalónak (első számú vezetőnek) minősül.

A vezető tisztségviselők kettős jogállása ugyanakkor számos problémát vethet fel, bizonyos esetekben ugyanis nehézséget okozhat az alkalmazandó jogszabályok megállapítása: amikor a polgári jogi értelemben vett vezető tisztségviselő munkajogi értelemben vezető állású munkavállaló, a Ptk. és az Mt. szabályait egyaránt alkalmazni kell, átfedések esetén pedig nem minden esetben tisztázott a két törvény egymáshoz való viszonya. Az Mt. speciális és általános viszonyként csak a munkaszerződés kérdéskörében utal a Ptk.-ra, mint mögöttes szabályra, a vezető tisztségviselő jogállása kapcsán fontos Harmadik Könyv szabályaival a kapcsolat törvényileg nem rendezett. Mivel a szabályozás nem minden tekintetben egyértelmű, a bírói gyakorlatnak kiemelten fontos szerepe van e téren.

## 2. Felelősségi kérdések

A vezető állású munkavállalók, s különösen a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők jogállásának talán legvitatottabb pontja a felelősség kérdése. Mivel ezek a munkavállalók rendkívül fontos, bizalmi pozíciókat foglalnak el, mindennapi döntéseik pedig a társaság egész működésére, a hitelezők helyzetére is nagy hatással vannak, esetükben az átlagosnál is sokkal fontosabb a felelősségük tartalmának, korlátjainak tisztázása.

Az Mt. általános szabálya szerint a munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt akkor köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Ez a felróhatóságon alapuló rendszer<sup>8</sup> tehát arra alapoz, hogy a károkozó annak ellenére cselekedett „helytelenül”, hogy konkrét felismerhető lehetősége volt ennek elkerülésére.<sup>9</sup> A törvény a polgári jogi szabályoktól több eltérést tartalmaz a munkavállaló védelme érdekében, a felelősség terjedelmét ugyanis nem egyedül a kár összege határozza meg, hanem arra kihatással van a munkabér mértéke, illetve a vétkesség foka is. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén kell a teljes kárt megtéríteni, a gondatlanság egyszerű, enyhe esetében a munkavállaló négyhavi (kollektív szerződés alapján maximum nyolchavi) távolléti díjának összege szab határt a kártérítés mértékének. Alapvetően a bizonyítás a munkáltatót terheli; illetve nem kell megtéríteni azt a kárt,

<sup>7</sup> KESERŰ i. m. 530–531.

<sup>8</sup> E szubjektív felelősséggel szemben az Mt. egyes rendelkezései a szigorúbb, objektív felelősséget írják elő egyrészt a munkáltató károkozásának, illetve az általános megőrzési felelősség, pénztárosi felelősség, leltárfelelősség eseteire.

<sup>9</sup> NAGY László: *Anyagi felelősség a munkaviszony keretében okozott károkért*. Budapest, 1964. 274.

amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, illetve amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget. Szintén a munkavállaló védelmének érdekében írja elő a törvény azt is, hogy a bíróság a kártérítés alól részben mentesítheti, ha rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények állnak fenn. Utal azonban a törvény a Ptk.-ra is, amikor előírja, a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. § szabályait kell alkalmazni.<sup>10</sup> Az „egyebekben” szóhasználat itt arra utal, hogy a korábbi szabályozással ellentétben csak akkor kell a polgári törvénykönyv rendelkezéseit előhívni, ha egyes kérdésekre az Mt. nem tartalmaz szabályt.<sup>11</sup>

Például a harmadik személynek okozott kárért való felelősség nem jelenik meg az Mt.-ben, arról a Ptk. rendelkezik,<sup>12</sup> ez pedig alkalmazandó a vezető állású alkalmazottra is, sőt a vezető tisztségviselőre is.<sup>13</sup>

Látható tehát, hogy a munkavállaló felelőssége alapvetően minden esetben korlátozott: indokolható ez elsősorban azzal, hogy a jellemzően alárendeltségben lévő, ezáltal kiszolgáltatottabb munkavállalók védelme fontos érték, ennek szellemében a törvény leginkább a prevencióra, a represszióra törekszik, mindazonáltal persze a reparáció, a helyreállítás irányába is elmozdul.<sup>14</sup>

## 2.1. Vezető állású munkavállalók felelőssége

Mivelhog az említett kiszolgáltatottság egy vezető állású munkavállaló esetében jóval kisebb mértékű, esetükre a felelősség kérdéskörében is tartalmaz a törvény néhány szigorúbb szabályt.

Az 1992. évi Mt. még akként rendelkezett, hogy a vezető állású munkavállaló a polgári jog szabályai szerint felelt akkor, ha a vezetői tevékenysége körében, illetve az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott kárt. A károkozás egyéb eseteiben az általános felelősségi szabályokat kellett alkalmazni azzal az eltéréssel, hogy gondatlan károkozás esetén és a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén a felelősség mértéke a vezető tizenkét havi átlagkeresetéig terjedhetett.<sup>15</sup>

Ezzel szemben a jelenleg hatályos Mt. megszünteti ezt a differenciált felelősségi rendszert,<sup>16</sup> a vezető állású munkavállalók szabályai között nem hivatkozik kifejezetten a polgári jog felelősségi szabá-

<sup>10</sup> Mt. 179., 190. §.

<sup>11</sup> CSÖNDES Mónika: A Ptk. vagy az Mt. alapján kell megítélni a vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét, ha a tisztségét munkaviszonyban látja el? *Magyar Jog*. 2017/5. 272.

<sup>12</sup> Ptk. 6:540. § (1) és (3) bekezdés.

<sup>13</sup> Ptk. 3:24. § (2) bekezdés. A korábbi, a vezető tisztségviselő jogi személlyel egyetemleges felelősségét megállapító 6:541. §-t az Országgyűlés 2016. július 1. napjával hatályon kívül helyezte.

<sup>14</sup> RADNAY József (szerk.): *A Magyar Munkajog. Kommentár a gyakorlat számára*. I. k. Budapest, HVG-ORAC, 32000. 628.

<sup>15</sup> A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 193. § (1) és (4) bekezdés.

<sup>16</sup> TÖRŐ Emese: A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2. (különszám) 636.

lyaira, sőt, tulajdonképpen az egyszerű, beosztott munkavállalókra vonatkozó felelősségi szabályoknál szigorúbban mindössze két dologról rendelkezik.

Egyrészt, a vezetők a munkaviszonyuk jogellenes megszüntetése esetén tizenkét havi távolléti díjnak megfelelő összeget kötelesek megfizetni,<sup>17</sup> mely egyértelmű szabály különösebb elemzést nem igényel: a vezetők általában stabil egzisztenciával rendelkeznek, őket pótolni azonban többnyire nehézséget okozhat, így a magasabb összeg megállapítása indokolt.

A felelősség szempontjából fontos rendelkezése a törvénynek, hogy a vezető állású munkavállalók az okozott teljes kárért felelnek nem csak szándékos, de a gondatlanul előidézett károkozás esetén is.<sup>18</sup> Itt tehát a súlyos – enyhe gondatlanság közötti különbségtétel nem valósul meg, sőt ezzel a szabállyal a vezetőkre tulajdonképpen a deliktuális kártérítési felelősségnél szigorúbb általános polgári jogi felelősség vonatkozik, a vezetőktől elvárható gondosság szerint.<sup>19</sup> Fontos kiemelni ezzel kapcsolatban a bírói gyakorlat azon elvét, mely szerint önmagában a rossz gazdasági, üzleti döntés nem alapozza meg a kártérítési felelősséget, csak akkor, ha az már túlmegy az észszerű kockázatvállalás körén.<sup>20</sup>

Mivel további, felelősségre vonatkozó szabályokat a vezető állású munkavállalók esetében sem határoz meg a törvény, így e két rendelkezésen kívül rájuk is a fentebb – nagy vonalakban – ismertetett általános felelősségi alakzatot kell alkalmazni.

Az ismertetett, vezetőkre vonatkozó eltérő szabályok a törvényben ugyanakkor diszpozitívak, így a felek szabadon eltérhetnek ezektől, s megállapodhatnak a helytállás alacsonyabb, akár általános felelősségi alakzat szerinti mértékében is.<sup>21</sup> Ez azonban könnyen azt eredményezheti, hogy a vezető állású, illetve a beosztott munkavállalók csoportjai között olyan egyenlőséget teremtenek, mely nem feltétlenül van összhangban a vezetők szervezetben betöltött jelentős szerepével, illetve kiemelkedő díjazásával.<sup>22</sup>

### *2.1. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők felelőssége*

Különleges a helyzete azoknak a vezető tisztségviselőknek, akik munkaviszonyban látják el feladataikat, hiszen alapvetően a Ptk. részletesen rendelkezik a vezető tisztségviselők felelősségéről,<sup>23</sup> ugyan-

<sup>17</sup> Mt. 209. § (6) bekezdés.

<sup>18</sup> Mt. 209. § (5) bekezdés.

<sup>19</sup> PRUGBERGER Tamás – ROMÁN Róbert: A vezető munkavállalói jogállás szabályozása Magyarországon és Európában. *Európai Jog*. 2020/4. 42–43.

<sup>20</sup> BH2004.9.372.

<sup>21</sup> TÖRŐ (2017) i.m. 636.

<sup>22</sup> RÁCZ Zoltán: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok. *Jogi Iránytű*, 2011/4. 2.

<sup>23</sup> Például a Ptk. 3:118. § alapján a társaság jogutód nélküli megszűnése esetén maguk a hitelezők is érvényesíthetnek kártérítési igényt a kielégítetlen követelésük erejéig a társaság vezető tisztségviselőivel szemben, de csak akkor, ha a vezető tisztségviselő a társaság fizetési képességével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe. Ilyenkor is a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályait kell alkalmazni. Ez a lehetőség egy átlagos munkavállalónál fel sem merül, így az Mt.-ben sem jelenik meg.

akkor munkavállalóként az Mt. hatálya alá is tartoznak. Nagyon fontos tisztázni, mely jogszabályt kell alkalmazni, ugyanis a két törvény eltérő felelősségi konstrukcióval dolgozik: a Ptk. a vezetőnek a jogi személynek okozott károkozása<sup>24</sup> esetében a teljes kártérítés elvén nyugvó kontraktuális, vagyis szinte objektív felelősségi forma<sup>25</sup> szabályaira utal, a kártérítés mértékét a bíróság sem mérsékelheti, illetve a kimentési lehetőség is sokkal szűkebb. Így a bemutatott munkajogi felelősséggel ellentétben csak az mentesül a felelősség alól, aki bizonyítja, hogy a szerződészegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.<sup>26</sup>

Kezdetnek fontos megemlíteni, hogy a jelenlegi Mt. hatálybalépése előtt a vezető tisztségviselők felelősségére a vezetői tevékenységük körében okozott károkért a polgári jog szigorúbb szabályai vonatkoztak, attól függetlenül, milyen jogviszony állt fenn közöttük és a társaság között. Erről rendelkezett a korábbi munka törvénykönyve, a gazdasági társaságokról szóló törvény, sőt, ennek indokolása ki is emelte a háttérben meghúzódó okot: a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében a kedvezőbb munkajogi felelősség alkalmazása megengedhetetlen, hiszen azt eredményezné, hogy a gazdasági társaságnál azonos funkciót betöltő személyek (így a munkaviszonyban és a megbízási jogviszonyban álló vezető tisztségviselő) ugyanazért a tevékenységükért eltérő módon feleljenek.<sup>27</sup> Ennek az egyértelmű szabálynak az alapján természetesen a bírói gyakorlat is értelemszerűen alakult: a jogviszony jellegétől függetlenül a polgári jog szabályai szerint vonták felelősségre a vezető tisztségviselőket.<sup>28</sup> Ugyanakkor, ha egyéb, nem vezető tisztségviselői tevékenységükkel kapcsolatban okoztak kárt (például munkaviszony jogellenes megszüntetésével, vagy céges autó használata során), a munkajogi szabályok szerint voltak kötelesek az okozott kár megtérítésére.<sup>29</sup>

A hatályos szabályozás ugyanakkor koránt sem ennyire világos, az új Ptk. hatálybalépésével élénk vita kerekedett azt illetően, a vezető tisztségviselő kárfelelősségét mely törvény alapján kell megítélni. Számos szakcikk, tanulmány, vitabeszélgetés témáját képezte a kérdés az elmúlt években, ezek során pedig kétféle álláspont jelent meg: az egyik szerint a vezető tisztségviselő felelősségének kérdésében a Ptk. 3:24. §-a szerint kell dönteni, míg a másik vélemény szerint az Mt. fent bemutatott szabályait kell alkalmazni. A teljesség igénye nélkül az érveket, ellenérveket igyekszem most bemutatni.

Az egyik álláspont képviselői<sup>30</sup> szerint az Mt. kárfelelősségi rendelkezései csak a vezető tisztségviselői jogálláson kívüli viszonyokban alkalmazandók, az ügyvezetési tevékenység során történő kár-

<sup>24</sup> Ptk. 3:24. §.

<sup>25</sup> SOBOR Dávid: A vezetői felelősség preventív és reparatív funkcióinak érvényesülése a magyar és a francia társasági jogban. *Magyar Jog*, 2014/6. 350.

<sup>26</sup> Ptk. 6:142. §.

<sup>27</sup> CSÖNDES i. m. 271–272.

<sup>28</sup> Pl. BH2009.189.

<sup>29</sup> CSÖNDES i. m. 273–274.

<sup>30</sup> A Ptk. alkalmazása mellett foglalt állást például Sárközy Tamás, Barta Judit, Ujváriné Antal Edit és Csöndes Mónika. A felsorolás alapja: FARKAS Flóra – Kiss Bettina Boglárka: Érvek – ellenérvek, avagy a vezető tisztségviselői jogállás dilemmáiról. *Magyar Jog*, 2017/7–8. 519–523.



okozás esetére a Ptk. szerinti, szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai az irányadók. Sárközy Tamás például ennek indokaként azt hozza, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében a Ptk. rendelkezései a *lex specialis* rendelkezések az Mt.-hez képest, így a *lex specialis derogat legi generali* elv alapján a polgári jogi szabályok élveznek elsőbbséget.<sup>31</sup> Más szerzők pedig a vezető tisztségviselők jogállásának „Janus-arca” ellenére az egységes szabályozás mellett érvelnek, és ezért nem tartják indokoltnak a különbségtételt a „másodlagos” jogviszonyuk, így a megbízási- vagy munkaviszonyuk alapján.<sup>32</sup>

Egyfajta köztes véleményt képvisel Keserű Barna, aki a korábbi törvényi szabályozáshoz hasonlóan értelmezi a hatályos törvényeket, és a jogviszony kettős arculatát hangsúlyozva úgy gondolja, a klasszikus társasági jogi kötelezettségek megsértésével okozott károkért a Ptk., míg a foglalkoztatásra irányuló más szerződésből fakadó kötelezettségek esetén az Mt. szabályainak alkalmazásának van helye.<sup>33</sup>

A másik álláspontot azok – a főként munkajogászok<sup>34</sup> – képviselik, akik szerint a vezető tisztségviselőre, mint vezető állású munkavállalóra, az általános munkavállalói kárfelelősségi alakzat vonatkozik, természetesen a törvény vezetőkre vonatkozó 209. § (5) és (6) bekezdéseit figyelembe véve. E szerzők épp az Mt.-t tartják *lex specialis*-nak a Ptk.-hoz képest a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében.<sup>35</sup> Cséffán József szerint azért sem lehet a Ptk. általános érvényű, mert a vezető tisztségviselői megbízási csupán előfeltétele a munkaviszony, illetve a megbízási jogviszony létesítésének. A vezető tisztségviselő a Ptk. szerint felel a *sui generis* jogviszonya megsértéséből okozott károkért, de ha az ügyvezetési feladatokat munkaviszonyban látja el, rá is az Mt. vonatkozik.<sup>36</sup> Tercsák Tamás alapvetően azért tartja elfogadhatónak az egyébként a vezető tisztségviselőre nehezen alkalmazható munkajogi szabályok alkalmazását, mert arra a Ptk. kifejezetten felhatalmazást ad azáltal, hogy kimondja a munkaviszony létesítésének lehetőségét. Ezen túl, tanulmányában ő mutat rá arra is, hogy a Ptk. szerinti felelősség esetében a „szerződéskötéskor előre látható körülmény”-re vonatkozó követelmény alkalmazásával tulajdonképpen lehetetlen helyzetbe hozza a vezető tisztségviselőket, hiszen a gazdasági élet folyamatosan hordoz magában kockázatokat.<sup>37</sup>

Érdekes megemlíteni még Krajecz Laura azon tanulmányát,<sup>38</sup> melyben részletes elemzéssel arra a következtetésre jut, hogy nyelvtani- és logikai értelmezéssel az Mt., míg rendszertani-, történeti értel-

<sup>31</sup> SÁRKÖZY Tamás: Még egyszer a vezető tisztségviselők kártérítési felelősségéről. *Gazdaság és Jog*, 2015/2. 3.

<sup>32</sup> BARTA Judit – UJVÁRINÉ ANTAL Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társaság vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). *Gazdaság és Jog*, 2016/4. 3–9.

<sup>33</sup> KESERŰ Barna Arnold: A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének elméleti és gyakorlati kérdései. *Magyar Jog*, 2016/9. 533.

<sup>34</sup> Pl. Pál Lajos, Lőrincz György, Cséffán József. Hivatkozik rájuk: FARKAS–KISS i. m.

<sup>35</sup> BODZÁSI Balázs: A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre. *Gazdaság és Jog*, 2013/6. 12.

<sup>36</sup> Cséffán Józsefnek a Magyar Munkajogi Társaság vitaülésén elhangzott felszólalását összefoglalja: FARKAS–KISS i. m. 521.

<sup>37</sup> TERCSÁK Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint. *Gazdaság és Jog*, 2017/7–8. 9–11.

<sup>38</sup> KRAJECZ Laura: A bírói jogértelmezés lehetséges irányai a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi személlyel szembeni kártérítési felelősségének megállapítása során. *Magyar Munkajog E-folyóirat*. hllj.hu, 2017/1. 14–22.

mezéssel a Ptk. alkalmazandóságát állapítja meg; így azonban, mivel a kérdés egyértelmű megválaszolásához nem jut el, arra a megállapításra jut, hogy jogszabálmódosítás hiányában a bírói gyakorlat alakulása tisztázhatja a felmerült jogalkalmazási problémát.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségének kapcsán fontos döntés született 2018 elején, a Kúria ugyanis egy konkrét ügyben, egy ügyvezető igazgató munkakörben foglalkoztatott személy perében vizsgálta a kérdést.<sup>39</sup> A legfőbb bírói testület ítéletében az Mt. alkalmazása mellett foglalt állást. Legfőbb indokként – ahogyan a korábbi vitaülésen is<sup>40</sup> – azt hozták fel, hogy az Mt. tételesen felsorolja azokat a Ptk.-beli rendelkezéseket, melyek alkalmazhatóak munkaviszony esetén is, a felelősség szempontjából fontos 3:24. § viszont e törvényben nincs említve.

Ezzel úgy tűnik, a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő felelősségét övező szakmai vita a bírói gyakorlat keretein belül az Mt. alkalmazásának irányába dőlt el. Ez azonban kétségtelenül azt jelenti, hogy ugyanabban a pozícióban lévő vezető tisztségviselők felelősségre vonása teljesen más alapokon történik, ha egyikük megbízási, másikuk munkaszerződést kötött a társasággal. Ez különösen problémás lehet együttes károkozás esetén, egyelőre azonban ilyen esetről nem született döntés, állásfoglalás.<sup>41</sup> A helyzetre megoldást jelentene például egy olyan törvénymódosítás, mely a vezető állású munkavállalókra a Ptk. szerződésszegéssel okozott kárért való felelősségre vonatkozó szabályokat rendelné alkalmazni,<sup>42</sup> vagy más módon egységesíteni a vezető tisztségviselők felelősségi szabályait.

Végezetül, szeretném kiemelni azon gondolatokat is, melyek a felelősségi kérdés kapcsán a felek rendkívül nagy szabadságát hangsúlyozzák:<sup>43</sup> tény ugyanis, hogy mind a Ptk., mind az Mt. csupán diszpozitív szabályokat tartalmaz a felelősségre vonatkozóan, így az azoktól való eltérés lehetősége széles körű. Ennek okán tulajdonképpen nem is a megbízási, vagy munkaviszony lesz az, ami eldönti, milyen felelősségi szabályokat kell alkalmazni, sokkal inkább az a meghatározó, a felek milyen tartalommal töltötték meg a szerződést.<sup>44</sup> E speciális jogviszonyban ugyanis egyező akarattal akár „sajátos, maguk által kitalált felelősségi alakzatot” is alkothatnak a felek,<sup>45</sup> bár kétségtelen, hogy ez valószínűleg nem túl gyakori.

A saját meglátásom a témával kapcsolatban az, hogy a kialakult gyakorlat akkor okozza a legnagyobb problémát, laikus szemmel kvázi igazságtalanságot, ha az adott társaságnál több vezető tisztségviselő van, nem azonos jogviszonyban. Így ugyanis ugyanazon döntésekért, károkért más szabályok szerint felelnek, ez pedig indokolatlan különbségtétel is lehet. Véleményem szerint célszerű

<sup>39</sup> EBH2018.M.19. [31].

<sup>40</sup> A Kúria képviseletében Bankó Zoltánnak a Magyar Munkajogi Társaság vitaülésén elhangzott felszólalását összefoglalja FARKAS–KISS i. m. 521.

<sup>41</sup> KESERŰ i. m. 534.

<sup>42</sup> FARKAS–KISS i. m. 521.

<sup>43</sup> Erre az aspektusra a Magyar Munkajogi Társaság Vitaülésén különösen kitért Csöndes Mónika, Nádas György és Kiss György is, illetve Tercsák Tamás is tanulmányában (TERCSÁK i. m. 11.).

<sup>44</sup> KISS György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: CSEHI Zoltán – SZABÓ Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Budapest, Wolters Kluwer, 2015. 159.

<sup>45</sup> Csöndes Mónika megállapítása, 2017. FARKAS–KISS i. m. 521.



lenne a korábbihoz hasonlóan a vezető tisztségviselőkre mindenképpen egységes szabályozást alkalmazni, ugyanakkor a felek szabadságát megtartva lehetővé tenni azt is, hogy saját maguk is alakíthassanak a felelősségi szabályokon. Így akár egyfajta alku tárgyát is képezheti ez a kérdés, ugyanakkor a felek eltérő megállapodása hiányában ugyanazon jogszabály alapján történne a felelősségre vonás. Ez a jogszabály pedig ebben az esetben – figyelemmel a kiemelt jelentőségű pozícióra és a munkaviszony, illetve megbízási jogviszony fennállásának lehetőségére – úgy gondolom, hogy a Ptk. kellene, hogy legyen.

### 3. A vezető állású munkavállalók munkaszerződése

Egy másik, a vezető állású munkavállalók jogállása kapcsán érdekes és vitatott kérdés a munkaszerződésük tartalma. A gyakorlat által megalkotott „menedzserszerződés” kifejezés is azt kívánja kifejezni, hogy a vezetői jogviszony alapjaiban is eltér a hagyományos munkaviszonytól, hiányzik ugyanis az alárendeltség és az önállótlan munkavégzés. A vezetők munkaszerződése tulajdonképpen három jogágból táplálkozik: a társasági jogból, a munkajogból és a polgári jogból.<sup>46</sup>

#### 3.1 A munkaszerződés Mt.-től való eltérési lehetőségei a törvény alapján

A vezetők munkaszerződésében érvényre juttatható nagyobb mértékű szerződési szabadság jogi hátterét és tulajdonképpen a vezető munkavállalói jogállás „legmarkánsabb vonását”<sup>47</sup> az adja, hogy – míg egy átlagos munkaviszonyban a törvény II. részében foglaltaktól jogszabály eltérő rendelkezése hiányában csak a munkavállaló javára lehet eltérni –, addig a vezető esetében az eltérés iránya nincs korlátozva, tehát az a munkavállaló hátrányára is lehetséges.<sup>48</sup> A hatályos Mt. úgy rendelkezik, hogy a vezető munkaszerződése a meghatározott kivételekkel – minden irányban – eltérhet a törvény Második Részében foglaltaktól.<sup>49</sup> Ez a korábbi szabályozáshoz képest jelentős változás, a részleges kógenciát a diszpozitív szemlélet váltja fel.<sup>50</sup>

Felsorol azonban a törvény néhány olyan rendelkezést, melyek kivételnek minősülnek, s a vezető állású munkavállalók esetén is feltétlen érvényesülniük kell. Itt azonban fontosnak tartom megje-

<sup>46</sup> TÖRŐ Emese: A menedzserszerződés tartalmi sajátosságai. *Vezetéstudomány*, 2003/5. 37.

<sup>47</sup> LŐRINCZ György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Magyar Jog*, 2019/2. 16.

<sup>48</sup> T/4786. számú törvényjavaslat 164.

<sup>49</sup> Mt. 209. § (1) bekezdés.

<sup>50</sup> RÁCZ i. m. 1.

gyezni, hogy a jogirodalomban és a joggyakorlatban is egyöntetű az a vélemény, hogy a most felsorolt kivételek nem tekinthetők teljes körűnek,<sup>51</sup> ennek indokaira és részleteire is kitér majd e tanulmány.

Az Mt. 209. § (1)–(3) bekezdése alapján öt kógens szabályt emelhetünk ki. Elsőként a munkavégzési kötelezettség kapcsán ad biztosítékot a jogalkotó arról, hogy a vezető is mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól a kötelező orvosi vizsgálat alatt, továbbá, ha az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben áll kezelés alatt, illetve a szoptató anyja a törvényben meghatározott időtartam<sup>52</sup> alatt. Ez azt jelenti, hogy bár a törvény egyébként tízenegy esetben biztosít mentesülést, ebből mindössze három jelent kógens rendelkezést a vezetőnek. Munkaszerződés kifejezett rendelkezése hiányában persze a többi mentesülési eset is érvényesülhet a vezetők esetén is,<sup>53</sup> azonban elméletben a vezető munkaszerződése előírhatja például a keresőképzetlenség vagy a tanúmeghallgatás tartama alatti munkavégzést, mely igencsak abszurd.<sup>54</sup> Mindenképp védi a törvény a vezető állású munkavállalót a várandósság, a szülési szabadság, valamint az említett reprodukciós eljárás időtartama alatti munkáltatói felmondástól. Szintén a családok védelme érdekében szólnak azok a rendelkezések, mely szerint a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig, továbbá a gyermekét egyedül nevelő munkavállaló gyermeke hároméves koráig semmilyen esetben nem kötelezhető éjszakai munkára; illetve mely szerint nem zárható ki a (2-24 hét) szülési szabadságra és a gyermek hároméves koráig annak gondozása céljából igénybe vehető fizetés nélküli szabadságra való jogosultság sem. (Ez utóbbi esetben azonban ez az időszak a vezetőknél nem áll felmondási tilalom alatt.)<sup>55</sup> Ötödikként arról is rendelkezik a törvény, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Mivel azonban a joggyakorlat szerint nem tiltott valamely kollektív szerződés rendelkezését beemelni a munkaszerződésbe, ez a szabály tulajdonképpen formálisnak mondható.<sup>56</sup>

Kétségtelen, hogy az Mt.-nek a fentiekben kifejtett felsorolása igencsak szűk, hisz dogmatikai és nyelvtani értelmezés szerint az itt nem említett munkajogi szabályoktól korlátlanul el lehet térni. Lehetséges tehát a munkaszerződésben egyes rendelkezésektől eltérni a vezető javára (például magasabb összegben meghatározott végkielégítéssel) vagy a vezető hátrányára is (például kevesebb szabadsággal).<sup>57</sup> A törvény által sugallott látszólagos nagy szabadság ellenére azonban a gyakorlat azt mutatja, és a szerzők többsége is azt vallja, hogy van még a fent felsorolt kógens rendelkezéseken túl a munkajogi szabályoknak egy olyan része, mely feltétlen érvényesülést kíván.

<sup>51</sup> LŐRINCZ i. m.16.

<sup>52</sup> Ez az Mt. 55. § (1) bekezdés e) pontja alapján a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermekek esetén kétszer két óra, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermekek esetén naponta két óra.

<sup>53</sup> TÖRŐ (2017) i.m. 633.

<sup>54</sup> LŐRINCZ i. m. 17.

<sup>55</sup> TÖRŐ (2017) i.m. 634.

<sup>56</sup> LŐRINCZ i.m. 17.

<sup>57</sup> *Vezető állású munkavállaló*. Észak-Magyarország JOGpontok, 2021.12.31. [https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Vezető\\_allású\\_munkavállaló.pdf](https://www.jogpontok.hu/kiadvanyok/Vezető_allású_munkavállaló.pdf) (Letöltés: 2022.03.02.) 5.

### 3.2. A munkaszerződés Mt.-től való eltérési lehetőségei a törvényen túl

Dogmatikai alapon, illetve a joggyakorlat vizsgálatával tovább is bővíthető az a lista, mely a vezetői munkaszerződések esetében is az eltérést nem engedő rendelkezéseket tartalmazza. Szükség is van a bővítésre, hiszen nem elfogadható, hogy pusztán a törvény nyelvtani értelmezésével olyan kikötéseket tartsunk jogszerűnek, melyek például mellőzik a vezető díjazását, kizárják a fizetett szabadságot vagy napi huszonnégy órás munkaidőt írnak elő.<sup>58</sup>

Az eltérési lehetőségek kizárása egyrészt történhet egyszerű jogértelmezéssel (például az alapelvekből levezetve), másrészt pedig a Kúria jogértelmezése is határozott már meg olyan szabályokat, melyeket kógensnek kell tekinteni.

Ami az Mt. szerkezetét illeti, az I. rész általános rendelkezéseket (fogalmakat, jogintézmények lényegi elemeit, alapelveket stb.) tartalmaz, melyek feltétlen érvényesülést kívánnak. Ezekből kiindulva, ezek értelmezése kapcsán meg lehet határozni olyan szabályokat, melyek ugyan a II. Részben kaptak helyet, mégis kötelezően alkalmazandók.

Ebből a gondolatból kiindulva, valamint Lőrincz György erre vonatkozó tanulmányát<sup>59</sup> segítségül hívva tartalmi, rendszertani jogértelmezéssel kirajzolódik egy olyan szabálycsoport, melytől a vezetők munkaszerződésében sem szabad eltérni, az ilyen kikötések ugyanis magát a munkaviszony lényegét, vagy épp a munkavállaló védelmét komolyan sértenék.

Mindezek alapján a vezető munkaszerződésében sem lehet eltérni az Mt. jog- és cselekvőképességre, a munkaviszony létrejöttének jogcímére és alanyaira; a munkaszerződés fogalmára, az egyoldalú módosítás tilalmára vonatkozó; valamint a munkáltató egyoldalú döntésének indokolási kötelezettségét előíró szabályaitól. Mindenképpen jogsértéssel járna az is, ha a munkavállaló olyan utasítást lenne köteles teljesíteni, mely más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyezteti; illetve – bár nyelvtani értelmezés útján lehetséges lenne – nem jogszerű a keresőképtelenség vagy tanúvallomás idejére rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséget előírni, hiszen épp az minősül keresőképtelennek, aki betegsége miatt nem képes munkáját ellátni, a bírósági vagy hatósági felhívás teljesítésének megtagadására való kötelezés pedig szintén nyilvánvalóan érvénytelen kikötés lenne.<sup>60</sup>

Az Alaptörvény és az Mt. alapelvei alapján az is nyilvánvaló, hogy a vezetőt sem lehet korlátlanul munkavégzésre kötelezni, ez ugyanis sértené az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményét; mint ahogy a napi és heti pihenőidőt, így a szabadságot sem lehet teljes mértékben kizárni a vezetői munkaszerződésben sem, hiszen alkotmányos alapjogokról van szó.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> LŐRINCZ i. m. 16.

<sup>59</sup> LŐRINCZ i. m. 16–22.

<sup>60</sup> A felsorolás alapját adja: LŐRINCZ György: A vezetői munkaszerződés lehetséges tartalma. *Magyar Jog*, 2019/2., hivatkozva az Mt. alábbi rendelkezéseire: 32–34. §, 44/A. §, 42. §, 45. § (1) bekezdés, 54. § (1) bekezdés, 55. § (1) bekezdés, 15–16. §, 64. § (2) bekezdés.

<sup>61</sup> Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XVII. cikk (4) bekezdés.

A munkabér kizárása sem jöhet szóba, egyrészt mert a munkaviszony fogalmi eleme a bérfizetési kötelezettség, másrészt mert a jogelmélet sem tekinti érvényesnek az ingyenes munkaviszonyt (de az ingyenes versenytilalmi megállapodást vagy tanulmányi szerződést sem).<sup>62</sup>

A munkajog alapvető rendelkezéseiről is szót kell ejteni, különösen mivel azokat szintén a törvény I. Része tartalmazza, így ezektől az eltérés az Mt. 209. §-a alapján sem megengedett. Az azonban nem feltétlenül egyértelmű, mely jogszabályi rendelkezések képezik az alapelvek immanens tartalmát, azaz az alapelvek tiszteletben tartása konkrétan mely jogintézményektől, szabályoktól vár feltétlen érvényesülést.<sup>63</sup>

Lőrincz György értelmezésében kógens rendelkezést takar a zsinórmérték azon meghatározása, mely szerint a munkaszerződés teljesítése során úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható<sup>64</sup> (így például jogellenes lenne a kárfelelősség vagy bizonyos hátrányos jogkövetkezmények vétkességétől független megállapítása). A munkáltató szintén minden esetben köteles a méltányos mérlegelés követelményét betartani; s mindkét félre vonatkozik a munkaviszony létesítése, valamint jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges tényekről, adatokról, körülményekről és ezek változásairól szóló tájékoztatási kötelezettség is.

A jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye szintén olyan alapelv, melyből több konkrét szabály kötelező alkalmazása vezethető le. Így például valószínűleg jogellenesnek tartaná a bíróság a kártérítési kötelezettség kizárását arra az esetre, ha a munkáltató jogellenesen szünteti meg a vezető munkaviszonyát, vagy azt, ha a munkaszerződés eltérne a munkabér védelmével kapcsolatos rendelkezésektől.<sup>65</sup>

Mindezeket túl feltehetőleg kizárható lenne a más szabályoktól való eltérés lehetősége is, ám a szerzők óvatosan állnak e kérdéshez, hiszen a lista bőven tartalmaz szubjektív elemeket, a jogértelmezés bizonytalan, vitatható eredményekhez vezethet.

### *3.3 A Kúria döntései a munkaszerződés eltérési lehetőségeiről*

Az Mt. hatálybalépése után kellett néhány év, amíg a Kúria elé kerültek olyan ügyek, melyekben a testület a vezető állású munkavállalók munkaszerződésének tartalmi elemeit vizsgálta olyan szempontból, mire terjed ki az Mt.-től való eltérés mozgásteré.<sup>66</sup> 2017-ben két olyan döntés is született, mely hozzájárult a törvény szövege által kivételnek minősített rendelkezések listájának bővítéséhez.

<sup>62</sup> LŐRINCZ i. m. 18.

<sup>63</sup> Uo.

<sup>64</sup> Mt. 6. § (1) bekezdés.

<sup>65</sup> LŐRINCZ i. m. 18–19.

<sup>66</sup> TRENYISÁN Máté: Egy ítélet margójára – eltérési lehetőségek a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében. *Munkajog*, 2019/2. 57.

Az egyik jogesetben<sup>67</sup> az alsóbb fokú bíróságok ellentétes ítélete okán abban kellett állást foglalnia a Kúriának, hogy vezető állású munkavállaló esetében érvényes-e az a versenytilalmi megállapodás, mely nem írja elő ellenérték megfizetését. A testület a határozatában rögzítette: mivel a versenytilalmi megállapodás Mt. szerinti fogalmának lényeges eleme az ellenérték, a felek megállapodása sem teheti ingyenessé a jogintézményt. Tulajdonképpen tehát a Kúria maga is a dolgozat előző részében ismertetett jogértelmezéssel döntötte el a kérdést.<sup>68</sup> A másik – élénk szakmai vitát kiváltó – jogeset<sup>69</sup> tényállása szerint a munkáltatói jogot gyakorló testület az ügyvezető visszahívásával munkaviszonyát is megszüntette, felmondási idő beiktatása és indokolás nélkül, mivel a felperes munkaszerződésében kikötötték: a munkáltató a munkavállalót bármikor azonnali hatállyal és indokolás nélkül visszahívhatja, ez pedig a munkaviszony megszüntetését is eredményezi.<sup>70</sup> A munkaviszony jogellenes megszüntetésének kérdésében az alsóbb fokon eljáró bíróságok ellentétes ítéletet hoztak, a Kúria azonban a bírói gyakorlatot követve megállapította, hogy a munkaviszony megszüntetéséhez a visszahívás önmagában nem elegendő, akkor minősül jogszerűnek, ha az megfelelő vonatkozó munkajogi feltételeknek – adott esetben az azonnali hatályú felmondás miatti indokolási kötelezettségnek is. A munkaszerződés azon kikötését, mely szerint a visszahívást nem szükséges indokolnia a munkáltatónak, a Kúria jogellenesnek minősítette, mégpedig azért, mert felmondási idő beiktatása nélkül a szóban forgó visszahívás azonnali hatályú felmondásként értékelendő, mely esetben kötelező az indokolás. Ez az előírás a vezető állású munkavállalók eseteire is vonatkozik, ennek alapjául a testület a törvénynek a munkaviszony megszüntetésének eseteiről szóló 64. §-át hozta fel, melytől az eltérést az Mt. kifejezetten tiltja az „Eltérő megállapodások” cím alatt.<sup>71</sup>

A visszahívásra, mint a munkaviszony megszüntetés lehetséges aktusára ehelyütt részletesebben nem térek ki, az indokolási kötelezettség megállapítása mögött meghúzódó döntést azonban mindenképpen érdemes górcső alá venni. A Kúria döntése ugyanis bőven túlmutat a vizsgált tényálláson: a testület e határozatával tulajdonképpen kimondta, hogy azoktól a rendelkezésektől, melyek az egyes fejezetek végén lévő „Eltérő megállapodások” cím alatt kaptak helyet és a munkaviszonyra vonatkozó kógens szabályokat fogalmazzák meg, a vezető állású munkavállalók munkaszerződésében sem lehet eltérni.<sup>72</sup>

Egyes szerzők szerint ez *contra legem* jogértelmezésen alapul,<sup>73</sup> mások szerint a Kúria álláspontja indokolatlanul korlátozza a felek szerződési szabadságát.<sup>74</sup> Lőrincz György szerint a Kúria felfogása

<sup>67</sup> Mfv.I.10.574/2017.

<sup>68</sup> LŐRINCZ i. m. 19.

<sup>69</sup> BH2018. 345.

<sup>70</sup> BH2018. 345. [3].

<sup>71</sup> Mt. 85. § (1) bekezdés b) pont.

<sup>72</sup> BH 2018. 345. [36].

<sup>73</sup> TRENYISÁN i. m. 59. és 61.

<sup>74</sup> Lőrincz György ismertetett tanulmánya utal a 2018. évi Visegrádi Munkajogi Konferencia pódiumvitájára, ahol a résztvevők jelentős hangot adtak ennek a véleménynek.

azzal az érveléssel védhető, miszerint az egyes fejezetek végén elhelyezett kógens rendelkezések az Mt. munkavállaló javára való eltérést megengedő rendelkezéséhez viszonyítva különös szabálynak minősülnek, éppúgy, mint ahogy a vezető állású munkavállalókra vonatkozó rendelkezések is különös szabályok. Így tehát két azonos jellegű szabályhalmazról van szó, melyek az általános szabályhoz képest egyaránt különösnek tekinthetők.<sup>75</sup>

Kétségtelen, hogy a Kúria ezen döntése nem e tanulmány előző részében ismertetett jogértelmezésen alapul, hiszen nem tartalmi, hanem formai szempont alapján fogalmazza meg a követelményt, mely szerint az Mt. kógens szabályaitól is tilos az eltérés.<sup>76</sup> Ezt az álláspontot követve, ha megvizsgáljuk, mely rendelkezéseket emeli ki a törvény az „Eltérő megállapodások” címek alatt, azt kell megállapítanunk, hogy nagy az átfedés az így kiemelendő szabályok és a jogértelmezéssel kiemelt szabályok között. Így például<sup>77</sup> ebben az értelmezésben sem lehet eltérni a munkaviszony alanyaira vonatkozó rendelkezésektől; a munkaszerződésre és annak módosítására vonatkozó általános szabályoktól; a jogképességgel, a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos szabályokról, mint ahogy a szabadságmegváltás tilalmát, a szülési szabadságot, a munka- és pihenőidő nyilvántartását is garantálja a törvény. Mindezeket túl pedig az alapbérre, teljesítménybérre, bérpótléokra, általánosságban a munkabér védelmére; végül pedig a határozott idejű munkaviszonyra is fogalmaz meg a törvény eltérést nem engedő szabályokat.<sup>78</sup>

Fontos megjegyezni, hogy az Mt. ezen szabályai úgy tiltják az egyes rendelkezésektől való eltérést, hogy azok alapvetően relatív diszpozitív rendelkezések (tehát alapesetben is csak a munkavállaló javára lehetett volna tőlük eltérni), az „Eltérő megállapodások” cím alatt viszont az ilyen irányú eltérést is kizárja a törvény, így tulajdonképpen az eleve korlátozott szerződési szabadságot szűkíti. Ez azonban nem igaz a vezető állású munkavállalók esetére, hiszen a rájuk vonatkozó részben az Mt. – nem vitásan – kizárja az általános szabály alkalmazását: így náluk csak a kógens szabályok betartására kell figyelemmel lenni, a relatíve diszpozitív szabályok viszont nem kötik a feleket, azoktól minden irányba el lehet térni.<sup>79</sup>

Összegezve a fent leírtakat, bár úgy tűnik, a döntéssel nagy számú rendelkezést emelt a testület a vezetőkre is irányadó kógens szabályok listájára, azokat alaposan megvizsgálva tulajdonképpen csak néhány olyan szabályt emel ki Lőrincz György, ami valóban releváns a vezető állású munkavállaló szerződésére, ezek: a vezetői munkaszerződés írásba foglalásának követelménye,<sup>80</sup> a vezető munkaviszonya megszüntetésének lehetséges jogcímei,<sup>81</sup> és a bérpótléknak a rendes munkaidőre járó munka-

<sup>75</sup> LŐRINCZ i. m. 20.

<sup>76</sup> LŐRINCZ i. m. 19.

<sup>77</sup> Az Mt. alábbi rendelkezései alapján: 35. §, 50. §, 57. §, 62. §, 85. §, 135. §, 165. §, 213. §.

<sup>78</sup> A felsorolás alapján a törvény rendelkezésein túl az alábbi tanulmány adja: LŐRINCZ i. m. 19–20.

<sup>79</sup> LŐRINCZ i. m. 20–21.

<sup>80</sup> Mt. 44. §.

<sup>81</sup> Mt. 64. § (1) bekezdés.



béren felüli kikötése.<sup>82</sup> A szerző szerint az egyetlen valódi problémát az okozza, hogy az Mt. 192. §-a is kógenssé lett minősítve a vezetők esetén is, így a határozott idejű munkaviszony tartama az öt évet nem haladhatja meg, illetve, csak munkáltatói jogos érdek fennállása esetén lehetséges a határozott idejű munkaviszony meghosszabbítása vagy a határozott idejű munkaviszony megszűnését követő hat hónapon belüli ismételt létesítése. Bár a korábbi Mt. alapján kialakult bírói gyakorlat szerint a vezetőre nem terjed ki a határozott idejű munkaviszony tartalmára vonatkozó korlátozás,<sup>83</sup> ez nem jelenik meg a hatályos törvényben, így az ellentmondás jogszabályi módosítással lenne megszüntethető.<sup>84</sup>

Más álláspontot képvisel Trenyisán Máté, aki a témában írt tanulmányában egyenesen tévesnek minősíti a Kúria okfejtését, bár a döntés végkövetkeztetésével egyet ért. Érvelése szerint,<sup>85</sup> bár az Mt. 64. §-a valóban kógens, az a tipikus munkaviszonyokra vonatkozik, míg a vezetői munkaszerződések egyértelműen atipikusak, így a *lex specialis derogat legi generali* doktrína alapján rájuk e kógens rendelkezés nem alkalmazandó. A szerző meglátása, hogy ha valamennyi kógens szabály köti a vezetői munkaszerződéseket is, úgy a tipikus és az atipikus munkaviszonyok közötti differenciálás szinte feleslegessé válik, sőt, a vezetői munkaszerződés kontraktuális jellegét szinte alapjaiban kiüresíti. Úgy tartja ugyanakkor, hogy a jogesetben a munkaszerződés vitatott rendelkezése szintén semmissé nyilvánítható lett volna a jogalkalmazói méltányosság beépítésével, az alapelvek és általános magatartási szabályok érvényre juttatásával (például a joggal való visszaélés és a jó erkölcsbe ütközés tilalmára, valamint a jóhiszemű és tisztességes joggyakorlás követelményére hivatkozással).<sup>86</sup>

Ami a saját álláspontomat illeti, én leginkább ez utóbbi véleménnyel értek egyet és az egyes konkrét kérdések megítélését sokkal inkább az alapelvek, az Mt. szellemisége alapján tartanám szerencsésnek. Úgy gondolom, ha a jogalkotói szándék az lett volna, hogy a II. rész eltérést nem engedő rendelkezései a vezető állású munkavállalókra is vonatkozzanak, ez egyszerűen kifejezésre juthatott volna az Mt. 209. § (1) bekezdésében. Ez azonban nem így történt, sőt, ez a rendelkezés a konkrétan megjelölt kivételeken túl a II. résztől való eltérést engedi meg, mely részbe – véleményem szerint – egyértelműen benne foglaltatnak az „Eltérő megállapodások” címek alatti szabályok is. Főként ezen indok alapján, illetve a felek szerződési szabadságának minél szélesebb biztosítása érdekében, úgy gondolom, hogy az eltérés engedélyezésének szűkítő értelmezése nem indokolt. Ugyanakkor, abban is egyetértek Trenyisán Máté álláspontjával, hogy a konkrét, törvény által kiemelt kivételek mellett az alapelvek és az általános magatartási szabályok különösebb további rendelkezés nélkül is korlátozzák a szerződési szabadságot – természetesen jogosan, így jogvita esetén a bíróságok feladata, hogy ezek tükrében értékeljék a szerződések vitás rendelkezéseinek jogszerűségét.

<sup>82</sup> Mt. 139. § (1) bekezdés.

<sup>83</sup> 1992. évi Mt. 190. § (1) bekezdés.

<sup>84</sup> LŐRINCZ i. m. 22.

<sup>85</sup> TRENYISÁN i. m. 60.

<sup>86</sup> TRENYISÁN i. m. 60.

### 3.4. A szerződési szabadság korlátozásának összefoglalása

Miután bemutatásra került minden olyan lehetséges értelmezés, mely szerint a vezető állású munkavállalók munkaszerződéseiben a törvény rendelkezéseitől el lehet térni, néhány gondolattal szeretném átláthatóbbá tenni, összefoglalni a helyzetet.

A felek munkaszerződése – minden esetben – a felek kölcsönös akaratelhatározásán alapul, ezt többnyire csak szűk körben korlátozzák jogszabályok. Az Mt. számos szabálya relatíve diszpozitív, azaz a munkavállaló kiszolgáltatottabb helyzetére tekintettel és védelme érdekében a törvény legtöbb szabályától csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Meghatároz a törvény azonban olyan rendelkezéseket is, melyek az ilyen irányú eltérést sem engedik, tehát kógensek.

A vezető állású munkavállalók esetében kissé árnyaltabb a helyzet: az ő esetükre külön fogalmaz meg a törvény bizonyos szabályokat, ugyanakkor általánosságban kimondja, hogy a II. részben foglalt rendelkezésektől el lehet térni. Így a relatíve diszpozitív rendelkezésektől minden irányba lehetségessé teszi az eltérést, s maga a törvény csak bizonyos esetekben, igen szűk körben határoz meg kógens szabályokat. További, dogmatikai jogértelmezéssel meg lehet határozni azonban a rendelkezések olyan körét, mely az alapelvekből vagy más általános érvényű szabályokból levezetve szintén érvényre kell, hogy jusson.

Ezt is tovább bővítette a Kúria egyedi ügyekben hozott döntése: a testület értelmezése szerint a II. rész eltérést nem engedő szabályaitól a vezető állású munkavállalók munkaszerződésében sem lehet eltérni. Ez a döntés éles szakmai vitát váltott ki, egyesek szerint az ítélet *contra legem*, mások szerint a gyakorlatban aligha változtatja meg a vezető állású munkavállalók munkajogi helyzetét.

Végso következtetésként az vonható le, hogy a kérdést egyelőre nem lehet egyértelműen eldönteni, bízni lehet azonban abban, hogy az egyre kiforró joggyakorlat tovább alakítja majd a felmerülő kérdések megítélését.<sup>87</sup>

## 4. Konklúzió

Ha a munkáltató–vezető állású munkavállaló viszonyt kellene röviden jellemezni a munkáltató–beosztott munkavállaló viszonyal összehasonlítva, mindenképp a munkajogi védelem alacsonyabb foka lenne az, mely beszédes kifejezés.

Alátámasztja ezt egyrészt az a tény, hogy az Mt. alapvetően relatív diszpozitív szabályaitól a vezető állású munkavállalók esetén a munkavállaló hátrányára is megengedett az eltérés,<sup>88</sup> így sok kérdésben rájuk a törvény által meghatározottaknál akár szigorúbb szabályok is vonatkozhatnak.

<sup>87</sup> LŐRINCZ i. m. 22.

<sup>88</sup> Mt. 209.§ (1) bekezdés és T/4786. számú törvényjavaslat 164.

A másik, a munkajogi védelem szintje kapcsán releváns rendelkezés, hogy hatályos törvényünk nem engedi, hogy a vezető állású munkavállalók kollektív szerződés hatálya alá tartozzanak, így nekik kvázi egyedül kell megállapodniuk a munkáltatóval a rájuk vonatkozó részletszabályokról. A nyugati példa alapján időről időre felmerül a szakirodalomban annak az igénye, lehetősége, hogy vezető alkalmazottak érdekeit védő ágazati szakszervezetek megalakulásával és országos szövetségbe tömörülésével a vezető állású munkavállalóknak is biztosítva legyen a kollektív jogvédelem,<sup>89</sup> de egyelőre ez – tudomásom szerint – hazánkban nincs napirenden.

Jelen tanulmány több pontján is említésre került, hogy a vezetők általában az átlagosnál erősebb alkupozícióban vannak, képzettségüknek és tapasztalatuknak, sőt többnyire nagyobb anyagi biztonságuknak köszönhetően is nagyobb részt tudnak vállalni a saját munkaszerződésük, ezáltal munkaviszonyuk lényegi elemeinek alakításában. A munkakörük (mely többnyire jelentős stratégiai, döntéshozói hatásköröket foglal magában<sup>90</sup>) kiemelkedő bizalmi jellegének köszönhetően a munkáltatók is hajlamosabbak kompromisszumokat kötni, hiszen egy társaság életében igencsak alapvető fontosságú az alkalmas és agilis vezetői kör jelenléte, a magasabb elvárásokat pedig nyilvánvalóan kompenzálni is kell.

A magas elvárások mellett, a vezető állású munkavállaló felelőssége tekintetében is alacsonyabb a védelem: a vezetők az általuk a munkáltatónak okozott teljes kárért felelnek nem csak szándékos, de a gondatlanul előidézett károkozás esetén is. Mindemellett pedig elbocsátásuk is könnyebb: azon túl, hogy nem érvényesülnek bizonyos felmondási tilalmak, a munkáltatónak a rendes felmondását sem kell indokolnia, így lehetővé téve az alkalmatlannak tartott vezetők leváltását.

Több – itt is ismertetett – kérdésre kiemelt figyelmet kell fordítani a vezető állású munkavállalónak akkor, ha ő azért tartozik e munkavállalói csoportba, mert a munkáltató társaság vezető tisztségviselője, e feladatát pedig munkaviszonyban látja el. Ez a kettősség ugyanis polgári jogi és munkajogi szabályok tömegét vonzza magával, arra pedig nincs általános törvényi rendező elv, mikor melyiket kell alkalmazni.<sup>91</sup> Nagy szerep hárul így a jogalkalmazó bíróságokra, a Kúria pedig olykor elvi határozatokkal, sokszor pedig konkrét tényállások alapján kényszerül állást foglalni a vitatott kérdésekben.

Egy ítéletben a legfőbb bírói testület tisztázta például a vezető tisztségviselő visszahívásának és munkaviszonya megszüntetésének alapvető különbségeit,<sup>92</sup> ezzel is jelezve a két jogviszony (a nevesítetlen vezető tisztségviselői, és a vezető állású munkavállalói jogviszony) elhatárolásának fontosságát. Szintén nagy jelentőséggel bír az az ítélet, mely fentebb is bemutatásra került, s mely a ve-

<sup>89</sup> PRUGBERGER–ROMÁN i. m. 37.

<sup>90</sup> PRUGBERGER (2003) i. m. 45.

<sup>91</sup> BARTA–PRUGBERGER i. m. 63.

<sup>92</sup> BH2018. 345.

zető tisztségviselő munkáltatóval szembeni felelősségét az Mt. alapjaira helyezte<sup>93</sup> – annak ellenére, hogy számos elismert jogász szerző egyértelműen a Ptk. alkalmazása mellett érvel.

A bírói esetjognak ugyanakkor nem csak a vezető tisztségviselők, de az egyszerű, vezető állású munkavállalók jogviszonyának mondhatni „magjával” kapcsolatban is jelentős szerepe van, például a legfőbb bírói fórum mondta ki az esetleges vezetői munkakör megállapítása<sup>94</sup> és az összeférhetlenségi szabályok vonatkozásában a munkáltató tevékenységének meghatározása során irányadó követelményeket<sup>95</sup> is. Nagy port kavart továbbá az az ítélet, mely azt taglalta, a vezetőkre vonatkozó szabályozás diszpozitivitása mégsem annyira széles,<sup>96</sup> mint elsőre tűnik: a Kúria álláspontja ugyanis az, hogy az Mt. II. részének rendelkezéseitől való eltérés során tekintettel kell lenni az abban a részben meghatározott, eltérést nem engedő szabályokra is. E döntést ért kritikák alapján úgy gondolom, célszerű lenne ezt a kérdést jogalkotói szinten is tisztázni, ennek hiányában pedig azt remélhetjük, a bírói gyakorlat tovább alakítja majd a kérdést és – ha más nem – az idő majd elfogadottabbá teszi az álláspontot.<sup>97</sup>

---

<sup>93</sup> EBH2018. M. 19.

<sup>94</sup> EH2015. 06. M14.

<sup>95</sup> EH1999. 134.

<sup>96</sup> BH2018. 345

<sup>97</sup> LŐRINCZ i. m. 22.