



A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok

A Munka törvénykönyvének (a továbbiakban: Mt.) jelenleg hatályos szövege a X. fejezetben rendezi a vezető állású munkavállalókra vonatkozó szabályokat. Az Mt. 2011 júliusában közzétett javaslata (amelyet a Kormány még nem tárgyalta meg, ezért az nem tekinthető a Kormány álláspontjának) a Második Rész 11. fejezetében, „A munkaviszony egyes típusaira vonatkozó különös szabályok” cím alatt tárgyalja a vezető állású munkavállalókra vonatkozó kérdéseket. E rövid írásban egyrészt elemzem a jelenleg hatályos jogszabályi rendelkezéseket, a bírói gyakorlatot és jogirodalmi álláspontokat, másrészt összevetem a Javaslat által bevezetni szándékozott előírásokkal.

1. Mielőtt rátérnék a vezetők összeférhetlenségi szabályaira, feltétlenül tisztázandó a vezető állású munkavállaló fogalma. Az Mt. 188. § (1) bek. szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint helyettese. A 188/A. § (1) bek. alapján a tulajdonos vagy tulajdonosi jogokat gyakorló szerv, számára lényeges munkakör tekintetében előírhatja, hogy bizonyos kérdések (többek között a speciális összeférhetlenségi szabályok) vonatkozásában a munkavállaló vezetőnek minősül. A Javaslat 202. §-a értelmében vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és helyettesítésére jogosított más munkavállaló, illetve munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be, és távolléti díja eléri a minimálbér hétszeresét.

Ami a jelenlegi gyakorlatot illeti, a helyettes, mint vezető tekintetében nincsenek egyértelmű szabályok annak eldöntésére, ki lehet helyettes, segítségül szolgálhat a munkáltató Szervezeti és Működési Szabályzata vagy más belső rendelkezése.¹ A vezetővé váláshoz feltétlenül szükséges, hogy megfelelő hatásköri szabályozás kapcsolódjon a helyettes feladataihoz. Ezt a minősítést nem lehet rendeltetésellenesen gyakorolni, tényleges hatáskörök és feladatkörök, bizalmi jellegű munkakör nélkül, csupán a szigorúbb összeférhetlenségi szabályok érvényre juttatása érdekében.²

A Javaslat meghagyja az eredeti *terminus technicist*, vagyis a vezető állású munkavállaló kategóriáját, változtatlanul hagyja a vezetők hármas felosztását,³ viszont részben szűkíti, részben bővíti annak fogalmát, illetve nagyobb teret enged a vezetők alkupozíciójának. A leglé-

nyegesebb változás, hogy az eddigi egyoldalú tulajdonosi döntés helyett a feleknek a munkaszerződésben megtesztendő közös akarata alapján lehet kiterjeszteni egy munkavállalóra a vezetői szabályokat. A munkaszerződésben történő kiterjesztésnek is feltétele a kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakör megléte, illetve egy elég szűkmarkú kereseti cenzus. A vezető helyettese vonatkozásában nővum, hogy az ilyen személynek az első számú vezető közvetlen irányítása alatt kell állnia, és előírás, hogy az első számú vezető részbeni vagy egészbeni helyettesítésére legyen feljogosítva. A helyettes fogalmának precízebb meghatározása feltétlenül előrelépést jelent a Javaslatban.

A vezető munkajogi fogalmánál ugyanakkor feltétlenül meg kell említeni a Gazdasági társaságokról szóló törvénynek (a továbbiakban: Gt.) a vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályait, illetve a Gt. 22. § (2) bekezdését, amely szerint a vezető tisztségviselőt e minőségében megillető jogokra és az őt terhelő kötelezettségekre – a törvényben meghatározott eltérésekkel – a Polgári törvénykönyv (a továbbiakban: Ptk.) megbízásra vonatkozó szabályait (társasági jogi jogviszony) vagy a munkaviszonyra irányadó szabályokat kell alkalmazni. Ezen szabályozás alapján elmondható, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony egy önálló jogviszony,⁴ amely szerint a vezető tisztségviselő társasági jogviszonyban áll, jogaira és kötelezettségeire a Gt.-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaszerződést kötött a munkáltatóval, úgy pedig a Gt. mellett a munkajogi szabályok alkalmazandók esetében.

2. Feltétlenül szólni kell a vezetőkre vonatkozó jogi szabályozás szemléletbeli változásáról, nevezetesen, hogy az eddig részleges kogenciát a diszpozitív szemlélet váltja fel. Az Mt. 192/B. § (1) bek. értelmében négy jogszabályhelyen szabályozott kérdésben (a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a vezetőkre, a felmondási tilalmak hiánya a vezetőknél, a vezetői rendes felmondás indoklása, a rendkívüli felmondás eltérő határideje és a vezetők szigorúbb felelősségi szabályai) nem enged eltérést a törvényhez képest, míg a Javaslat 203. §-a szerint a vezetői munkaszerződés eltérhet a Második Részben foglaltaktól (egyedül a kollektív szerződés személyi hatályának vezetőkre történő kiterjesztési tilalma maradt fenn).

3. Ami az írás címében szereplő összeférhetlenségi szabályokat illeti, a hatályos Mt. 191. §-a a speciális összeférhetlenségi tilalmakat sorolja fel, és a 192/A. §-ban rendeli hozzá a speciális jogkövetkezményeket. Tekintettel arra, hogy az Mt. X. fejezet és a III. rész egyéb szabályai a *ius specialis – ius generalis* viszonyában állnak egymással, természetesen a 191. § mellett érvényesülnek a vezetőkre is az Mt. 3. §-ában, illetve 108. §-ában rögzített szabályok is. A későbbiekben ki fogunk térni a Gt.-ben szabályozott vezető tisztségviselői összeférhetlenségi kérdésekre is. A Gt. kapcsán az összefér-

¹ PÁL L.: *A vezetők foglalkoztatásának szabályai*. HVG-ORAC, Budapest, 2007. 15.

² LŐRINCZ GY.: Az új Gt. munkajoggal összefüggő kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1998/9. 23.

³ A hármas felosztás alatt értjük az első számú vezető, a helyettese és a helyettesnek minősített vezető kategóriáit. Ez utóbbi kettőt az irodalom „második vonalbeli vezetőnek” tekinti. Ld. PÁL: i. m. 16., ill. FABÓ A.: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1999/2. 20. Radnay József vetette fel a vezetői kör felosztásának megkülönböztetése iránti igényét. Ld. RADNAY J.: A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. *Gazdaság és Jog*, 1998/11. 19.

⁴ PÁL: i. m. 21–22.

hetetlenségi tényállásokat versenytilalmi szabályoknak is nevezik, ami alatt nem az ún. versenytörvény (1996. évi LVII. tv.) rendelkezéseit értjük, mert ezek a rendelkezések annyiban versenytilalmi jellegűek, miszerint azt kívánják meggátolni, hogy a vezető tisztségviselők versenyt támaszthassanak saját társaságukkal szemben.⁵

a. Az Mt. 191. § értelmében a vezető a tudományos, oktatói, illetőleg szerzői jogi védelem alá eső tevékenység kivételével további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet (munkaszerződés még ezen kivételes tevékenységeket is megtilthat). A szabályozásból következik, hogy a vezető csak igen szűk körben jogosult, illetve egyáltalán nem jogosult további munkaviszonyt, megbízási jogviszonyt, vállalkozási jogviszonyt, személyes közreműködéssel járó tagsági jogviszonyt létesíteni. A Javaslat lakonikus rövidséggel annyiról rendelkezik, hogy „A vezető további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet”. A Javaslat a munkavégzésre irányuló jogviszony alatt a további munkaviszonyt is érti. Az új szabályozás abban különbözik a hatályos törvénytől, hogy nem ad eltérésre lehetőséget a tudományos, oktatói, szerzői jogi védelem alá eső tevékenység keretei között. E megállapításunknál emlékeztünk arra, hogy a Javaslat 203. §-a munkaszerződések esetében szinte teljes mértékben engedí az eltérést, vagyis munkaszerződés továbbra is engedheti a kivételes tevékenységek folytatását vezető számára.

b. A munkavégzésre irányuló tevékenységek mellett a vezetők számára a más társaságban való részesedés is tiltott, ugyanez irányadó a közeli hozzátartozóra, illetve nem megengedett az egyéni vállalkozás folytatása sem, azzal, hogy a saját részesedés, illetve a közeli hozzátartozó részesedése a munkáltatóival azonos vagy azzal hasonló tevékenységet folytat, illetve a munkáltatóival rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdálkodó szervezetnél tilalmazott. A Javaslat annyiban tér el a hatályos Mt.-től, hogy közeli hozzátartozó helyett a hozzátartozó részesedését tiltja. (A Gt. 25. §-a a vezető tisztségviselő további tevékenységeit az Mt.-ben foglaltaknál enyhébben szabályozza.)

c. A legjelentősebb eltérés a jelenlegi és a tervezett Mt. között, hogy míg jelenleg a 191. § (3)-(5) bekezdése súlyos következményeket fűz a fenti szabályok megszegéséhez, addig a Javaslat 206. §-a ilyen, vagy ehhez hasonló szabályozást egyáltalán nem tartalmaz.

Hozzá kell tennünk, hogy az Mt. 191. § (5) bek. és a bírói gyakorlat értelmében az összeférhetlenségre vonatkozó szabályok megszegése maga után vonhatja nemcsak a fenti jogkövetkezményeket, hanem a vezető munkaviszonyának rendes vagy rendkívüli felmondással történő megszüntetését is. Erről a Javaslat nem tesz említést, kérdés, hogy az új szabályozás nyomán kialakuló bírói gyakorlat változik-e, vagy továbbra is érvényesül a jelenlegi szemlélet. A mennyiben a közeli hozzátartozó szegi meg az összeférhetlenségi szabályokat, úgy a vezető munkaviszonyának Mt. 96. § (1) bek. b) pontja szerinti rendkívüli felmondással történő megszüntetése nem feltétlenül következik be, de a konkrét tényállás ismeretében szóba jöhet ez a jogkövetkezmény. Teljesen más tényállás az, ha a vezető nem tesz eleget a 191. § (2) bek. c) pontjában írt kötelezettségnek, és ez megalapozhatja az Mt. 96. § (1) bek. a) pontja szerinti rendkívüli felmondást, vagy a rendes felmondást.⁶

d. További nagyon lényeges eltérés az Mt. és a Javaslat között, hogy mellőzi az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott károkért, illetve a vezetői tevékenység körében okozott károkért való felelősség körében a polgári jogi szabályok alkalmazását. Jelenleg a vezető a nem vezetői tevékenység körében okozott károkért az általános szabályok szerint felel, míg a vezetői tevékenység keretei között (és ide tartoznak az összeférhetlenségi szabályok is) okozott károkért a felelősség a Ptk. alapján alakul, amely azt jelenti, hogy nemcsak a teljes kárért áll fenn a vezető felelőssége, hanem teljes vagyonával is felel. A Javaslat jelentős változásokat hozott a nem vezető állású munkavállalók felelősségi szabályai tekintetében. Az általános felelősségi szabályokat polgári jogi alapokra helyezte: a felelősség alapja a jelenlegi Ptk. 339. § (1) bek. szerinti adott helyzetben általában elvárható magatartástól való eltérés, illetve a munkavállalónak a munkáltatót ért teljes kárt meg kell térítenie. A vezetőkre vonatkozó felelősségi szabályok ezek szerint teljes mértékben megegyeznek a „beosztott” munkavállalókat érintő felelősségi szabályokkal, így indokolatlan egyenlőséget teremt a két munkavállalói csoport között, ami nehezen védhető a vezetőknek a munkaszervezetben betöltött szerepe és díjazási rendszerre miatt. Erről az egyenlőségtételről a Javaslatnak mind az általános, mind a részletes indokolása szemérmesen hallgat (azzal a megjegyzéssel, hogy a törvényalkotók többször is deklarálják a polgári jogi szabályok alkalmazását a munkajogban).

e. Sem az Mt., sem a Javaslat nem állapít meg speciális szabályokat az ún. versenytilalmi megállapodások tekintetében, amiből következik, hogy az Mt. 3. § (4) bekezdése, illetve a Javaslat 216. §-a a vezetőkre is kiterjed. Tekintettel arra, hogy a versenytilalmi megállapodással kapcsolatos bírói gyakorlat kialakultnak tekinthető, ezért ennek részletesebb elemzését mellőzzük. Ennél a jogintézménynél is kérdéses, hogy miként fog alakulni a jövőben a bírói gyakorlat iránya, hiszen a Javaslat némileg újraszabályozta a versenytilalmi megállapodás jogintézményét. Az eddigi munkáltatói jogos gazdasági érdekek veszélyeztetésének tényállása kiegészül annak sérelmével is, az ellenérték mértékének tekintetében pedig az újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének esetleges akadályozása a mérvadó.

f. Ugyanez a megállapítás irányadó a vezetők titoktartási kötelezettségére is, speciális rendelkezés hiányában az Mt. 103. § (3) bek. alkalmazása folytán a vezető is köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot, illetve alapvető fontosságú információkat megőrizni. Amennyiben a vezető állású munkavállaló egyben vezető tisztségviselő is, úgy a Gt. 27. § (1) bek. értelmében is köteles az üzleti titkot megőrizni. Az üzleti titok fogalmát sem az Mt., sem a Gt. nem határozza meg, így mögöttes szabályként a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló törvény szabályait kell alkalmazni, amely visszautal a Ptk. 81. § (1)-(2) bekezdéseire.

4. Végezetül, ami a vezető állásúak tevékenységével kapcsolatos jogvitákat illeti, a bírói gyakorlat következetes abban, hogy ezek a viták a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartoznak akkor is, ha az érintett ügyében az Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazhatóságára utal vissza. Tehát az Mt. 3. és 192/A. §-ainak a megfogalmazása („a polgári jog szabályai szerint”) nem eljárásjogi hatásköri szabályt takar, csupán a munkaügyi bíróság, mint hatáskörrel rendelkező bíróság számára az anyagi jogi szabályok tekintetében az Mt.-ben nem szabályozott kérdések

⁵ WELLMANN GY.: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége. *Gazdaság és Jog*, 1996/12. 11.

⁶ PÁL L.: *i. m.* 58.

ben jelöli ki a polgári jog alkalmazandóságát.⁷ Ugyanez irányadó akkor, ha munkaviszonyban álló vezető tisztségviselővel szemben kell a munkáltatónak eljárni. (Nagyon érdekes tényállást fogalmaz meg Juhász László a vezetők ellen a fenyegető fizetésképtelenség miatt indított bírósági eljárásai kapcsán, mert az előbb említett Mt. és Ptk. mellett még álláspontja szerint alkalmazandó a Gt. és a Csődtörvény 30. §-a is.⁸)

5. A fentiekben megpróbáltuk elemezni a jelenlegi Mt.-nek a vezető állású munkavállalókra vonatkozó jogviszony, mint atipikus munkajogviszony sajátosságait, illetve bemutatni azokat a változásokat, amelyeket ezen a területen az Mt. javaslatában megtapasztaltunk. Az új szabályozás nagyobb teret enged e speciális munkaviszony esetén a diszpozitivitásnak, illetve a felek közötti munkaszerződésben megjelenő megállapodásnak. Ez a tendencia felfogható a munkajog magánjogiasodási folyamata részeként, ami helyeselendő. Ugyanakkor az összeférhetlenségi szabályok szankcióinak a törvényből történő elhagyása, illetve a felelősségi viszonyok nivellálása erősen menedzserbarát szemléletet tükröz.

Rácz Zoltán
tudományos munkatárs

⁷ WELLMANN: *i. m.* 10.

⁸ JUHÁSZ L.: A vezetői felelősséggel kapcsolatos perek néhány kérdése. *Gazdaság és Jog*, 2011/5. 6.