

A VEZETŐ ÁLLÁSÚ MUNKAVÁLLALÓKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOK

HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR
habilitált egyetemi docens (KRE ÁJK)

Bevezetés

Tanulmányomban az kívánom meg részletesen feltárni, hogy a különböző munkáltatóknál alkalmazásban lévő vezetők jogviszonya esetében milyen jogszabályi előírásokat kell alkalmazni. Írásomban a vezető állású munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályokat (létesítés, megszüntetés, tartalmi sajátosságok), valamint a vezető állású munkavállalók polgári jogi és munkajog felelősségének vizsgálatát mutatom be. Ennek során alapvetően a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) irányadó rendelkezései kerülnek elemzésre, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: új Ptk.) figyelembe vételével. Tanulmányomban arra is törekszem, hogy a két jogszabály közötti összefüggéseket is feltárjam az egyes vonatkozó jogintézmények elemzése során.

1. Az ügyvezetés fogalma és a vezető tisztségviselői megbízatás keletkezése

A Ptk. valamennyi jogi személy vezetőjét egységesen vezető tisztségviselőként nevezi meg. A Ptk. 3:21. §-a tartalmazza az ügyvezetés fogalmát és a vezető tisztségviselői megbízatás keletkezését. E szakasz (3) bekezdése kimondja, hogy a jogi személy első vezető tisztségviselőit a jogi személy létesítő okiratában kell kijelölni. A jogi személy létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személyek esetén a jogi személy alapítói választják meg, nevezik ki vagy hívják vissza. A vezető tisztségviselői megbízás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre. A Ptk. 3:5. § f) pontja kimondja, hogy a jogi személy létesítő okiratában a jogi személy létesítésére irányuló akarat kifejezésén túl meg kell határozni a jogi személy első vezető tisztségviselőjét.

A munkáltatónál több első számú vezetőnek minősülő személy is állhat megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban. A vezetői munkaviszony atipikusságát az adja, hogy nem minden vezetőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében, egyes esetekben a megbízási jogviszony alkalmasabb lehet a felek

jogainak és kötelezettségeinek rendezésére.¹ A gazdasági társaság vezető tisztségviselői közül csak az minősülhet vezető állású munkavállalónak, aki a munkáltatónál munkaviszonyban áll. A gazdasági társaság szabadon dönthet arról, hogy kit minősít a gazdasági társaság első számú vezetőjének, és ezek közül kit foglalkoztat polgári jogi, illetve munkaviszony keretében. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése kimondja, hogy a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási vagy munkaviszonyban láthatja el. A társaság ügyvezetését ellátó vezető tisztségviselő esetében tehát van választási lehetőség, hogy a vezető tisztséget megbízási vagy munkaviszony keretében kívánják-e ellátni. A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését láthatja el megbízási vagy munkajogviszonyban, nem a vezető tisztségviselői megbízási ellátása történhet megbízási vagy munkaviszony keretében, a vezető tisztségviselői megbízási és az ügyvezetés nem felcserélhető fogalom.² Álláspontom szerint abban az esetben, ha a felek a munkaviszony keretében történő foglalkoztatásban állapodnak meg, úgy a vezető alapjogviszonya a munkaviszony lesz, de esetében a Ptk. szabályait is figyelembe kell venni.

A munkaviszony keretében foglalkoztatott személy, akit a gazdasági társaság első számú vezetőnek minősített, vezető állású munkavállalónak kell tekinteni. A hatályos Mt. alapján a munkaviszony munkaszerződéssel jön létre.³ A munkaszerződést írásba kell foglalni. Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.⁴ Vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).⁵

Abban az esetben, ha a Ptk. és az Mt. rendelkezéseit összevetjük, azt láthatjuk, hogy a vezető tisztségviselők kijelölése, megválasztása vagy kinevezése tekintetében nincsenek teljesen összhangban a polgári jogi és a munkajogi előírások egymással. Az első vezető tisztségviselőket ugyanis a Ptk. alapján ki kell jelölni, meg kell választani, vagy ki kell nevezni a társaság alapításakor, ugyanakkor az ennek alapján létrejöhethető munkaviszonyhoz munkaszerződés

1 HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog*. Budapest, Patrocinium Kiadó, 2014. 286.

2 DR. CSÉFFÁN József: *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szeged, Szegedi Rendezvény-szervező Kft., 2019, 598–599.

3 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 42. § (1) bekezdése.

4 Mt. 44. §.

5 Mt. 208. § (1) bekezdése.

megkötésére is szükség van. A Ptk. nem ad eligazítást abban a tekintetben, hogy az ennek alapján megkötendő munkaszerződés során hogyan kell eljárni. Nem került szabályozásra többek között, hogy a kijelöléssel egy időben, vagy esetleg egy későbbi időpontban kell-e a munkaszerződést megkötöni. Abban az esetben pedig, ha nem egyidejűleg kell a munkaszerződést megkötöni a Ptk. szerinti vezetői tisztség létrejöttével, akkor erre mennyi idő áll rendelkezésre. Álláspontom szerint a Ptk. és az Mt. a jogforrási hierarchiában egy szinten helyezkednek el, így egyik törvény sem írhatja felül a másik rendelkezését, a Ptk. azonban nem ad eligazítást abban a tekintetben, hogy a kijelöléssel, választással vagy kinevezéssel létrejövő jogviszony és a munkaviszony milyen kapcsolatban vannak egymással.

Mindezekre tekintettel jogértelmezéssel lehet megválaszolni a két törvény eltérő szabályozásából fakadó kérdéseket. Álláspontom szerint a kijelölés, a megválasztás vagy a kinevezés nem eredményezheti automatikusan, önmagában a munkaviszony létrejöttét is. A Ptk. szerinti vezetői tisztség betöltése és az ez alapján létrehozandó munkaszerződés jogi értelemben elkülönül ugyan egymástól, de mégis szoros összefüggésben állnak egymással, hiszen a munkaviszony alapja a Ptk. alapján létrejött vezető tisztség betöltése. Fontos kiemelni, hogy a munkaviszony létrejöttéhez a feleknek legalább a munkakörben és az alapbérben meg kell állapodniuk, ha pedig ilyen megállapodás nem jön létre, akkor munkaviszony sem létesül.

2. A vezető tisztségviselői megbíztatás megszűnése

A Ptk. részletesen szabályozza a vezető tisztségviselői megbíztatás megszűnésének eseteit.⁶ A megszűnés eseteinek vizsgálata során ismételten ki kell emelni, hogy abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő a megbíztatását munkaviszony keretében látja el, úgy a Ptk.-beli vezető jogvisonymegszűnés álláspontom szerint nem eredményezheti egyben az ez alapján fennálló munkaviszony megszűnését is. A vezetői tisztség munkaviszony keretében történő ellátása esetén külön kell vizsgálni a munkaviszony megszűnésének, illetve megszüntetésének eseteit is.

Azt gondolom, hogy lehetséges olyan eset, amikor a vezető tisztségviselő munkaviszonya előbb szűnik meg, mint a Ptk.-beli vezető tisztségviselői megbíztatása. Ebben az esetben tehát kérdésként merül fel, hogy ha például

6 Lásd a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 3:25. §-át.

a vezető állású munkavállaló az Mt.-ben előírt alakszerűségi követelmények megtartásával felmondással megszünteti a munkaviszonyát, akkor ez automatikusan, egyidejűleg a Ptk.-beli vezetői tisztségét is megszünteti-e, vagyis egyben lemondásnak is minősül-e. A Ptk. úgy rendelkezik ebben a tekintetben, hogy a vezető tisztségviselő megbízatásáról a jogi személyhez címzett, a jogi személy másik vezető tisztségviselőjéhez vagy döntéshozó szervéhez intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat. Ha a jogi személy működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új vezető tisztségviselő kijelölésével, vagy megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá.⁷ Az Mt. alapján egyoldalúan a munkavállaló a munkaviszonyt felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg. Az Mt. alapján a vezető állású munkavállalók esetében a felek a felmondásra irányadó szabályok tekintetében (például felmondási idő) megállapodhatnak az általános szabályok alkalmazásában, de arra is lehetőségük van, hogy a korlátozó rendelkezésektől eltérően állapodjanak meg. Ezt azonban a munkaszerződés létesítésekor – vagy később, annak módosításakor – rögzíteniük kell. Abban az esetben pedig, ha a munkavállaló azonnali hatállyal szüntetné meg a munkaviszonyát, úgy felmondási időről az esetében egyáltalán nem beszélhetünk, vagyis az új Ptk.-ban rögzített elvárások munkajogilag nem értelmezhetőek esetében. Mindebből megállapítható, hogy munkajogilag a Ptk. által a megszűnésre vonatkozó előírások nem alkalmazhatók a vezető tisztségviselők munkaviszonya esetében ezért, álláspontom szerint a helyes válasz ebben az esetben az, hogy a munkavállalói felmondás vagy azonnali hatályú felmondás nem eredményezi egyben a Ptk.-beli vezetői tisztség megszűnését is, arról külön kell rendelkezni, ahogy arról is, hogy a Ptk.-beli vezetői tisztség megszűnéséig milyen jogviszonyban látja el a tevékenységét.

Ezt lehet levezetni a visszahívásra vonatkozó szabályokból is. Az új Ptk. kimondja, hogy a jogi személy tagjai, tagság nélküli jogi személy esetén a jogi személy alapítói a vezető tisztségviselőt bármikor, indokolás nélkül visszahívhatják.⁸ Az Mt. alapján a munkáltató egyoldalúan a vezető állású munkavállaló munkaviszonyát felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntetheti meg. Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.⁹

7 Ptk. 3:25. § (3)–(4) bekezdése.

8 Ptk. 3:25. § (1) bekezdés c) pontja.

9 Mt. 210. § (2) bekezdése.

Álláspontom szerint visszahívás esetén munkajogilag valószínűsíthetően a felmondás lehet indokolt, de éppen azért, mert ez nincs egyértelműen rögzítve, kijelenthető, hogy a visszahívás nem jelenthet egyben munkajogi felmondást is, még akkor sem, ha a munkáltatói felmondással szemben nincs olyan szigorú alakszerűségi követelmény a vezető állású munkavállalók esetében, mint az általános munkajogi szabályok szerint (például nem kell indokolni, nem terjed ki rá a felmondási idő kezdetéhez kapcsolódó felmondási korlátozás, gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetési nélküli szabadság időtartalma alatt is megszüntethető a munkaviszonya). A bírósági gyakorlatban találni olyan döntést, amely szerint a gazdasági társaság ügyvezetői munkakörre létesített munkaviszonyt a visszahívás megszünteti. Ezzel együtt ugyanakkor azt is kimondta, hogy ha a visszahívás nem tartalmazta annak indokait, vagy az indokok nem feleltek meg a törvény rendelkezéseinek, azt a vagyoni jogkövetkezmények szempontjából jogellenesnek kell tekinteni, és a munkavállalót – a kellő gondosság mellett megkereshetett összeg levonásával – megilleti a határozott időre járó munkabére.¹⁰

Abban az esetben, ha a vezetői tisztség határozott időre kerülne meghatározásra, úgy indokolt az ennek céljából létesített munkaviszonyt is határozott időre létesíteni, így a határozott idejű megbíztatás esetén a megbíztatás időtartamának lejártával a vezetői tisztségviselői megbíztatás megszűnésével¹¹ egyidejűleg a munkaviszony is megszűnik. Ha a vezetői tisztség határozott időre, és az erre létrehozott munkaviszony határozatlan időre létesülne, úgy a vezetői tisztség megszűnése nem eredményezné az ennek alapján létesült munkaviszony megszűnését is, arról külön munkáltatói intézkedéssel kellene rendelkezni.

A vezetői tisztségviselő halálával vagy jogutód nélküli megszűnésével¹² a munkaviszony is megszűnik. A vezető tisztségviselő cselekvőképességének a tevékenységének ellátásához szükséges körben történő korlátozásával¹³ a vezető tisztségviselő megbíztatása megszűnik, ugyanakkor álláspontom szerint ez nem lehet közvetlen kihatással az ezen alapuló munkaviszonyra. Ilyen esetben a munkaviszony nem szűnik meg, a megszüntetésről az Mt.-ben szabályozottak szerint kell intézkedni, amennyiben azt a továbbiakban nem kívánják fenntartani.

10 Lásd: BH 1996. 669; továbbá DR. CSÉFFÁN i.m. 605.

11 Lásd: Ptk. 3:25. § (1) bekezdés a) pontját.

12 Lásd: Ptk. 3:25. § (1) bekezdés e) pontját.

13 Lásd: Ptk. 3:25. § (1) bekezdés f) pontját.

A vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével¹⁴ a vezető tisztségviselő megbízatása megszűnik, és a körülmények mérlegelése alapján a kizáró vagy összeférhetlenségi ok alapul szolgálhat az ezen alapuló munkaviszony megszüntetésének is, különösen abban az esetben, ha a vezető állású munkavállalóról van szó. Álláspontom szerint ugyanakkor ebben az esetben is külön kell rendelkezni a munkaviszony megszüntetéséről, és a megszüntetésnek megfelelnie a Mt. rendelkezéseinek is.

3. A vezető tisztségviselői megbízatás időtartama

A Ptk. szerint a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének megbízatása öt évre – ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra – szól.¹⁵ A munkaviszony létesítése esetén a vezetők esetében is lehetőség van mind a határozatlan, mind a határozott idejű munkaszerződés megkötésére. A Ptk. diszpozitív szabályozási módszere is lehetővé teszi a határozatlan időre szóló megbízatást, így ebben a Ptk. és az Mt. rendelkezései összhangba hozhatóak, abban az esetben is, ha a határozott idejű megbízatás az öt évet meghaladná.

4. A vezető állású munkavállalók polgári jogi és munkajog felelősségének vizsgálata

A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben.¹⁶ Ez azt jelenti, hogy a vezető tisztségviselő által a jogi személynek okozott károkért való felelősségre a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályait kell megfelelően alkalmazni.¹⁷

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő a munkaviszonyból származó kötelezettségeinek megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.¹⁸ Abban az esetben tehát, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll, úgy esetében a munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályokat is alkalmazni kell, ha pedig vezető állású munkavállalónak minősülne, úgy annyiban szigorúbb

14 Lásd: Ptk. 3:25. § (1) bekezdés g) pontját.

15 Ptk. 3:114. § (1) bekezdése.

16 Ptk. 3:24. §.

17 Ptk. 6:142. §.

18 Mt. 179. § (1) bekezdése.

a munkajogi felelőssége az általános szabályokhoz képest, hogy gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel.¹⁹

Az Mt. sajátossága, hogy a Ptk. szabályait is alkalmazni kell a munkavállaló által okozott kár megtérítésére. A munkajogi kártérítési felelősség megállapításának feltétele a munkaviszony fennállása, a munkaviszonyból eredő kötelezettség megszegése (jogellenesség), a felróhatóság, a kár keletkezése és az okozati összefüggés fennállása a vétkes kötelezettségszegés és a kár keletkezése között. A kártérítési felelősségre a károkozó magatartás (esemény), ha ennek időpontja nem állapítható meg, a kár bekövetkezésének időpontjában hatályos rendelkezések az irányadók. A Ptk. szerint (négy kivételtől eltekintve) minden károkozó magatartás jogellenes.²⁰ A munkavállalói magatartás ugyanakkor abban az esetben tekinthető általában jogellenesnek, ha annak eredménye szemben áll valamely munkaviszonyra vonatkozó szabállyal, illetve a munkaszerződésben foglaltakkal. A munkajogi felelősség további lényeges eleme a felróhatóság. A munkavállaló akkor vonható felelősségre, ha nem úgy járt el, mint ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Az adott helyzetben elvárható magatartást mindig a konkrét körülmények figyelembevételével állapítható csak meg. A munkajogi kártérítési felelősség megállapításának önmagában nem törvényi előfeltétele a károkozás vétkessége. A vétkesség fajtáinak a munkavállaló kártérítési felelősségének mértéke szempontjából van jelentősége. A munkavállaló kártérítési felelőssége ugyanakkor csak abban az esetben állapítható meg, ha a munkavállaló károkozó magatartása és a bekövetkezett kár között az okozati összefüggés fennáll. Az okozati összefüggés objektív kapcsolat a kárt okozó magatartás és a kár között. Nem állapítható meg azonban az okozati összefüggés azzal a kárral kapcsolatban, amelyet a károkozó nem látott előre és nem is kellett előre látnia.²¹

Lényeges különbség van a polgári jogi és munkajogi felelősség tekintetében a vezető tisztségviselő kimentési lehetősége tekintetében. Polgári jogi felelősség alóli kimentés esetében három együttes feltételnek kell fennállnia. Az első feltétel, hogy a károkozó körülmény az ellenőrzési körén kívül kell essen, a második feltétel, hogy a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, a harmadik feltétel pedig, hogy nem volt tőle elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.²² Munkajogi szempontból a munkavállaló nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amellyel

19 Mt. 209. § (5) bekezdése.

20 Ptk. 6:520.

21 Ptk. 6:521.

22 Ptk. 6:142. §.

kapcsolatban bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.²³ Fontos kiemelni, hogy az Mt. az előreláthatósági szabályt illetően a Ptk.-ban rögzített megoldást ülteti át a munkajogba. Az Mt. 179. § (4) bekezdése szerint ugyanakkor az előreláthatóság szempontjából a károkozás időpontja a releváns, míg a Ptk. 6:142. §-a a szerződéskötés időpontjához köti az előreláthatósági mércét. A két jogszabályhely között tehát eltérés mutatkozik, tekintettel arra azonban, hogy csak az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben kell mögöttes szabályként az új Ptk. rendelkezéseit alkalmazni, így álláspontom szerint a felelősség megállapítása szempontjából a károkozás időpontját kell figyelembe venni, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll.

Az előreláthatósági szabály alkalmazhatósága a munkavállaló által okozott kár minden egyes eleme tekintetében külön-külön vizsgálendő, csakis így dönthető el, hogy az adott kár bekövetkezése a károkozás idején előre látható volt-e a munkavállaló részéről és ennek következtében kártérítési felelősséggel tartozik-e. A munkáltatónak kell bizonyítania, hogy a munkavállaló kártérítési felelősségének törvényi feltételei fennállnak, és a munkavállalónak kell bizonyítania azt, hogy a kár bekövetkezése részéről a károkozás idején nem volt előrelátható.

A munkavállaló munkajogi értelemben nem köteles megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, illetve a károsult munkáltató a kár elhárítása, illetve csökkentése érdekében úgy köteles eljárni, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. A munkavállaló munkajogi szempontból nem köteles a kárnak azt a részét megtéríteni a munkáltatónak, amely abból származott, hogy a munkáltató-e kötelezettségének nem tett eleget. Abban az esetben pedig, ha a munkáltató a kár bekövetkezésében közrehat, illetve a kárenyhítési kötelezettségének nem tesz eleget, kármegosztást kell alkalmazni.

Megállapítható a fentiekből, hogy van összefüggés az adott helyzetben általában elvárhatóság és az előreláthatóság követelménye között a kimentés tekintetében. Az adott helyzetben általában elvárhatóság ugyanakkor nemcsak az előreláthatóságnál jelenik meg, hanem a Ptk. mindhárom felelősségi feltételénél. Az ellenőrzési körön kívüliség vizsgálata és megállapíthatósága során azt kell górcső alá venni álláspontom szerint, hogy az adott helyzetben általában elvárhatóság megtartása mellett a bekövetkezett szerződésszegést az

23 Mt. 179. § (4) bekezdése.

ellenőrzési körön kívül eső körülmény okozta. Ennek azért van jelentősége, mert az adott helyzetben általában elvárható mérce alapján lehet azt megítélni, hogy mi az, ami az ellenőrzési körbe tartozónak minősül, és mi nem, és amiért ennek alapján a munkavállaló nem vonható felelősségre sem. A harmadik felelősségi feltételnél pedig maga a Ptk. 6:142. §-a tartalmazza az elvárhatóságot, amikor kimondja, hogy az is szükséges a mentesüléshez, hogy nem volt elvárható, hogy a károkozó a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.

A munkavállaló kártérítési felelősségére vonatkozó szabályok alkalmazandók abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltatónak kárt okoz. Ha a munkavállaló kívülálló harmadik személynek okoz kárt a Ptk. 6:540. §-ában foglaltakat kell alkalmazni. Ha az alkalmazott a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató a felelős. Ha a jogi személy tagja tagsági viszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a munkáltató felelős. Az alkalmazott és a tag egyetemlegesen felel a munkáltatóval, illetve a jogi személlyel, ha a kárt szándékosan okozta.²⁴ Abban az esetben pedig, ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel.²⁵ A munkáltató harmadik személy irányában fennálló kártérítési felelősségének elengedhetetlen előfeltétele, hogy a károkozás időpontjában az alkalmazott és a munkáltató között a munkaviszony fennálljon. Munkajogi szempontból az alkalmazottért való felelősség szabályainak alkalmazását nem zárja ki, ha az alkalmazott a munkaköri feladatiba nem tartozó, vagy a munkáltató által kifejezetten tiltott tevékenységgel okoz harmadik személynek kárt. A kártérítési felelősség megállapításánál a károkozó tevékenységének a munkaviszonnyal való összefüggésén van a hangsúly.²⁶

Az egyszemélyes gazdasági társaságok esetében az új Ptk. kimondja, hogy az egyszemélyes gazdasági társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.²⁷ E rendelkezés alapján lehetséges, hogy az a tag, aki egyben ügyvezető is, saját magának adjon utasítást a társaság működése vonatkozásában. Az egyedüli tag tulajdonos tehát egyben munkavállaló is lehet, ami szakít a 3/2003. Polgári Jogegységi határozatban korábban megfogalmazottakkal, amely szerint betéti társaság

24 Ptk. 6:540. §.

25 Ptk. 6:541. §.

26 Lásd ehhez: BH1986.230.

27 Ptk. 3:112. § (3) bekezdése.

nem létesíthet munkaviszonyt az üzletvezetésre egyedül jogosult egyedüli beltagjával. Fontos ugyanakkor azt is kiemelni, hogy a Ptk. az egyszemélyes gazdasági társaságnál az ügyvezetés egyedüli tag általi utasítása esetére nem rendelkezik a felelősség alóli mentesülésről.

Összegzés

Tanulmányomban a vezető állású munkavállalók esetében irányadó munkajogi és polgári jogi szabályokat igyekeztem felvázolni, összeszedve mindazon ismereteket, amelyek a mindennapi joggyakorlat során segíthetnek támpontokat adni a jogalkalmazók számára. Fontos annak kiemelése, hogy a konkrét helyzetekben, a jogi rendelkezések megfelelő alkalmazásának megítélése a mindenkori igazságszolgáltatás feladata.