

**BÍRÓI GYAKORLAT ALKOTTA KÉNYSZERPÁLYÁK
AZ ÜGYVEZETŐI TISZTSÉGRE MEGVÁLASZTOTT MUNKAVÁLLALÓ ESETÉN**

Tanulmány - 1999
Szerző: Dr. Bozsonyik Hédi

1. Mt. (munkaviszony) és Gt. (bizalmi viszonyon alapuló viszony) közötti különbség elmosása, a Gt. szerint választott vezető tisztségviselő munkaviszonyba terelése.
2. Ügyvezető igazgató választásának időtartamát a Gt. alapján kötelezően meg kell jelölni. Felmerül a kérdés, hogy valóban szándékában áll-e a tulajdonosnak 5 éves határozott idejű munkaviszonyt létesíteni az 5 éves időtartamra történő ügyvezető igazgatói kinevezéssel, akkor, amikor a Gt. értelmében bármikor, indokolás nélkül jogosult visszahívni, vagy csak arra terjed ki a szándéka, hogy a Gt.-ben biztosított leghosszabb időre megválassza a vezető tisztségviselőt (akit bármikor visszahívhat), határozatlan időre szóló munkaszerződését pedig az általános szabályok szerint, adott esetben rendes felmondással szünteti meg.
3. A Gt. szabályai szerint a Kft. ügyvezető igazgatója, illetve az Rt. igazgatósági tagja egyaránt vezető tisztségviselők.

A Gt. részvénytársaságra vonatkozó szabályai kifejezetten tiltják az igazgatósági tagságra munkaviszony létesítését.

Nem tűnik következetes álláspontnak az, hogy a bírói gyakorlat pedig éppen ellentétes hidat ver és a határozott időtartamra létesített munkaviszony kényszerpályájára tereli a (jogsabályi rendelkezés miatt kötelezően) határozott időtartamra létesített ügyvezetői megbízást.

4. Az ügyvezetővé választással (kivéve a gyakorlatban elenyésző számú rövid időtartamú megválasztásoktól) az ügyvezető megbízása csak 12 havi átlagjövedelem kifizetésével szüntethető meg. Vajon tudatosul-e ez a tulajdonosban a választáskor és szándékában áll-e ilyen következményekkel járó megválasztás. Vagy pedig a jövő útja a 6 hónapos (vagy még ennél is rövidebb) időszakokra megválasztott ügyvezető igazgató?
5. Az "egységesülő bírói gyakorlat" (véleményünk szerint tarthatatlan) következtetései szerint
 - (i) az ügyvezető igazgató munkaviszonya minden esetben határozott időtartamú (határozatlan időtartam ui. nem ezért lehet, mert a Gt. értelmében meg kell jelölni a megválasztás időtartamát), ezzel olyan kényszerpályát vezet be, miszerint ügyvezetővel határozatlan időtartamú munkaviszonyt nem lehet létesíteni;
 - (ii) ha igaz lenne az, hogy ügyvezetővel nem lehetne határozatlan időtartamú munkaviszonyt létesíteni, akkor miért tartalmaz az Mt. 190. § (2) bekezdése rendes felmondással kapcsolatos rendelkezést vezető esetén (még akkor is, ha az

Mt. értelmében vett vezető állású munkavállaló nem minden esetben a Gt. értelmében vett vezető tisztségviselő). A törvényalkotó bizonyára nem úgy kívánta szabályozni a vezető állású munkavállalóra vonatkozó rendelkezéseket, hogy a vezető állásúak túlnyomó többségére ez nem érvényes.¹

- (iii) a határozott időtartamra tekintettel az ügyvezető tekintetében nem érvényesül a Gt. szabálya, miszerint bármikor, indokolás nélkül visszahívható, ui. a gyakorlat ehhez a munkaviszony felmondásának követelményét illeszti (indokolatlanul és jogszabályt rontóan);
 - (iv) az ügyvezetővel szemben rendes felmondásnak nincs helye, ui. a határozott időtartamú munkaviszony kényszerpályájára terelve csak közös megegyezéssel vagy rendkívüli felmondással szüntethető meg a munkaviszony (ilyen korlátozást sem az Mt. sem a Gt. nem tartalmaz, a korlátozást csak a bírói gyakorlat vezette be contra-legen);
 - (v) ha a Kft. tulajdonosa részéről a rendkívüli felmondáshoz nincsenek teljesen egyértelmű bizonyítékok (és vajon mi az, ami a szubjektív megítélésen alapuló változó bírói megítélés mellett egyértelmű bizonyíték lenne, nem beszélve a bizonyítás nehézségeiről, amit egyszerűen “bizalomvesztésként” ismer el a gyakorlat), akkor a tulajdonosnak nincs más választása, mint a bizalmát veszített ügyvezetőjétől egy éves átlagjövedelem kifizetése mellett elköszönni (jutalom a bizalomvesztéshez vezető magatartásért, alkalmatlan teljesítményért ???).
6. A gyakorlat azért is contra-legen, mert a Gt. alapján történő visszahívás esetén nem kell indokolást adni, ezzel szemben a bírói gyakorlat értelmében csak akkor lehetne “azonnal hatályos” visszahívni, ha megindokolják a visszahívást. Az esetek többségében ez lehetetlen (egyszerűen bizonyítási problémák miatt).
7. Nem látjuk akadályát annak, hogy az Mt. szerint határozatlan időtartamra alkalmazott munkavállalót a Gt. alapján határozott időre válasszanak meg vezető tisztségviselőnek.

Az Mt. és a Gt. “összemosása” legfeljebb olyan helyzetben alkalmazható, amikor a munkáltatónak kifejezett szándéka az, hogy a munkaviszonyt is határozott időtartamra létesítse vezető állás betöltésére és ennek időtartama megegyezik a vezető tisztségviselővé választás időtartamával. Nem alkalmazható azonban olyan helyzetben (Mt. 188/A. § (2) bek.)

- ha a munkaviszony határozott időtartama rövidebb (pl. 3 évre létesített munkaviszony), mint a vezető tisztségviselővé választás (pl. 5 évre választja meg a taggyűlés a 3 éves munkaszerződéssel alkalmazott ügyvezetőt, abban a feltételezésben, hogy a Gt. rendelkezései érvényesülnek és az ügyvezető bármikor indokolás nélkül visszahívható²)
- ha a munkáltató a munkavállalót határozatlan időtartamú munkaszerződéssel

¹ A munkaviszony c/a vezető tisztségviselő kérdés összefüggésében (itt most figyelmet kívül hagyva a kérdés szempontjából kevésbé tipikus közkereseti társaság, betéti társaság, és egyéb formákat) a gazdálkodó szervezetek túlnyomó többsége korlátozott felelősségű társaság.

² Adott esetben ugyanazon a napon választják meg 5 évre és kötik meg a munkaszerződést pl. 3 évre, vagy határozatlan időtartamra. A feleknek a munkaviszony időtartamára vonatkozó szándékát a munkaszerződés egyértelműen kifejezi, ezért megengedhetetlen egy Gt.-Mt. összemosás előnyeinek való lavírozás, amia munkáltató szándékát bizonyosan nem fejezi ki, a munkavállaló eredeti szándékát sem (ilyen értelmezést ui. nem köztölt a munkáltatóval a munkaviszony létesítésekor), legfeljebb a munkaviszony megszüntetésekor kihatározza a bírói gyakorlat által a helyzet összefüggéseinek helyes vizsgálatát nélkül alakított helyzetet.

alkalmazta, és emellett (a Gt. kogens rendelkezésére tekintettel) határozott időtartamra nevezte ki ügyvezetőnek.

Ilyen esetben a munkaviszonyt a munkaszerződés alapján kell megítélni, és megfelelően alkalmazhatók a határozott illetve határozatlan időtartamú munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok (azaz rendkívüli felmondás, ha van bizonyítható indok, vagy indokolás nélkül az egy éves rendkívüli felmondással, illetve rendes felmondással, ha annak oka pl. bizalomvesztés).

További információért a fenti publikációval kapcsolatban keresse Dr. Bozsonyik Hédit a Szecskay Ügyvédi Iroda - Moquet Borde & Associés-nél telefonon (+36 (1) 353 1255) vagy faxon (+36 (1) 353 1229) vagy e-mailen (mba@szecskay.hu).