

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

A vezető tisztségviselő felelőssége a gazdasági társasággal szemben

Szerző:

Dr. Dánielné Dr. Kiss Ildikó

Kaposvár, 2018. október 14.

I. Bevezetés

Napjainkban a gazdasági élet meghatározó szereplői a gazdasági társaságok. A társaságok döntéseit, magatartásait a külvilág felé a vezető tisztségviselő jeleníti meg, akinek az ügyvezetési tevékenysége mellett a képviseleti jogosultsága is meghatározó. A társaságok legfőbb szervével bizalmi kapcsolatban áll akár egyetlen személyként vagy testületként, akár a társaság tagjaként vagy professzionális alapon menedzserként látja el a feladatát. Mivel főszabályként a vezető tisztségviselő magatartását a társaságnak kell betudni, ezért a társasági jogon belül a felelősségi kérdések kiemelt jelentőségre tesznek szert.

Tanulmányomban a vezető tisztségviselő felelősségének irányait mutatom be a dogmatika és a hatályos jogi szabályozás tükrében, kitérve a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban Ptk.) 2014. március 15-ei hatálybalépése nyomán kialakult vitás jogértelmezési kérdésekre és az ezekre adott jogirodalmi, valamint joggyakorlati megoldásokra.

A jogi személyekre, így a vezető tisztségviselőkre vonatkozó joganyag a monista rendszerű, kereskedelmi és társasági jogi szabályokat is inkorporáló Ptk. -ban található. A jogi személyekről a Ptk. Harmadik Könyve rendelkezik, míg a felelősségi szabályokat a kötelekről szóló Hatodik Könyv tartalmazza. A felelősség általános polgári jogi szabályozása a Ptk. hatályba lépésével módosult és a vezető tisztségviselők felelőssége fokozódott. A Ptk. újításként az összes jogi személyre alkalmazandó általános szabályokat vezetett be, és jelentősen megnövelte a jogi személyekre vonatkozó szabályok mennyiségét.

A Ptk.-n kívül a vezető tisztségviselő felelősségét illetően a gazdasági társaságok fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzetére vonatkozóan a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvényben (továbbiakban: Cstv.) és a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvényben (továbbiakban: Ctv.) is találunk anyagi jogi normákat.

A vezető tisztségviselő felelősségének két iránya van:

- a társasággal és annak tagjaival szemben fennálló „belső”, valamint

- a harmadik személyekkel szemben fennálló „külső” felelősség.

II. A vezetés elméleti megközelítése

A gazdasági társaságok ügyvezetését a vezető tisztségviselők látják el. A vezetés feladata a legújabb felfogások szerint a szervezet optimális működésének és fejlesztésének együttes biztosítása.

A jogtudomány megközelítése szerint a vezető feladataiba tartozik a képviselet, az optimális munkamegosztás struktúra kialakítása, a szervezet működésének szabályozás, a működés előfeltételeinek biztosítása, a feladatok végrehajtása, a folyamatok szervezésének biztosítása, az ellenőrzési tevékenység, a szervezet fejlesztése, a változásokhoz való alkalmassá tétele.¹

Megkülönböztetünk egyszemélyi és testületi (kollektív) vezetést.

Egyszemélyi vezetésre a felelősség perszonifikálása a jellemző, vagyis az egyszemélyes vezető egyénileg felel a szervezet irányításáért. Ez az egyszemélyi vezető lehet tulajdonosi vezető, de lehet, hogy elkülönül a tulajdonos személytől. A tulajdonos és a szervezet közé beékelődhet a menedzser személye, aki tipikusan a vezetői szakértelemmel rendelkezik. A napjainkban érvényes üzleti szemléletet tükröző menedzseri felfogás azt jelenti, hogy a gazdaságosság és a hatékonyság szempontjainak kell érvényesülnie a társaság tevékenysége során. A gazdasági élet fellendülésével egyre jobban érvényesül az úgynevezett megbízó - ügynök elmélet. Ez a tulajdonos és a menedzser viszonylatában azon alapul, hogy létezik egy úgynevezett információs asszimmetria, mivel a menedzser a munkavégzése során a kapcsolatai révén olyan információk birtokába kerül, amelyekre a tulajdonosnak nincsen tudomása. Ezért a tulajdonosoknak elemi érdeke a céljaikat a menedzserrel összehangolni, és egy olyan irányítási rendszer kialakítása, amelyekben a tulajdonosi törekvések elsődlegessé válnak a menedzser saját érdekeinek érvényesítéséhez képest.

A testületi vezetés a korlátolt felelősség társaságok és a részvénytársaságok elterjedésével vált meghatározó jogintézménnyé. Itt a tulajdonosi jogokat megtestesítő testületeknek bizonyos értelemben alárendelten működő ügyvezető, illetve igazgató irányában érvényesül a vezetés általános

¹ Nochta Tibor: A gazdasági jog szabályozása I. Jogi szakvizsga segédkönyvek, Dialóg Campus Kiadó, 2015. 60. o.

szintje. A vezetés felelősségét kollektivizálja a testületi vezetés.²

III. A vezető tisztségviselői jogviszony

1. A vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság közötti jogviszony

A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése szerint a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. Vagyis a gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő között mindig szerződéses jogviszony áll fenn. Bár ez a jogviszony nem úgy jön létre, mint a hagyományos kötelmi jogi jogviszony, mivel a vezető tisztségviselőt az alapítók a társaság létesítő okiratában jelölik ki, és a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatával jön létre. Többszemélyes gazdasági társaság esetén a legfőbb szerv választja, egyszemélyes társaságnál pedig az egyedüli tag nevezi ki, majd ezt követően tesz elfogadó nyilatkozatot a vezető tisztségviselő.³

Felmerül elméleti kérdésként, hogy a vezető tisztségviselői pozíció mennyire egyeztethető össze a megbízási kötelemmel, illetve a munkajogviszonnyal.

Vezető tisztségviselői jogviszony betöltése megbízási jogviszony alapján

Megbízási szerződés esetén a megbízott alapvetően a megbízó által rábízott feladat ellátására köteles. Ennek során köteles követni a megbízó utasításait, és tájékoztatni a feladat ellátásáról. A megbízási szerződés gondossági kötelmet keletkeztet és jellemző rá a bizalmi jelleg, valamint a megbízó utasításadására vonatkozó jog és a megbízó érdekeinek figyelembevételének kötelezettsége. Ez szemben áll azzal, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonyra a mellérendeltség jellemző, továbbá vezető tisztségviselő fő szabály szerint nem utasítható, hatásköre nem vonható el.⁴

A megbízott felelősségét illetően a Ptk. külön szabályt nem tartalmaz, hanem a megbízási díjra vonatkozó szabálynál találunk felelősségre vonatkozó rendelkezést. A Ptk. 6:276. § (1) bekezdése alapján a megbízott megbízási díjra akkor is jogosult, ha eljárása nem vezetett eredményre, kivéve, ha az eredmény részben vagy egészben azért maradt el, mert a megbízott felróhatóan járt el. A fenti

² Nochta: A gazdasági jog szabályzata I. Jogi szakvizsga segédkönyvek, 2015. 61. o.

³ Ptk. 3:21.§ (3) bekezdés

⁴ Ptk. 6:272-6:273.§

szabály értelmében a megbízási jogviszonynál az ellenszolgáltatás felróhatóságon alapuló értékelés alapján jár a megbízottnak. A megbízott fő kötelezettsége a gondos eljárás. Megbízás esetén eleve csak felróható magatartás esetén beszélhetünk szerződésszegésről. Azaz, amíg a megbízott úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható, a szerződéssel egyébként elérni kívánt mindenféle eredménytől függetlenül, nem szegi meg a megbízási szerződést.⁵ Ugyanakkor - mint a későbbiekben látni fogjuk - a vezető tisztségviselő felelősség a társasággal szemben objektív alapú, kontraktuális felelősség.

Vezető tisztségviselői jogviszony betöltése munkajogviszony keretében

A vezető tisztségviselői feladatok ellátása viszonylagos önállóságot feltételez. A vezető tisztségviselő csupán a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és társaság határozatainak van alávetve.⁶ Továbbá a Ptk. értelmében a feladatát a jogi személy érdekeinek megfelelően köteles ellátni. Az egyszemélyes társaság kivételével a vezető tisztségviselő nem utasítható és hatásköre nem vonható el. Ezen jellemzők nehezen egyeztethetők össze a munkajogviszonyra jellemző alá-fölé rendeltséggel. Ugyanis a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 52. § (1) bekezdése értelmében a munkavállaló köteles a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni, munkaideje alatt a munkáltató rendelkezésére állni, munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni. Ezen Mt.-beli szabály a vezető állású munkavállalót is terheli a kötetlen munkaidőből eredő eltéréssel.

A munkaviszony keretében végzett vezető tisztségviselői feladatok kapcsán a felelősség Mt.-beli szabályai sem adekvátak a Ptk. vezető tisztségviselő felelősségére vonatkozó rendelkezésekkel. Ugyanis a Ptk. rendelkezései alapján a vezető tisztségviselő belső vagyis a gazdasági társasággal szembeni felelőssége objektív alapokon nyugvó kontraktuális felelősség. Ugyanakkor maga a Ptk. mondja ki, hogy a vezető tisztségviselő a feladatait munkaviszonyban is elláthatja. Az Mt. felelősségi rendszere viszont felróhatóságon alapul⁷, mely nem utal vissza a vezető tisztségviselő

⁵ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint, In.: Gazdaság és Jog, 2017. évfolyam 7-8. szám 6. o.

⁶ Ptk. 3:112.§ (2) bekezdés

⁷ Az Mt. 166. § (1) bekezdése szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt.

Az Mt. 166.§ (2) bekezdése értelmében mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

a) a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

b) a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

vonatkozásában a polgári jogi szabályok alkalmazására.

A felelősség alól mentesülés munkajogi szabályai is eltérnek a Ptk. a felelősség alóli mentesítő rendelkezéseitől. Ugyanis munkaviszony esetén a kötelezettségszegést, a felróhatóságot, a kárt, valamint a kötelezettségszegő magatartás és a kár közötti okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítani, szemben a Ptk. vezető tisztségviselő belső felelősség alóli úgynevezett kimentő, exkulpációs bizonyítási rendszerével.

A vezető tisztségviselői jogviszony a természetét illetően nehezen egyeztethető össze a munkajogi jogviszonnyal. A fent részletezettek szerint amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszony keretében látja el az e tisztségből eredő feladatait, akkor nemcsak a vezető tisztségviselő munkavégzése során a részére a Ptk. által biztosított önállósága kétséges, hanem az esetleges károkozás esetén a felelősségi szabályok sem egyértelműen meghatározottak. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll a gazdasági társasággal, a gazdasági társaság, mint munkáltató a kártérítési igényét a munkaügyi bíróság előtt érvényesítheti, független attól, hogy a vezető tisztségviselő felelősségére a polgári jog szabályai az irányadók.

Mindent egybevetve elmondható, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony inkább a megbízási jogviszonyhoz áll közelebb, a vezető tisztségviselő jogviszonyára csak nehezen alkalmazhatóak a munkajogi szabályok.

„Mind a vezető tisztségviselői feladat ellátására vonatkozó kötelelem, mind a megbízási jogviszony jellemzője a bizalmi jelleg, az az adottság, hogy a konkrét kötelezettségek a jogviszony létrejöttékor csak több - kevesebb általánossággal határozhatóak meg, az, hogy a tevékenységek kifejtői általában nem kötelesek konkrét eredmény szolgáltatására, a tevékenységük mércéjeként a gondos eljárás követelménye szolgál, valamint az a sajátosság, hogy a másik fél érdekei szem előtt tartásának kötelezettsége, mint a jogviszony tartalmát meghatározó követelmény mindkét jogviszony esetén törvényi kötelezettség. Ugyanakkor különbség a két jogviszony között az utasítás adásának joga, mely a megbízási jogviszony egyik központi jellemzője és ez nehezen egyeztethető össze a vezető tisztségviselői feladatellátást jellemző önállósággal.⁸

A Ptk. rendelkezik a vezető tisztségviselői megbízatás keletkezésének és megszűnésének polgári jogi

⁸ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint, 7. o.

szabályairól. A megbízás lehet visszterhes és ingyenes is. Ennek jelentősége a vezető tisztségviselő felelőssége szempontjából van.

Mivel a vezető tisztségviselőnek személyesen eljárva kell döntéseket hoznia, illetve a jogi személyt képviselnie, a törvény abból indul ki, hogy a vezető tisztségviselő e feladatok ellátására alkalmas természetes személy. A Ptk. feltételként írja elő azt, hogy a vezető tisztségviselő nagykorú és cselekvőképes személy legyen, továbbá nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés büntetésre ítélték, amíg a büntetett előélethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült, valamint az, akit e foglalkozástól jogerősen eltiltottak.⁹

Ugyanakkor megengedett, hogy jogi személy töltsen be a vezető tisztségviselői tisztséget. Ebben az esetben azonban ki kell jelölni azt a természetes személyt, aki személyesen eljárva a vezető tisztségviselő feladatait teljesíteni tudja.¹⁰ A vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályokat a kijelölt személyre is alkalmazni kell. Fontos kiemelni, hogy ilyenkor a gazdasági társaság és a jogi személy között csak megbízási jogviszony állhat fenn, ugyanis az Mt. 34.§ (1) bekezdése szerint munkavállaló csak természetes személy lehet.¹¹

Felmerül a kérdés, hogyha a vezető tisztségviselői posztot jogi személy tölti be, akkor a kijelölt természetes személy által okozott kárért ki és milyen felelősségi szabályok szerint felel. Török Tamás szerint amennyiben a vezető tisztségviselő jogi személy és az általa kijelölt természetes személy között fennáll valamilyen jogviszony, akkor a más személy által okozott kárért való felelősségi alakzatok valamelyikének (Ptk. 6:540-6:543.§) alkalmazására kerülhet sor. Amennyiben azonban a vezető tisztségviselő jogi személy és az általa kijelölt természetes személy között nem áll fenn semmilyen jogviszony, úgy még a más személy által okozott kárért való felelősségi szabályok alkalmazására sem kerülhet sor.¹²

⁹ Ptk. 3:22.§

¹⁰ A Gt. 22.§ (1) bekezdése szerinti rendelkezéshez képest új szabály az, hogy a Ptk. valamennyi gazdasági társaság esetén megengedi azt, hogy a vezető tisztségviselői feladatokat jogi személy lássa el. A korábbi szabályozás alapján ez csak közkereseti társaság és betéti társaság esetén volt megengedett.

¹¹ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, Hvg Orac Lap - és Könyvkiadó Kft. 2015. 333. o.

¹² Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, Hvg Orac Lap - és Könyvkiadó Kft. 2015. 335. o.

A Ptk. az egyes társasági formák esetén speciálisan rendelkezik a vezető tisztségviselőkről rögzítve azt, hogy a betéti társaság, a közkereseti társaság és a korlátolt felelősségű társaság ügyvezetését az ügyvezető, a részvénytársaság ügyvezetését pedig az igazgatóság, mint minimum három fős testület látja el, valamint zártkörűen működő részvénytársaság esetén a társaság alapszabálya rendelkezhet úgy, hogy az ügyvezetői tevékenységet a vezérigazgató látja el. A nyilvánosan működő részvénytársaság alapszabályában kiköthető, hogy a társaság vezetése egységes irányítási rendszerben valósuljon meg oly módon, hogy az igazgatóság és a felügyelőbizottság helyett igazgatótanács működik a társaság élén.

2. A vezető tisztségviselő feladatai

A vezető tisztségviselő feladatainak meghatározása azért szükséges a téma szempontjából, mert ez jelöli ki a felelősségének kereteit.

A vezető tisztségviselőnek két alapvető feladata van:

- a gazdasági társaság ügyvezetése, és
- a gazdasági társaság törvényes képviselete harmadik személyekkel szemben, és a bíróságok, valamint más hatóságok előtt.

2.1. Ügyvezetési feladatok

A Ptk. 3:21.§ (1) bekezdése alapján ügyvezetésnek minősül a társaság irányításával kapcsolatos valamennyi döntés meghozatala, amelyek a törvény vagy a létesítő okirat szerint nem tartoznak a társaság legfőbb szervének vagy más személynek a hatáskörébe. A fentiek alapján az ügyvezetés Ptk. által meghatározott fogalma két megszorítást tartalmaz. Egyrészt az ügyvezetés körébe csak a társaság irányításával kapcsolatos döntések tartoznak, ebből adódóan a vezető tisztségviselőt e minőségéből eredően felelősség nem terheli a társaság irányításának körébe nem tartozó döntésekért. Másrészt azon döntésekből eredő károkozásért sem vonható felelősségre, mely döntés meghozatala a társaság legfőbb szervének vagy más személynek a hatáskörébe tartozik.

Az ügyvezetési feladatok pontos behatárolása különös jelentőséggel bír a nagy méretű, bonyolult szervezeti rendszerrel működő gazdasági társaságoknál. Az egyértelműen leszögezhető, hogy a vezető

tisztviselőt felelősség nem terhelheti az olyan döntésekért, amit nem ő hozott meg és nem is tartozik a döntés meghozatala a feladatai közé. Ugyanis - ahogy Kisfaludi András is leszögezte - a vezető tisztviselő a saját magatartásáért, a saját kötelezettségeiért köteles helyt állni, s ezért nélkülözhetetlen a kötelezettségek helyes behatárolása.¹³

A vezető tisztviselőnek a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekei alapján kell ellátnia.¹⁴ Ebből adódóan a vezető tisztviselő felelősségének meghatározásakor nemcsak azt kell figyelembe venni, hogy a szükséges döntést meghozta-e, hanem azt is, hogy ez a döntés mennyiben szolgálta a társaság érdekeit.

A vezető tisztviselő társaság belső működési körében a társasággal, illetve annak testületeivel és más vezetőivel kapcsolatos feladatait csak személyesen végezheti, képviseletnek nincsen helye. Ez a jogviszony bizalmi jellegéből fakadó követelmény, mely imperatív szabály. Ugyanakkor az ügyvezető személyes feladat ellátási kötelezettsége nem jelenti azt, hogy a vezető tisztviselő az egyes ügyvezetési feladatait nem adhatja át a gazdasági társasággal jogviszonyban álló más személy részére. Kérdéses lehet az, hogyha a vezető tisztviselő a feladatai vagy annak egy részek ellátásával más személyt bíz meg, akkor ki és milyen szabály alapján tartozik felelősséggel a társasággal szemben. Török Tamás szerint önmagában a vezető tisztviselő arra való hivatkozással, hogy nem ő maga döntött, hanem egy olyan személy, akinek átengedte a vezető tisztviselői hatáskört, nem elég a felelősség alóli mentesüléshez. Mert ez a vezető tisztviselői felelősség kijátszásához vezethet mind a gazdasági társasággal, mind a hitelezőkkel szemben. Az ügyvezetési feladat átadása nem mentesíti a vezető tisztviselőt az általános, teljes körű ellenőrzési kötelezettsége alól. Az ügyvezetési feladat átadása esetén a vezető tisztviselőnek a felelősség alóli mentesüléshez azt kell bizonyítania, hogy az ellenőrzési feladata ellátása során megtett minden személyes intézkedést, beszámoltatta, számon kérte bizonyos időszakonként a tényleges döntéshozót.¹⁵

¹³ Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben, In.: (L)ex Cathedra et praxis - Ünnepi Kötet Lábaday Tamás 70. születésnapja alkalmából, (szerk.: Csehi Zoltán - Koltay András - Landi Balázs - Pogácsás Anett), Pázmány Press Budapest, 2014. 320. o.

¹⁴ A gazdasági társaság, mint önálló jogalany saját, önálló érdekekkel rendelkezik, mely elkülönül az egyes tagok különböző egyedi érdekeitől, valamint elkülönül a tagok közös érdekétől. A profitorientált gazdasági társaság önálló érdeke a lehetséges legnagyobb mérlegfőösszeg és árbevétel elérése, és ezzel összefüggésben a lehetséges legnagyobb pozitív eredmény megszerzése az adott üzleti évben. A több üzleti éven keresztül folyamatosan működő gazdasági társaságok érdeke továbbá az is, hogy évről évre egyre nagyobb mérlegfőösszeget és árbevételt, valamint lehetőség szerint egyre nagyobb pozitív eredményt érjenek el. Ettől különböznek a nonprofit gazdasági társaságok, mivel azok is a lehetséges legnagyobb mérlegfőösszeg és árbevétel elérése törekednek, azonban elsődlegesen nem törekednek eredmény elérésére. In.: Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 2015. 91-92. o.

¹⁵ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 339. o.

A vezető tisztségviselő e minőségében csak a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak, valamint a társaság legfőbb szerve által hozott határozatoknak van alárendelve, - az egyszemélyes kft., valamint az egyszemélyes rt. kivételével - a gazdasági társaság tagjai által nem utasítható. A vezető tisztségviselő nemcsak a Ptk. és a polgári jogi szabályokat, hanem az összes jogszabályt köteles betartani az ügyvezetési feladatai ellátása során. Ezt nevezi a jogtudomány az önfelelősség elvének.¹⁶

A vezető tisztségviselő konkrét ügyvezetési feladatai függenek az adott gazdasági társaság jellemzőitől, főként méretétől, szervezetétől és gazdasági tevékenységétől, ezért általános jelleggel nehéz azokat behatárolni.

Nochta Tibor szerint a „vezető tisztségviselő legfőbb ügyvezetési hatáskörei a következők:

- a társaság törvényes képviselője,
- a társaság jogszerű működésének biztosítása,
- a törvényben, illetve más jogszabályokban előírt bejelentési és adatszolgáltatási kötelezettség teljesítése,
- biztosítani a szervezet működését és az egyes eljárások szabályszerűségét a társaságon belül,
- a jogellenes társasági határozatok meghozatalának megakadályozása, a jogszerű határozatok végrehajtása,
- ellenőrzési kötelezettség, a társaságot, illetve egyes szerveit terhelő kötelezettségek teljesítése a végrehajtása tekintetében,
- együttműködés a társaság más szerveivel és a vezető tisztségviselőivel,
- a társaság gazdaságos tevékenységének biztosítása - versenyképesség, likviditás, igényérvényesítés,
- a társaság tagjai joga gyakorlásának garantálása, és fenyegető csődhelyzetben a hitelezői érdekek előlegességének biztosítása,
- az egyszemélyes gazdasági társaság esetén az egyedüli tag által az ügyvezetésnek adott utasítást a vezető tisztségviselő a törvény alapján köteles végrehajtani, de meg kell tagadnia az utasítás teljesítését, ha az az élet, testi épség megsértéshez vezetne, vagy az emberi környezetet, természetet veszélyeztetné, illetve ellentétes volna a jóhiszemű és tisztességes eljárás

¹⁶ Ptk. 3:112. § (2) és (3) bekezdés

követelményével, jogellenes célra irányulna vagy nyilvánvalóan jó erkölcsbe ütközne. Ezen esetek kivételével a vezető tisztségviselő a felelősség alóli mentesülés érdekében kellő alappal hivatkozhat arra, hogy az egyedüli tag utasításának megfelelően járt el mind a gazdasági társaság, mind a hitelezők által indított kártérítési per során.”¹⁷

2.2. Képviselet

A jogi személy törvényes képvisellete nem közvetlenül jogszabályon, hanem a jogi személy létesítő okiratán vagy a szervezetére és működésére vonatkozó belső szabályzatán alapul. A képviseleti jog megosztható, amennyiben a gazdasági társaságnál több vezető tisztségviselő működik, az önállóan és együttesen is gyakorolható.

A Ptk. 3:113.§ (1) bekezdése kimondja azt, hogy a gazdasági társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése céljából egy vagy több cégvezetőt nevezhetnek ki. A cégvezető a feladatait munkaviszonyban látja el. Az ügyvezetés a cégvezető részére általános képviseleti jogot biztosíthat.

IV. A vezető tisztségviselő felelősségéről általában

1. A Ptk. felelősségi rendszere

A magyar magánjogot a teljes kártérítés elve határozza meg. Ennek alapján a károkozónak - kimentés elmaradása esetén - a vagyoni kár mindhárom elemének, vagyis a károsult vagyonában beállt értékcsökkenés, az elmaradt vagyoni előny és a vagyoni hátrány kiküszöböléséhez szükséges költségek megtérítésével kell számolnia.

A Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (továbbiakban: régi Ptk.) 339. § (1) bekezdése egységesen szabályozta a szerződésszegéssel, valamint a szerződésen kívül okozott károkért fennálló felelősséget. Mind a megtérítendő kár, mind a felelősség alóli kimentés tekintetében fennállt az egységesség, minimalizálva ezzel a két felelősségtípus gyakorlatban történő elhatárolásának

¹⁷ Nochta Tibor: A gazdasági jog szabályzása I. Jogi szakvizsga segédkönyvek, 62. o.

jelentőségét.¹⁸ A Ptk. szakít az egységes kártérítési jog rendszerével. A felelősségi kérdések már nem egyszerűen társasági jogi problémaként jelentkeznek. Ugyanis jelentősen kibővül a jogi személyekre vonatkozó normaanyag, így a felelősségi kérdések egy része is magasabb szinten, a jogi személyekre vonatkozó általános szabályok között jelenik meg. Ezért nemcsak a kártérítési felelősségi szabályok változásaira, hanem a jogi személyekre irányadó új rendelkezésekre is figyelemmel kell lenni.

A Ptk. jogi személyekre vonatkozó rendelkezései főszabály szerint diszpozitív jellegűek. A szabályozás korlátját a Ptk. 3:4.§ (3) bekezdése adja, mely szerint a jogi személy tagjai vagy alapítói nem térhetnek el a törvényben foglaltaktól, ha az eltérést e törvény tiltja, az eltérés a jogi személy hitelezőinek, munkavállalóinak vagy a tagok kisebbségének jogait nyilvánvalóan sérti, továbbá ha a jogi személyek törvényes működése feletti felügyelet érvényesülését akadályozza. Ebből következik, hogy a felelősségi szabályoktól való eltérés akkor sértené a hitelezők érdekeit, ha a jogi személy alapító okiratában a Ptk. felelősségi szabályaitól enyhébb rendelkezéseket határoznának meg az alapítók, illetve a tagok. Ezért a Ptk.-tól eltérés csak a szigorúbb felelősségi szabályok irányában lehetséges.¹⁹

A Ptk. – a régi Ptk. 318.§-ban megfogalmazott úgynevezett „hídszabályhoz” képest – két szempontból is eltérő alapokra helyezi a kontraktuális és a deliktuális felelősség szabályait. Egyrészt másként határozza meg a kimentést a szerződésszegés és a szerződésen kívüli károkozás esetén, másrészt a kártérítés mértékét illetően is külön szabályokat határoz meg. A koncepcionális változásnak az oka, hogy a kártérítési felelősség gyökerei eltérőek a szerződés szegés és a szerződésen kívüli károkozás esetén, és ebből adódóan a károkozó magatartás is eltérő természetű a két területen. A szerződésszegésért való kártérítési felelősség feltételez egy, a felek között fennálló szerződéses kapcsolatot, illetve annak megszegését. A kontraktuális felelősséget egy önként, tudatosan vállalt kötelezettség megszegése alapozza meg. Ez a feltétel hiányzik a deliktuális károkozás esetén.²⁰ A jogalkotó a Ptk.-ban a felelősségi szabályokat a hatodik, kötelmi jogi könyvben helyezte el, külön szabályokat megfogalmazva a kontraktuális és a deliktuális felelősségre.

¹⁸ Vékás Lajos – Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. Wolters Kluwer, Bp., 2014., In.: <https://uj.jogtar.hu>

¹⁹ Bodzási Balázs: A jogi személy körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre, In.: Gazdaság és Jog 2013. júniusi száma, 8. o.

²⁰ Bodzási Balázs: A jogi személy körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre, 8. o.

A kontraktuális felelősség immár nem felróhatóság elvén alapul, szigorodik a kimentés lehetősége, a felelősség mintegy „objektivizálódik”, ezt ellensúlyozva azonban a károkozó felelőssége a szerződéskötéskor előre látható károk megtérítésére korlátozódik. Ugyanis a bírói gyakorlat már hosszabb ideje törekedett arra, hogy elkerülje az adott helyzetben általában elvárhatóság követelményének megfelelő eljárás bizonyításával azt, hogy a szerződésszegő fél mentesülhessen a kártérítési felelősség alól.²¹ A megtérítendő károk vonatkozásában pedig azt kell kiemelni, hogy a Ptk. különbséget tesz a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett úgynevezett „tapadó károk”, a jogosult vagyonában keletkezett egyéb, úgynevezett „következménykárok” és az elmaradt vagyoni előny között. A tapadó károk körében továbbra is a teljes kártérítés elve érvényesül, a többi kártípusra pedig a Ptk. bevezette az előreláthatósági elvet azzal, hogy szándékos szerződésszegés esetén az ilyen károkat is teljes egészében kell megtéríteni.

„A megszigorított, objektív alapú kimentés és a kártérítés nagyságának korlátozása egészséges egyensúlyi helyzetet teremt a vagyoni forgalomban a szerződő felek közötti kockázat megosztása terén. Ennek háttérében az a nézet áll, miszerint valamely tevékenység üzletszerű folytatása szükségszerű kockázatvállalást jelent és az esetleges konfliktus feloldása nem a magatartás utólagos értékelésével, hanem a tevékenységgel együtt járó kockázattelepítése útján célszerű. A magánjogi szerződéseknel tehát a szerződésszegés kárkövetkezményeinek a telepítése elsősorban kockázatelosztást és nem valamely egyéni hiba szankcionálását kell, hogy megjelenítse. Ezzel áll összefüggésben az is, hogy a Ptk. a károkozó kimentési lehetőségét megszigorítja, amely még a nem üzleti szerződési viszonyokra is irányadó. Az új szabályok szerint a nem szerződésszerű teljesítés szankcionálása nem lehet a szerződés szegő fél magatartásának, igyekezetének a függvénye. A másik szerződő fél a kárának a megtérítésére tarthat igényt akkor is, ha a szerződésszegő fél úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.”²²

²¹ Gárdos István és Gárdos Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben In.: <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgari-torvenykonyvben/3679>, 9. o. megtekintés: 2018. 08. 30.

²² Bodzási Balázs: A jogi személy körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre, In.: Gazdaság és Jog 2013. júniusi száma, 8-9 o.

2. A vezető tisztségviselő jogi személytől elkülönült felelősségének funkciója

A polgári jogi kártérítési felelősség alapvető funkciója a más személy vagyonában jogellenesen okozott károk reparálása, vagyis a károkozó magatartással előidézett indokolatlan vagyonmozgás következményeinek megszüntetése.

A Ptk. 3:2.§ (1) bekezdése szerint a jogi személy kötelezettségeiért saját vagyonával köteles helytállni; a jogi személy tagjai és alapítója a jogi személy tartozásaiért nem felelnek. A jogi személy felelőssége az úgynevezett „betudás” elvén alapul. Mivel a vezető tisztségviselőt a társaság szervének kell tekinteni, a vezető tisztségviselőnek az ügyvezetés során hozott döntései a gazdasági társaság határozatainak tekintendők, és a törvényes képviselőként tett nyilatkozatai a gazdasági társaságot jogosítják, illetve kötelezik, azaz úgy kell tekinteni azokat, mintha a gazdasági társaság tette volna, ezeket a gazdasági társaságnak kell betudni. A vezető tisztségviselő felelősségének a jogi személy felelősségének szabályozásától eltérő rendezése az „betudás” elvének korrekcióját szolgálja. Ezt az általánosan érvényesülő jogelvet azonban a magyar polgári jog több helyen is áttöri a hitelezői érdekek és harmadik személyek védelmében, ezen személyek eredményes érdekérvényesítése céljából.²³

Ezért bizonyos esetekben indokolt a jogi személy felelősségétől elkülönítetten szabályozni a vezető tisztségviselő felelősségét.²⁴

Továbbá a vezető tisztségviselő felelősségének a jogi személy felelősségétől elkülönítetten való szabályozását indokolja az is, hogy az ügyvezetési funkció leválasztása a tagokról azzal a negatív következménnyel járhat, hogy a vezető tisztségviselők a feladatuk ellátása során hozhatnak olyan döntéseket, amelyeknek következményeit nem, vagy nem teljes mértékben kell maguknak viselniük. Mivel nem áll fenn tulajdonosi érdekelttség az ügyvezetési döntés meghozatala során, érdekellentét

²³ Török Tamás: Szerződésen kívüli károkozás szervezeti jogi vetülete: az intézményes felelősségátvitel (Gazdaság és Jog, 2013/6., 14-20. o.) <http://ptk2013.hu/szakkikkek/torok-tamas-szerzodesen-kivulikarokozas-szervezeti-jogi-vetulete-az-intezmenyes-felelossegatvitel-gj-20136-14-20-o/2434> 2015. 02. 23. o.

²⁴ Sem a régi Ptk., sem a Gt. nem szabályozta a felelősségáttörés elvét. Ugyanakkor ezt az elvet a bírói gyakorlat már korábban kidolgozta. A társasági jog alapja az, hogy a gazdasági társaságnak a tagoktól elkülönült a jogalanyisége. Ebből fakadóan a gazdasági társaság hitelezői főszabályként még az egyszemélyes gazdasági társasággal szemben sem érvényesíthetnek igényt az egyszemélyi tag vagyonára, mivel a jogviszony a hitelező és az önálló, tagoktól elkülönült jogalanyiséggel bíró társaság között jött létre. A bíróságok azonban szembesültek olyan esetekkel, mikor is a jogalanyiség ilyen merev alkalmazása súlyosan méltánytalan eredményre vezetett volna. Ezért a bíróságok kivételesen, ha a vezető tisztségviselő a jogi személy elkülönül felelősségével nyilvánvalóan visszaélt, lehetővé tette a jogi személy mellett a vezető tisztségviselő közvetlen perlését. In.: Gárdos István és Gárdos Péter: A vezető tisztségviselők felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben. 10. o.

alakulhat ki a vezető tisztségviselő és a tulajdonosok között. Ebben a helyzetben a felelősség intézménye azt a célt szolgálja, hogy a vezető tisztségviselő számára belsővé tegye döntéseinek negatív következményeit, azaz a felelősség intézményének korrekciós hatása révén tulajdonosi érdekeltség hiányában is kénytelen legyen viselni magatartása, ügyvezetési tevékenysége következményeit.²⁵

V. A vezető tisztségviselő felelőssége a gazdasági társasággal szemben

1. A felelősségi tényállás

A Ptk. a vezető tisztségviselőnek a gazdasági társasággal szemben fennálló (ún. belső) felelőssége körében megváltoztatta a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (továbbiakban: Gt.) felróhatóságon alapuló felelősségi szabályát. A változás alapja, hogy a vezető tisztségviselő és a társaság között minden esetben szerződéses kapcsolat áll fenn, így a kárfelelősség kérdésében is a Ptk.-nak a szerződésszegésre vonatkozó szabályait kell alkalmazni. Ebből következően a Ptk.-ban nincs sajátos társasági jogi felelősségi szabály.²⁶

A Ptk. 3:24. § (1) bekezdése szerint 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.

Tehát a vezető tisztségviselő gazdasági társasággal szembeni felelőssége

- vagyoni felelősség típus,
- saját magatartásáért való,
- teljes,
- elsődleges,
- felróhatóságon alapuló,
- kontraktuális felelősség típus.²⁷

²⁵ Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben, 309. o.

²⁶ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz 2014.,

²⁷ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 346. o.

A felelősség együttes konjunktív előfeltételei:

I. Szerződéses jogviszony fennállása a gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő között.

A jelen esetben fennálló kontraktuális felelősségnél „a károkozó magatartást a szerződésben vállalt kötelezettség megszegése jelenti, egy olyan kötelezettség nemteljesítése vagy nem szerződésszerű teljesítése tehát, amelyet az illető fél a helyzete és a szerződéssel járó kockázatok felmérése után önként vállalt magára. A szerződéses jogviszony a kárkötelem alanyait, vagyis a károkozó és a károsult személyét is behatárolja: a károkozó a kárt nem általában „másnak”, hanem a „másik szerződő félnek” okozza. A szerződésszegésért való kártérítési felelősség szerződéses kötelezettségvállalást és annak megszegését tételezi fel.”²⁸

II. A vezető tisztségviselő a gazdasági társasággal kötött szerződés megszegésével okozza a kárt.

Ebből adódóan a vezető tisztségviselő felelősségének terjedelme szempontjából alapvető jelentőséggel bír az ügyvezetési feladatok és kötelezettségek pontos szerződésbeli meghatározása. Amennyiben a vezető tisztségviselő károkozása nem szerződésszegésből ered, a Ptk. 3:24.§-a alapján nem vonható felelősségre.

Fontos, hogy milyen típusú szerződésszegés elkövetésére került sor. A vezető tisztségviselő a gazdasági társaság érdekeinek megfelelően köteles eljárni. Ezért szerződésszegés valósul meg akkor, ha a vezető tisztségviselő a gazdasági társaság érdekeit sértő, annak nem megfelelő döntést hoz, ha a gazdasági társaság érdekeinek megfelelő, szükséges döntés meghozatalát elmulasztja, továbbá ha az ügyvezetői döntés jogszerű átengedése esetén elmulasztja az ellenőrzést.

Amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási szerződés alapján látja el a feladatát, akkor csak abban az esetben szegi meg a szerződést, ha nem tanúsítja az ilyen tisztséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondosságot. Kisfaludi András kiemelte, hogy „a vezető tisztségviselő nem valamilyen eredmény bekövetkezéséért vállal felelősséget, hanem azt vállalja, hogy a jogi személy érdekében

²⁸ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 2014.,

az adott helyzetben általában elvárható gondossággal fog eljárni”.²⁹

A gyakorlatban a szerződésből eredő kötelezettség elmulasztása és annak a kár bekövetkezésével való okozati összefüggésének bizonyítása jelenthet nehézséget.

III. A vezető tisztségviselő az ügyvezetői tisztségével összefüggésben okozzon kárt.

E körben a bíróságnak az ügyvezetési döntések tartalmi vizsgálata nem tartozik a hatáskörébe, mivel a bíróságnak nem az ügyvezetési döntés tartalmát kell vizsgálnia, hanem az ügyvezetői döntés meghozatalának folyamatát.

IV. Kár bekövetkezése a gazdasági társaság oldalán.³⁰

A Ptk. alapján a kár lehet a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kár (ún. tapadó kár), a vagyonban bekövetkezett egyéb kár (ún. következmény kár) és az elmaradt vagyoni előny. Amennyiben a vezető tisztségviselő a feladatát megbízási szerződés alapján látja el, akkor a tapadó kár tárgya az a szolgáltatás, amit a vezető tisztségviselőnek a jogi személy részre kell nyújtania. A vezető tisztségviselő a feladatai ellátása során „egyéb károkat” is okozhat. Ezeket csak abban a mértékben kell megtérítenie, amilyen mértékben a jogosult bizonyítja, hogy a kár, mint a szerződésszegés következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.

A fentiek alapján a vezető tisztségviselői jogviszony tekintetében a kár fogalma alatt mindazon vagyoni hátrány értendő, amely a vezető tisztségviselő feladatellátása során keletkezett és a lehetséges károkozás felismerése egy menedzsertől elvárható, függetlenül attól, hogy a jogi személy miként cselekedett.³¹

²⁹ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz, 2014.,

³⁰ Az állandó bírói gyakorlat szerint az önmagában tévesnek bizonyult gazdasági döntés vagy veszteség nem alapozza meg a kártérítési felelősséget. Az ésszerű vagy legalábbis elfogadható gazdasági kockázat felvállalása nem eredményez kárfelelősséget, ha a piacgazdálkodással együtt járó természetes kockázatviselés körébe esik az üzlet veszteségessé válása. A kártérítési felelősséget még a bűncselekményt megvalósító magatartás sem alapozza meg feltétlenül. A vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége akkor állapítható meg, ha olyan irracionális, ésszerűtlen üzleti kockázatot vállal, amely a társaság érdekeinek nyilvánvalóan nem felel meg és vagyoni hátrányt okoz. A vezető tisztségviselőt terheli annak bizonyítása, hogy az ügylet mennyire volt ésszerű. Amennyiben az elszámolási kötelezettségének hitelt érdemlő módon nem tesz eleget, akkor a vezető tisztségviselői felelősséget önmagában ez a körülmény megalapozza. Az egykori Legfelső Bíróság egy eseti döntésében kimondta, hogy a vezető tisztségviselő felelősségének megállapításához az vezethet, ha a vezető a gazdasági társaság helyzetét, valamint a piaci környezetet teljes egészében tévesen felmérve, előre láthatóan és kirívóan ésszerűtlen kockázatot vállalt. In.: Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 350. o.

³¹ Csehi Zoltán: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján, In.: A

A károkozás történhet közvetlen módon, mikor is a vezető tisztségviselő magatartásával a társaság vagyonában értékcsökkenést okoz. Továbbá közvetett módon is kárt okozhat abban az esetben, ha harmadik személynek szerződésszegéssel vagy szerződésen kívül okozott kártért a gazdasági társaság kártérítést köteles fizetni, illetve a gazdasági társaság által az állam javára megfizetett bírság a gazdasági társaság vagyonában kárként jelentkezik.

A vezető tisztségviselő nem feltétlenül felelős a napi működés során bekövetkezett minden kárért, vagyis a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott követelmények differenciáltak, és függnek a vállalat méretétől, szervezetétől, valamint a döntési szintek kialakításától is. Nochta Tibor szerint a vezető tisztségviselő feladata „az ésszerűen elvárható működés jogszerűségének biztosítása, az ügyek folyamatos figyelemmel kísérése, az üléseken való részvétel, a szervezet működésének és a gazdálkodás folyamosságának megtartása, a társaság vagyoni forgalomban való megjelenése.” A vezető tisztségviselőnek nem képezi feladatát a különböző szakkérdések megválaszolása, ugyanakkor az abban közreműködő személyek (pl. könyvelő, adótanácsadó) kiválasztásáért, munkájának figyelemmel kíséréseért a vezető tisztségviselőt felelősség terheli.³²

V. A szerződésszegés és a kár között okozati összefüggés álljon fenn.

2. A vezető tisztségviselő mentesülése a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség alól

A vezető tisztségviselő mentesülése a felelősség alól **megbízási jogviszony** esetén aszerint alakul, hogy visszterhesen vagy ingyenesen látta-e el az ügyvezetési feladatokat. A Ptk. bizonyítási rendszere mindkét esetben kimentő, úgynevezett exkulpációs, vagyis a vezető tisztségviselő köteles bizonyítani a törvényben meghatározott feltételek fennállását, és csak eredményes bizonyítás esetén mentesülhet a felelősség alól.

Visszterhes szerződéses viszony esetén a mentesülési szabályt a Ptk. 6:142.§-a tartalmazza.

vezető tisztségviselő felelőssége, szerkesztette: Csehi Zoltán - Szabó Mariana, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015., 29. o.

³² Nochta Tibor: A magánjogi menedzserfelelősségről, In.: Nochta Tibor - Fabó Tibor - Márton Mária: Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére, PTE ÁJK, Pécs, 2013. 491. o.

A Ptk. 6:142. §-a szerint aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.³³

A kimentés három feltételének együttesen kell fennállnia:

1, Az első feltétel szerint a körülménynek a szerződésszegő fél ellenőrzési körén kívül kell felmerülnie. Az „ellenőrzési kör” kategóriáját a Ptk. a szerződésszegési kártérítési felelősség alóli kimentés egyik feltételének meghatározásánál használja, tehát felelősségi kategóriaként alkalmazza. Ide azon körülmények sorolhatók, amelyekre a fél nem képes hatást gyakorolni.³⁴

2, Második vizsgálandó körülmény az, hogy a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozza a kárt.

Tehát a kimentés második feltételeként támasztja a Ptk., hogy a szerződésszegő fél számára a saját ellenőrzési körén kívül felmerülő körülmény - objektív mércével mérve - ne legyen előre látható.³⁵

Az előreláthatóság az egyszeri szolgáltatásra irányuló jogviszonyok esetén a felelősség megállapításához alkalmas, egyszerűen vizsgálható. Ugyanakkor tartós jogviszonyok esetén a „szerződéskötés időpontja” kitétel nem egyértelműen meghatározott.

Kérdésként merül fel, hogy a vezető tisztségviselő kártérítési felelőssége szempontjából melyik szerződés megkötésének időpontját kell figyelembe venni: a vezetői tisztségviselői státuszt keletkeztető szerződést vagy a károkozást eredményező kontraktust? A vezető tisztségviselői jogviszony, mint tartós jogviszonyok esetén a szerződéskötés időpontja és a szerződésszegés - vagyis a károkozás - időpontja között hosszú idő telhet el, mely idő alatt a vezető tisztségviselő folyamatosan

³³ A Ptk. felfogása szerint a szerződéses, azaz önkéntes kötelezettségvállalás nem szerződésszerű teljesítésének szankcionálása nem lehet a szerződésszegő fél igekezetének függvénye. A másik fél a kárának megtérítésére tarthat igényt akkor is, ha a szerződésszegő történetesen úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. A szerződéses vállalás megszegése miatt ennél szigorúbb kimentési mércét kell alkalmazni, mert a másik fél jogos üzleti és üzleti várakozásai a szerződésszegés folytán meghiúsultak. In.: Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 2014.,

³⁴ A Ptk. Miniszter Indokolása szerint ilyen körülmény például a vis maior, a súlyos üzemzavar, és a háború.

³⁵ „Az előreláthatóság objektív követelmény, amely azt jelenti, hogy elvárható gondossággal és körültekintéssel eljáró fél számára a kár bekövetkezésének lehetősége előre látható volt. Kizárólag az számít, hogy egy, az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsító személy előre láthatta volna azt, hogy az adott kár bekövetkezhet. A szerződésszegő fél felelőssége ezért nemcsak az általa ténylegesen előre látott károkra terjed ki, hanem mindarra, amit egy, az ő helyében ésszerűen és gondosan eljáró személy előre láthatott volna.” In.:Gárdos 2013.11. o.

köteles a gazdasági társaság érdekeinek megfelelő ügyvezetési döntéseket hozni.

A jogirodalomban több álláspont is kialakult azzal kapcsolatban, hogy az előreláthatóságnak mikor kell fennállnia. Az egyik nézet szerint a szerződéskötés időpontjaként az az időpont értendő, mikor is a vezető tisztségviselő elfogadja a megválasztását, a kinevezését. Ugyanis a vezető tisztségviselői tisztség betöltése és az ebből eredő felelősség is a vezető tisztségviselői pozíciót eredményező szerződésen nyugszik. Továbbá a károkozás nemcsak szerződésszegésből eredhet. Kisfaludi András szerint ez a feltétel hivatott tovább korlátozni az ellenőrzési körön kívül eső körülményekre való hivatkozás lehetőségét, mert csak azok az ellenőrzési körön kívül eső körülmények jöhetnek számításba a felelősség alóli mentesüléskor, amelyek a szerződéskötéskor nem voltak előre láthatóak.³⁶

A jogirodalomban van olyan álláspont is, mely szerint az előreláthatóságot nem a jogviszony létesítésének időpontjában, hanem a szerződésszegés időpontjában kell vizsgálni. Vékás Lajos a vezető tisztségviselő szokásos és szokatlan feladatai között tesz különbséget. Álláspontja szerint a vezető tisztségviselő szokásos feladatainak ellátása során okozott károk tekintetében a jogviszony létesítésének időpontja a meghatározó, míg a szokatlan feladatai ellátása során keletkezett károk esetén az adott feladat elvállalásának időpontjában kell vizsgálni az előreláthatóságot.³⁷

Van olyan vélemény is, mely szerint az adott károkozást eredményező szerződésszegés időpontjában kell vizsgálnia azt, hogy a vezető tisztségviselő előre látta-e a kár bekövetkezését. Csehi Zoltán álláspontja szerint a vezető tisztségviselői jogviszony, mint tartós jogviszonyt esetén csak akként alkalmazható az előreláthatósági klauzula, ha e jogviszonyt mint kerettényállást, az ebből eredő kötelezettséget pedig mint keretszerződéses kötelezettséget fogjuk fel. Kizárt az előreláthatóságot a vezetői jogviszony létesítésének időpontjához kötni, hiszen mindaz a tudattartalom, amely a vezető tisztségviselői jogviszony kezdetekor fennáll, később jelentősen módosulhat és változhat, sőt maga a vezető tisztségviselő alakíthatja ki azokat az új jogviszonyokat, amelyekből a jogi személyt a későbbiek során kár érheti.³⁸

³⁶ Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben, 324. o.

³⁷ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 2014.,

³⁸ A vezető tisztségviselő felelőssége, szerkesztette: Csehi Zoltán - Szabó Mariana, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015., 31. o.

Funlgiszky Ádám ezen kritérium rugalmas értelmezése mellett érvel. Álláspontja szerint a vezető tisztségviselői jogviszony, mint tartós jogviszony esetén az előreláthatósági korlát tágabb értelmezése tekinthető helytállónak, vagyis a vezető tisztségviselő legyen tisztában azzal, hogy a szerződés megszegésének kártérítési következményei lehetnek a kártérítés egyéb feltételeinek megléte esetén. Az előreláthatóságnak ez a tágabb értelmezése teszi lehetővé, hogy a vezető tisztségviselő csak olyan károk megtérítése alól mentesüljön, amelyeket tényleg nem lehetett előre látni. Ennek vizsgálatakor figyelembe kell venni az adott jogi személy sajátosságait, vagyoni forgalmát, eseti ügyleteinek méretét.³⁹

Saját véleményem szerint az első értelmezés a helytálló, vagyis a vezető tisztségviselői pozíciót keletkeztető szerződés időpontjában kell vizsgálni a károkozás előreláthatóságát. Ugyanis a speciális felelősség a vezető tisztségviselői minőségen nyugszik és az a vezető tisztségviselő által ellátandó feladatokhoz kapcsolódóan áll fenn. A vezető tisztségviselőt kontraktuális felelősség terheli a feladatvégzése során okozott olyan károk esetén is, melyek nem szerződésszegésből erednek. Továbbá indokolt a kontraktuális felelősség szabályait egységesen, valamennyi vezető tisztségviselő feladatvégzésével összefüggő károkozáskor alkalmazni, mivel bizonytalanságot eredményezne, ha a vezető tisztségviselő feladatai között a felelősségre vonás szabályai szempontjából különbséget tennénk. Kétséges lenne, hogy mi alapján osztályoznánk a feladatokat, mi alapján minősítenénk az egyes feladatokat szokásos és másokat szokatlan feladatoknak. Ezen különbségtétel a Ptk.-ból sem vezethető le.

Amennyiben elfogadjuk azt, hogy az előreláthatóság fennállását a vezető tisztségviselői pozíciót keletkeztető szerződés időpontjában kell vizsgálni, akkor további kérdésként merül fel az is, hogy a vezető tisztségviselő újraválasztása esetén mi minősül a szerződéskötés időpontjának. Ugyanis az újraválasztás új szerződéses jogviszony létrejöttét jelenti a gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő között.⁴⁰ Fuglinszky Ádám szerint a vezető tisztségviselő újraválasztása novációt jelent, ugyanakkor az éves beszámoló elfogadása nem hoz létre új szerződéses jogviszonyt.⁴¹

Az előreláthatóság fennállásának vizsgálatakor sem elhanyagolható a Ptk. 1:4.§ (1) bekezdésében

³⁹ Funlginszky Ádám: Kártérítési jog, Hvg Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2015., 178. o.

⁴⁰ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 354. o.

⁴¹ Funlginszky Ádám: Kártérítési jog, 177. o.

meghatározott „az adott helyzetben általában elvárható gondosság” kritériumának zsinórmértékként való figyelembevétele. Ugyanis az előreláthatóság nemcsak objektív körülményektől függ, hanem kihatással lehetnek rá a vezető tisztségviselői pozíciót betöltő személy egyéni adottságai, képességei. Méltánytalan lenne, ha pusztán objektív alapon vizsgálnánk a vezető tisztségviselő magatartását.

3, A mentesülésnek harmadik feltétele, hogy a vezető tisztségviselőtől nem volt elvárható, hogy a fél a szerződésszerű teljesítést akadályozó körülményt elkerülje vagy annak kárvetkezményeit elhárítsa. A kimentésnek ez a feltétele szintén a Ptk.-ban meghatározott felróhatóság kritériumának alkalmazását kívánja meg (1:4. § (1) bekezdés). A vezető tisztségviselőnek az egyéni szubjektív adottságai szerint a tőle elvárható gondossággal kell-e eljárnia, hogy a károkozást elkerülje.

Ingyenes szerződés esetén a kimentés a Ptk. 6:147.§-a szerint alakul.

A Ptk. 6:147. § (1) bekezdése szerint aki a szolgáltatás teljesítését ingyenesen vállalja, a szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kárért akkor felel, ha a jogosult bizonyítja, hogy a kötelezett a kárt szándékos szerződésszegéssel okozta, vagy elmulasztotta a tájékoztatást a szolgáltatás olyan lényeges tulajdonságáról, amelyet a jogosult nem ismert. A (2) bekezdés értelmében aki szolgáltatás teljesítését ingyenesen vállalja, köteles a jogosult vagyonában a szolgáltatással okozott kárt megtéríteni. Mentessül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy magatartása nem volt felróható.

Ingyenes szerződések tekintetében figyelembe kell venni, hogy a felek nem kölcsönös szolgáltatásokkal tartoznak egymásnak, és az ingyenesség ténye a felelősség enyhítését indokolja. Ez az enyhítés a Ptk.-ban odáig megy el, hogy az ingyenes szerződés kötelezettje a szolgáltatás tárgyában lévő károkért csak akkor felel, ha szándékos magatartásával vagy a szolgáltatással kapcsolatos lényeges tájékoztatási kötelezettség elmulasztásával okozza a kárt. Ebben az esetben már nem kimentő (exkulpációs) bizonyítással állunk szemben, hanem a károsult köteles bizonyítania a törvényben meghatározott feltételek fennállását. A szolgáltatás tárgyában bekövetkezett kár a gazdasági társaság és a vezető tisztségviselő viszonylatában nem értelmezhető, ugyanis a tevékenység-kifejtésére irányuló szolgáltatásnak nincsen tárgya. Ezért jelen esetben a Ptk. 6:147.§ (2) bekezdésének van jelentősége. Ebben az esetben a jogosult vagyonában az ingyenes szolgáltatással okozott károkért a felelősség szigorúbb; e károk vonatkozásában a felróhatóság a

mentesülés mércéje.

A Ptk. igyekszik tehát az igazságosság polgári jogi alapelvével összhangban olyan megoldást találni, amely figyelembe veszi, hogy a vezető tisztségviselő ingyenesen vállalta az ügyvezetés és képviselet ellátását, másrészt tekintettel van a károsult kármegtérítési igényére is.⁴²

Megjegyzendő, hogy a fenti mentesülési feltételeket visszterhes, illetve ingyenes megbízási jogviszony esetén kell alkalmazni. Amennyiben a vezető tisztségviselő a feladatát **munkaviszony** keretében látja el, akkor a vezető tisztségviselő belső felelősségére nem a Ptk. szabályai irányadóak, hanem az Mt. A vezető állású munkavállalóra irányadó Mt. 209.§ (5) bekezdése szerint a vezető gondatlan károkozása esetén is a teljes kárért felel, vagyis munkaviszony esetén a felelősségkorlátozási elvek nem érvényesülnek.

3. Szerződésszegéssel okozott kár mértéke

I. Visszterhes szerződésnél a Ptk. 6:143.§ (2) és (3) bekezdése az irányadó a kár mértékét illetően. A kárkövetkezmények és kockázatok előreláthatósága szempontjából a szerződéskötés időpontja mérvado.

Az előreláthatósági klauzula rugalmas eszköz a bíró kezében a szerződésszegés következtében előállott elmaradt hasznok és a következménykárok felek közötti megosztásához, és jobban illik a szerződési jogi szemlélethez, a piaci megfontolásokhoz, valamint az üzleti gondolkodásmódhoz, mint a megtérítendő kárnak az okozatossági lánc mentén történő mérséklése. A megtérítendő kár mértékét behatároló előreláthatóság és a Ptk. 6:142. § szerinti, a felelősség alóli kimentés egyik feltételét képező előreláthatóság más-más kritériumot jelent. Az előbbi a jogosultnál a szerződésszegés által okozott jövedelem kiesésére és következménykárokra, az utóbbi a szerződés szerű teljesítést akadályozó körülményre vonatkozik. A megtérítendő kár meghatározásánál az előreláthatóság követelménye nem terjed tehát ki magára a szerződésszegésre vagy annak lehetőségére és a felelősség további előfeltételeire: az okozati összefüggésre és a kimentés feltételeire.⁴³

⁴² Kobl Tamás: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége, különös tekintettel az új Ptk. változásaira ART-PR 2005 Kft. 71. o.

⁴³ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 2014.,

Gondatlan károkozás esetén a vezető tisztségviselő a gazdasági társaság részére

- a vagyonban keletkezett károkat és
- az elmaradt vagyoni előnyt köteles megtéríteni, feltéve ha a jogosult bizonyítja, hogy a kár mint a szerződésszegés lehetséges következménye a szerződés megkötésének időpontjában előre látható volt.

Szándékos károkozás esetén a Ptk. 6:143.§ (3) bekezdése szerint a gondatlan károkozás esetén megtérítendő kártípusokon felül a vezető tisztségviselő köteles a károsultat ért vagyoni hátrány kiküszöböléséhez szükséges költség megtérítésére is.

II. Ingyenes szerződés esetén a kár mértékét a Ptk. 6:147.§ (2) bekezdése határozza meg, akként, hogy a vezető tisztségviselő köteles a gazdasági társaság vagyonában a szolgáltatással okozott kárt megtéríteni.

A vezető tisztségviselő károkozása esetén a Ptk. 6:144.§ (2) bekezdése alapján a kártérítés méltányosságból való mérséklésének nincs helye.

4. A szerződésszegés jogkövetkezményeinek kizárása, korlátozása

Mivel a Ptk. hatályba lépése nyomán szigorodott a vezető tisztségviselő felelőssége, ennek enyhítésére a Ptk. rendelkezik arról, hogy a legfőbb szerv a szerződésszegés egyes jogkövetkezményei tekintetében kizárhatja, illetve korlátozhatja a vezető tisztségviselő felelősségét. Vagyis a jogi személyt megilleti az a jog, hogy bizonyos esetekben lemondjon a vezető tisztségviselővel szembeni kártérítési igényéről. A Ptk. 6:152. §-a szerint a szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, a testi épséget vagy az egészséget megkárosító szerződésszegésért való felelősséget korlátozó vagy kizáró szerződési kikötés semmis.

A kizárás egyértelműen arra irányul, hogy a felek kizárhatják a nem szándékosan okozott kár megtérítését, továbbá azon károk megfizetését, mely nem az emberi életet, testi épséget vagy egészséget károsítanak.

A korlátozás sokféle módszerrel történhet, ezt a jogszabály a jogalanyokra bízva ezáltal is biztosítva a szerződéses szabadság elvét. Ugyanakkor a gyakorlatban problémát vethet fel, hogy mely szerződés tartalmaként jelenjen meg a felelősségkorlátozás. Alapvetően a társasági szerződés az, amely a vezető tisztségviselő jogairól és kötelezettségeiről, vagy a feladatairól és a felelősségéről rendelkezéseket tartalmaz, ezért a felelősségkorlátozásra akár a társasági szerződésben is sor kerülhet. Ám ez nem tekinthető célszerű megoldásnak, mivel a társasági szerződésben megfogalmazott felelősségkorlátozás általánosan, minden időben egymás mellett vagy után munkálkodó vezető tisztségviselőre kihatna. A vezető tisztségviselő pozíciója azonban bizalmi kérdés. Szerencsésebb tehát az adott személlyel kötött konkrét szerződésben korlátozni a felelősségét.⁴⁴

Azonban fontos kiemelni azt, hogy a felelősségkorlátozás, illetve kizárás jogintézménye a hitelezői érdekek sérelmét is eredményezheti. Hiszen a kártérítési igényről való lemondás esetén az esetleges hitelezői követelések kielégítési alapja csökkenhet.

5. A felmentvény

A Ptk. megtartotta a felmentvény intézményét, mely 2006-ban német mintára került bevezetésre a társasági jogunkba. A felmentvényt egyoldalú jogügyletnek, joglemondásnak tekinti a hazai szakirodalom. A legfőbb szerv lemond arról, hogy a vezető tisztségviselővel szemben kártérítési igénnyel lépjen fel.⁴⁵ A felmentvény a társaság védelmét szolgálja, és megadja azt a lehetőséget a társaság legfőbb szervének, hogy értékelje a vezető tisztségviselő adott üzleti évben végzett munkáját.

A felmentvénynek az a tartalma, hogy a legfőbb szerv az éves beszámoló elfogadásával egyidejűleg értékeli a vezető tisztségviselő teljesítményét és megállapítja, hogy a tevékenységét a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján látta-e el. A felmentvényről a legfőbb szerv már az alapító okirat ilyen tartalmú rendelkezése nélkül is határozhat. A felmentvény utóbb hatálytalanná válik, ha

⁴⁴ Majoros Tünde: Nagyobb a füstje, mint a lángja - a vezető tisztségviselők felelősségének új Ptk-beli szabályozása 18. o., In.: <http://birosag.hu/az-orszagos-birosagi-hivatal-2014-evi-szekhelyi-mailath-gyorgy-tudomanyos-palyazatanak-dijazottai>, megtekintés: 2018. 08. 30.

⁴⁵ Funglinszky Ádám: Kártérítési jog, 140. o.

jogerős bírósági ítélet alapján az állapítható meg, hogy a felmentés alapjául szolgáló adatok nem voltak valósak, vagy azokban lényeges hiány volt.

A Ptk. lehetővé teszi a felmentvény megadását két beszámoló közötti időben is akkor, ha a vezető tisztségviselő megbízatása megszűnik. A felmentvény az uralkodó álláspont szerint egy üzleti évre adható meg.⁴⁶

A felmentvényt szabályszerű határozatba kell foglalni, mely egyszerű szótöbbséggel meghozható, kivéve ha a társasági szerződésben ennél nagyobb szavazati arányt írtak elő.

Több vezető tisztségviselő vagy testületi ügyvezetés esetén mindegyik vezető tisztségviselőnek külön - külön kell megadni a felmentvényt, mivel mindegyik vezető tisztségviselő önállóan felelős saját magatartásáért, tevékenységéért.

A felmentvény intézménye is a hitelezői érdekek sérelmét eredményezheti ugyanúgy, mint a korábban említett felelősség korlátozásának, illetve kizárásának jogintézménye.

6. Több vezető tisztségviselő közös károkozása

A Ptk. hiányos, mivel nem tartalmaz külön szabályt a több vezető tisztségviselő közös károkozására. Ezért a Ptk. 6:144.§ (2) bekezdése alapján a Ptk. 6:524.§-ban foglalt közös károkozásra vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

A Ptk. 6:524. §-a szerint „ha többen közösen okoznak kárt, felelősségük a károsulttal szemben egyetemleges. A bíróság mellőzheti az egyetemleges felelősség alkalmazását, ha a károsult a kár bekövetkeztében maga is közrehatott, vagy ha az rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények fennállása miatt indokolt. Az egyetemleges felelősség alkalmazásának mellőzése esetén a bíróság a károkozókat magatartásuk felróhatósága arányában, ha ez nem megállapítható, közrehatásuk arányában marasztalja. Ha a közrehatás arányát sem lehet megállapítani, a bíróság a károkozókat egyenlő arányban marasztalja.⁴⁷

⁴⁶ Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 2014.,

⁴⁷ Ptk. 6:524. § (1)-(2) bekezdés

A károkozó vezető tisztségviselők egymás közötti, belső relációjában is rendezi a törvény a károkozás kérdését. Főszabály szerint magatartásuk felróhatósága arányában, ha pedig ez nem állapítható meg közrehatásuk arányában viselik a kárt. Ha pedig a közrehatás aránya sem állapítható meg, akkor a károkozó vezető tisztségviselők a kárt egyenlő arányban viselik.⁴⁸

Testületi ügyvezetés által hozott károkozó döntés esetén a Ptk. 6:524.§ (1) bekezdése alapján a károkozó határozatra igenlő szavazatot leadó vezető tisztségviselők egyetemleges felelőssége állapítandó meg a gazdasági társasággal szemben.⁴⁹

Az együttes cégvezetési jogból, illetve a testületi ügyvezetés tényéből még nem következik automatikusan, hogy a kárt valamennyi vezető tisztségviselő együttesen okozta. A felelősségi feltételeket minden vezető tisztségviselő esetében önállóan kell vizsgálni.

7. Egyéb társasági jogi szabályok hatása a vezető tisztségviselő belső felelősségére - Utasíthatósági tilalmat és hatáskör elvonási tilalmat kimondó főszabály alóli kivételek

Uralmi szerződések: Speciális szabályt tartalmaz a Ptk. 3:55.§ (4) bekezdése a vezető tisztségviselő felelősségét illetően. Ugyanis a fenti jogszabályhely szerint az ellenőrzött tag vezető tisztségviselője az ellenőrzött tag ügyvezetését az uralmi szerződésnek megfelelően, az uralkodó tag irányítása alatt, a vállalatcsoport egésze üzletpolitikájának elsődlegessége alapján köteles ellátni. Ennek a szabálynak az indoka, hogy az ellenőrzött tag egy alávetett pozícióban van, önálló érdekekkel nem rendelkezik, hanem a vállalatcsoport egészének érdekeit kell figyelembe vennie. A Ptk. 3:55.§ (4) bekezdésének második mondata egy speciális mentesülési szabályt is tartalmaz: mentesül a vezető tisztségviselő a taggal szemben terhelő felelősség alól, ha tevékenysége megfelel a jogszabályoknak és az uralmi szerződésnek.

Egyszemélyes gazdasági társaság: A Ptk. 3:112.§ (3) bekezdése szerint az egyszemélyes gazdasági

⁴⁸ Ptk. 6:524. § (3) bekezdés

⁴⁹ A Ptk. nem tartotta fent a Gt. 30.§(4) bekezdésében foglalt azon mentesülési szabályt, miszerint ha a kárt a testületi ügyvezetés határozata okozta, mentesül a felelősség alól az a tag, aki a döntésben nem vett részt vagy a határozat ellen szavazott. Ugyanakkor Török Tamás álláspontja szerint kimentési okként visszterhes szerződés esetén a Gt. fent említett szabályában foglalt körülményre hivatkozhat az a vezető tisztségviselő, aki a károkozó döntés meghozatalában nem vett részt vagy a határozat ellen szavazott. In: Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 359. o.

társaságnál az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat, amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani. Ha a vezető tisztségviselő a fenti szabály alapján az egyedüli tag utasítása alapján járt el, mentesül a felelősség alól annak ellenére, hogy mentesülést a Ptk. kifejezetten kimondaná. Ugyanakkor elvárható a vezető tisztségviselőtől, hogy ha az utasítást célszerűtlennek, szakszerűtlennek, netán jogellenesnek tartja, figyelmeztesse erre az egyedüli tagot. E figyelmeztetési kötelezettség az általános gondossági kötelezettség mellett a megbízási szerződés szabályai között található, és a Ptk. 6:273.§ (3) bekezdéséből is levezethető.⁵⁰

Ügydöntő felügyelő bizottsággal működő gazdasági társaságok: A Ptk. 3:123. § (1) bekezdése szerint ha a létesítő okirat a legfőbb szerv vagy az ügyvezetés hatáskörébe tartozó egyes döntések meghozatalát vagy azok jóváhagyását a felügyelőbizottság hatáskörébe utalja, a felügyelőbizottság tagjai az e hatáskörükben kifejtett tevékenységgel a társaságnak okozott károkat a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint kötelesek megtéríteni. Funglinszky Ádám szerint a vezető tisztségviselő felelősségét megalapozottja, „ha észleli, hogy az ügydöntő felügyelő bizottság által hozott döntés nyilvánvalóan hátrányos, a szokásos üzleti bizonytalanságot meghaladóan kockázatos, és ennek ellenére nem hívja fel erre a körülményre a felügyelő bizottság figyelmét”.⁵¹

8. Az igényérvényesítés

A Ptk. 3:109. § (3) bekezdése értelmében a gazdasági társaság legfőbb szerve dönt a taggal, a vezető tisztségviselővel, a felügyelőbizottsági taggal és a társasági könyvvizsgálóval szembeni kártérítési igény érvényesítéséről.

A Kúria értelmezésében a gazdasági társaság tagja közvetlenül, saját javára akkor sem érvényesíthet kártérítési igényt a vezető tisztségviselővel szemben, ha a vezető tisztségviselő által a gazdasági társaságnak okozott kár közvetve a társaság tagjának a vagyonában is csökkenést okozott. A közvetlen károsult ugyanis maga társaság, ezért főszabály szerint a társaság saját javára érvényesítheti igényét a vezető tisztségviselővel szemben.⁵²

⁵⁰ Funglinszky Ádám: Kártérítési jog, 141. o.

⁵¹ Funglinszky Ádám: Kártérítési jog, 142. o.

⁵² Kobl Tamás: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége, különös tekintettel az új Ptk. változásaira, 77. o.

A gazdasági társaság a vezető tisztségviselő ellen kártérítési pert indíthat. Amennyiben munkaviszony alapján látta el az ügyvezetési feladatokat a vezető tisztségviselő, úgy munkaügyi per megindításának van helye, amennyiben megbízási viszony alapján úgy a pertárgyértéktől függően járásbíróság vagy törvényszék előtt vagyoni jogi pert indíthat.

A Ptk. 3:105.§-ban foglalt kisebbségvédelmi szabály értelmében ha a társaság legfőbb szerve elvetette vagy nem bocsátotta határozathozatalra azt az indítványt, hogy a társaságnak valamely tagja, vezető tisztségviselője, felügyelőbizottsági tagja, továbbá a könyvvizsgálója ellen támasztható követelését érvényesítsék, a követelést a szavazati jogok öt százalékával rendelkező tagok a legfőbb szerv ülésétől számított harmincnapos jogvesztő határidőn belül a gazdasági társaság képviselőjében a társaság javára maguk is érvényesíthetik.

VI. A vezető tisztségviselő felelőssége a jogutód nélkül megszűnt társaság megszűnéskori tagjaival szemben

A vezető tisztségviselőnek a jogutód nélkül megszűnő gazdasági társaság megszűnéskori tagjaival szembeni felelőssége:

- vagyoni felelősségtípus,
- saját magatartásért való,
- teljes,
- elsődleges,
- felróhatóságon alapuló,
- kontraktuális felelősségtípus.⁵³

A vezető tisztségviselő és a jogutód nélkül megszűnő gazdasági társaság tagjai között nem áll fenn szerződéses jogviszony, ugyanakkor a kontraktuális felelősség alapja az, hogy a vezető tisztségviselő a kárt nem a tagoknak okozza, hanem az utóbb jogutód nélkül megszűnő gazdasági társaság számára. A vezető tisztségviselő és az utóbb jogutód nélkül megszűnő gazdasági társaság között viszont szerződéses jogviszony áll fenn.

⁵³ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 363. o.

Mivel a jogutód nélkül megszűnő gazdasági társaság már nem jogalany, így igényt sem érvényesíthet a vezető tisztségviselővel szemben, ezért a Ptk. 3:117.§ (3) bekezdése szerint a társaság vezető tisztségviselőivel szembeni kártérítési igényt - a társaság nyilvántartásból való törlésétől számított egyéves jogvesztő határidőn belül - a törlés időpontjában tagsági jogviszonyban állók érvényesíthetik. Ezen szabály tartalma alapján törvényi engedményesek a tagok. A határidő jogvesztő jellegéből adódóan az elévülés nyugvására és megszakadására vonatkozó szabályok nem jöhetnek szóba.

A tag a kártérítési igényt a társaság megszűnésekor felosztott vagyonból az őt megillető rész arányában érvényesítheti.

VII. A cégvezető felelőssége a gazdasági társasággal szemben

A gazdasági társaság irányítási és képviseleti feladatait nemcsak a vezető tisztségviselők láthatják el, hanem a Ptk. rendelkezik arról, hogy a feladatok egy részét tovább delegálhatják a társaság munkavállalóinak. A fent említett feladatok ellátására feljogosított személyek a cégvezetők.

A cégvezető a Ptk. 3:113.§ (1) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a gazdasági társaság folyamatos működését, vagyis a cégvezető a vezető tisztségviselő irányítása és az Mt. rendelkezéseinek hatálya alatt álló munkavállaló. A cégvezető a hatályos szabályozás alapján szervezeti képviselőnek is minősül.

Bár a Ptk. a Gt. 32.§ (1) bekezdésében foglalt szabályt nem tartotta fenn, mégis a Ptk. és az Mt. rendelkezéseinek összevetéséből levezethető az, hogy a cégvezető is a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján köteles eljárni, és a cégvezető tevékenysége továbbra sem érinti a vezető tisztségviselőnek a gazdasági társasággal szembeni felelősségét.⁵⁴

A Ptk. 3:55.§ (2) bekezdése egy kivételes szabályt tartalmaz az elismert vállalatcsoport vonatkozásában, ugyanis az ellenőrzött társaság cégvezetőjévé az uralkodó tag munkavállalója is kinevezhető.

⁵⁴ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 365. o.

A Ptk. 3:113.§ (3) bekezdése szerint az általános hatáskörű cégvezető mellett a gazdasági társaság legfőbb szerve vagy felhatalmazása alapján az ügyvezetés a társaság telephelyein és fióktelepein tevékenykedő korlátozott hatáskörű cégvezetőket is kinevezhet.

A gazdasági társaság és a cégvezető között munkaviszony áll fenn. A cégvezető általában vezető állású munkavállalónak minősül, ezért az Mt. 209.§ (5) bekezdése értelmében a vezetői tevékenység keretében okozott teljes kárt köteles megtéríteni, akár gondtalanul, akár szándékosan okozta.

A cégvezető felelőssége a gazdasági társasággal szemben

- vagyoni felelősségtípus,
- saját magatartásáért való,
- teljes,
- elsődleges,
- felróhatóságon alapuló,
- kontraktuális felelősségtípus.⁵⁵

Az Mt. 6.§ (1) bekezdése értelmében a munkaszerződés teljesítése során a cégvezetőnek úgy kell eljárnia, ahogy az az adott helyzetben elvárható. Látható, hogy a cégvezetővel, mint munkavállalóval szemben támasztott elvárhatóság alacsonyabb fokú, mint a Ptk. alapján a vezető tisztségviselővel szemben támasztott követelmény. A cégvezető, mint munkavállaló felelősségére az Mt. 179.§-a az irányadó. Kizárólag a gazdasági társaság jogosult igényt érvényesíteni a cégvezetővel szemben. A kártérítési igény 3 év alatt évül el.

A cégvezető felelőssége főszabály szerint a gazdasági társasággal szemben áll fenn, azonban a Ptk. 6:540.§ (3) bekezdése értelmében a cégvezető, mint alkalmazott egyetemlegesen felel a gazdasági társasággal, mint munkáltatóval, ha szerződésen kívül szándékosan okozta a kárt.

Amennyiben a cégvezető a gazdasági társaság részére közvetetten kárt okoz, a gazdasági társaságot ugyanolyan megtérítési igény illeti meg a cégvezetővel szemben, mint a vezető tisztségviselővel

⁵⁵ Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, 366. o.

szemben.

IX. Összegzés

A vezető tisztségviselő felelősségének szabályozása a Ptk. hatályba lépésével jelentősen módosult. A vezető tisztségviselő felelőssége fokozódott mind a jogi személlyel szemben fennálló úgynevezett belső jogviszonyban, mind a harmadik személyekkel szemben létesített külső kapcsolatokban. A Ptk. alapján a vezető tisztségviselő társasággal szembeni belső felelőssége szerződésszegésen alapuló objektív alapra lett helyezve, a korábbi felróhatóságon nyugvó felelősséghez képest. Ezt a szigorítást enyhíti a felmentvény intézménye, valamint az, hogy a legfőbb szerv dönthet a felelősség kizárásáról és korlátozásáról. Az objektív alapú felelősségi szabályoknak a jogalkotó céljával való összhangja és a szabályozás vezető tisztségviselőkkel szembeni aequo et bono alkalmazása akként érhető el, ha a jogalkalmazás a vezető tisztségviselő egyéni szempontjait, és tulajdonságait is figyelembe veszi. Az objektív alapú megközelítés sem nélkülöz minden szubjektív elemet. Ugyanis a szerződésszegés magában hordoz egyfajta felróhatóságot, valamint a károkozás előreláthatóságának és a kárelhárítási kötelezettségnek a megítélésénél is a Ptk. általános elvei között található „az adott helyzetben általában elvárható gondosság” kritériuma szolgál zsinórmértékként. A körülmények megfelelő mérlegelése, valamint az előreláthatósági klauzula gyakorlatban történő adekvát érvényesítése a jogalkalmazás, különösen a bírói joggyakorlat kimunkálására vár.

Felhasznált irodalom

- A vezető tisztségviselő felelőssége, szerkesztette: Csehi Zoltán - Szabó Mariana, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015.,
- Bodzási Balázs: A jogi személy körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre, In.: Gazdaság és Jog 2013. júniusi száma,
- Csehi Zoltán: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségnek alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján, In.: A vezető tisztségviselő felelőssége, szerkesztette: Csehi Zoltán - Szabó Mariana, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015.,
- Funglinszky Ádám: Kártérítési jog, Hvg Orac Lap- és Könyvkiadó Kft. 2015.,
- Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben, In.: (L)ex Cathedra et praxis - Ünnepi Kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából, (szerk.: Csehi Zoltán - Koltay András - Landi Balázs - Pogácsás Anett), Pázmány Press Budapest, 2014.
- Kobl Tamás: A vezető tisztségviselők polgári jogi felelőssége, különös tekintettel az új Ptk. változásaira ART-PR 2005 Kft.
- Majoros Tünde: Nagyobb a füstje, mint a lángja - a vezető tisztségviselők felelősségének új Ptk-beli szabályozása 18. o., In.: <http://birosag.hu/az-orszagos-birosagi-hivatal-2014-evi-szekhelyi-mailath-gyorgy-tudomanyos-palyazatanak-dijazottai>,
- Nochta Tibor: A gazdasági jog szabályozása I. Jogi szakvizsga segédkönyvek, Dialóg Campus Kiadó, 2015.
- Nochta Tibor: A magánjogi menedzserfelelősségről, In.: Nochta Tibor - Fabó Tibor - Márton Mária: Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére, PTE ÁJK, Pécs,

2013.

- Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint, In.: Gazdaság és Jog, 2017. évfolyam 7-8. szám
- Török Tamás: Felelősség a társasági jogban, Hvg Orac Lap - és Könyvkiadó Kft. 2015.
- Török Tamás: Szerződésen kívüli károkozás szervezeti jogi vetülete: az intézményes felelősségátvitel (Gazdaság és Jog, 2013/6., 14-20. o.) <http://ptk2013.hu/szakcikkek/torok-tamas-szerzodesen-kivulikarokozas-szervezeti-jogi-vetulete-az-intezmenyes-felelossegatvitel-gj-20136-14-20-o/2434> 2015.
- Vékás Lajos - Gárdos Péter: Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. Wolters Kluwer, Bp., 2014., In.: <https://uj.jogtar.hu>

Jogszabályok

- a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (Ctv.)
- a csődeljárásról és a felszámolási eljárásról szóló 1991. évi XLIX. törvény (Cstv.)
- a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (Gt.)
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.)
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.)
- a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (régi Ptk.)