

Németh Erika¹

A vezető tisztségviselő jogállása és felelőssége a társasági modellek és a hatályos jogi szabályozás tükrében

Absztrakt

A cikk a vezető tisztségviselő jogállását és felelősségét a társasági modellek és a hatályos jogi szabályozás tükrében vizsgálja. Helyet kap a cikkben a vezetői jogviszony fogalmának, és jellegadó sajátosságának a bemutatása. A cikk fókuszában a jogi felelősség elemzése áll, mely kiterjed a hatályos szabályozás teljes körű áttekintésére, érintve a vezető tisztségviselő külső, belső, és a társaság jogutód nélküli megszűnése esetén irányadó megújult felelősségi szabályokat. A felelősségi tényállások mellett az új Ptk. talaján kialakult bírói gyakorlat elemzésére is sor kerül, azzal a céllal, hogy a jogszöveg hatályosulását elősegítette-e a kialakulóban lévő felsőbb bírói gyakorlat a korlátozott precedensrendszer hatásainak az érvényesülése mellett. A jogi felelősséget szabályozó normák mellett a cikk a modern menedzsment számos technikáját, mint jogon kívüli eszközök hatását is értékeli a vezetői jogviszony szemszögéből, a mai vezetés elméletek, társaságirányítási modellek és üzleti magatartási normák jogon kívüli eszközrendszerének hatásait elemezve.

Kulcsszavak: vezető tisztségviselő jogállása, társaságirányítási rendszerek, társaságirányítási modellek, vezető tisztségviselő felelőssége, jogi okozatosság, üzleti magatartási normák.

Abstract

The article examines the legal status and responsibilities of executives in the light of company models and *the* current legislation. The article presents the concept of managerial status and its characteristics. The article focuses on the analysis of legal liability, which includes a comprehensive overview of the current regulations, touching the external, internal and renewed liability rules governing the dissolution of the company without a legal successor. Judicial practice developed on the basis of the new Civil Code will also be analysed, with the aim of determining whether the emerging higher judicial practice has facilitated the effectiveness of the legal text, while the effects of the limited system of precedents prevail. In addition to the norms governing legal liability, the article also evaluates the impact of several techniques of modern management as extralegal tools from the perspective of the managerial status, analyzing the effects of the extralegal tools of today's management theories, corporate governance models and norms of business conduct.

Keywords: Legal status of a manager, corporate governance arrangements, corporate governance models, executive liability, legal causation theory, standards of business conduct.

¹ A szerző a Budapest Környéki Törvényszék Gazdasági Kollégiumának törvényszéki bírója, és a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskolájának PhD hallgatója, témavezető: Dr. Boóc Ádám.
e-mail cím: nemetherika@birosag.hu

I. Az új Ptk. megújult felelősségi szabályai

A vezető tisztségviselők felelősségére vonatkozó szabályait a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény – továbbiakban új Ptk. – hatályba lépését követően mind a gazdasági élet szereplői részéről, mind a jogalkalmazói, és a jogtudományi oldalról is számos kritika érte, alapvetően a vezető tisztségviselők társaság fennállása alatti, harmadik személyekkel szembeni deliktualis felelősségének az alkalmazása körében. Az új Ptk. szakítva a polgári törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény – régi Ptk. – szabályozásával, annak egységes felelősségi rendszerével, a kontraktuális felelősségi szabályokat elválasztotta a deliktualis felelősségi normáktól.

Szembetűnő változás a társasági jog kapcsán, hogy anyagi jogi szabályai a jogi személyekről szóló önálló könyvbe kerültek, azzal, hogy a cég és csődjogi, továbbá az eljárási normákat továbbra is külön törvények tartalmazzák. A társasági jogi szabályozásnak a Ptk. rendszerébe való integrálása kapcsán az azt ellenző érvek leginkább a Ptk-ban foglalt szabályozás kógens-diszpozitív jellegéhez kapcsolódtak, és azt véleményezték, hogy a diszpozitív szabályozás miatt a társaságok működése, a törvényi keretek meghatározása nehézségekbe fog ütközni, mely kritikai hangokat az elmúlt évek tapasztalatai, de az Új Ptk. hatálybalépését közvetlenül követő időszak sem támasztotta alá, sőt azt észlelhetjük, hogy a társaságok ritkán térnek el a Ptk-ban meghatározott szervezeti felépítéstől és nevesített szervektől, tisztségektől.

Vékás Lajos szerint „a társasági anyagi jognak a Polgári Törvénykönyvben van a helye, főleg a tartalmi összefüggések miatt. A társasági anyagi jog ugyanis kapcsolódik a polgári jog egyéb részeihez, mindenekelőtt a dologi joghoz, a kötelmi joghoz, és szoros kapcsolata van a családjoggal, valamint az öröklési joggal is.”²

A gazdasági élet szereplői, de leginkább az ügyvédi hivatásrend legfőbb okként a legutolsó Gt. alapvetően kógens szabályozásának kiszámítható voltát hiányolták, szemben az új Ptk. diszpozitív szemléletű szabályozásával. A bíróságok a kor új kihívásnak eleget téve próbálják meg tartalommal kitölteni az új Ptk. új felelősségi rendszere által bevezetett részben merőben új terminus technikusokat, azzal, hogy a korlátozott precedensrendszer bevezetése óta a felsőbb bíróságokra még hangsúlyosabban hárul a jogegységesítő tevékenység feladata.

A 2012. január 1-én hatályba lépett Alaptörvény 28. cikkének szövege azt az igényt közvetítette, hogy a bírók szakadjanak el a jogszabályok indokolásától, s keressék meg azt az objektív célt, ami a jogszabály megalkotásához vezetett. Az objektív cél meghatározásához az Alaptörvény támpontot is adott: azt kell feltételezni, hogy a cél minden esetben erkölcsös és gazdaságos, a józan észnek és a közjónak is megfelel. Az Alaptörvény hetedik módosítása a szubjektív teleológiai értelmezést is a 28. cikk részévé tette, ezzel terelve vissza a bíróságokat a jogszabály szövegéhez.³

Ezen alkotmányos elvek megvalósulása mellett azonban a bíróknak elsődlegesen arra kell továbbra is törekedniük az új Ptk. felelősségi szabályainak hatályosulását elősegítendően, hogy a felek által érthető, világos indokolású határozatokat hozzanak.

² Vékás Lajos: Az új Ptk. hibái ellenére is sikertörténet. In Jogászvilág, Wolters Kluwer, <https://jogaszvilag.hu/szakma/vekas-lajos-az-uj-ptk-hibai-ellenere-is-sikertortenet/>, letöltés: 2023. 04. 28.

³ Az Alkotmánybíróság több határozatában a jogállamiság és a jogbiztonság, mint alkotmányos érték vizsgálata körében kiemelte, hogy az államtól és elsősorban a jogalkotótól az várható el, hogy a jog egésze, egyes részterületei és egyes szabályai is világosak, egyértelműek, hatásukat tekintve kiszámíthatók és a norma címzettjei számára előreláthatók legyenek. Ennek megfelelően a különböző alkotmányos alapjogok, az Alkotmány által elismert jogok és érdekek közötti absztrakt, a jövőbe mutató, előre nem látható számú esetre és személyre irányadó mérlegelést, ezek kiegyenlítését és kiegyensúlyozását a törvényalkotónak kell elvégeznie, és nem a bíróságnak kell ezeket a kérdéseket esetről esetre eldöntenie (64/1991 (XII.17.) AB határozat, ABH 1991, 297, 302-303.).

A jogalkalmazás a törvényszöveg anomáliáit – példának okáért a fizetéseképtelenségi jogban a felelősségi tényállás több jogszabályban széttagoltan megjelenő szabályozása – absztrakt normaértelmezés mellett, racionális, és alkotmányossági követelményeket is kielégítőn, a korlátozott precedensrendszer bevezetése óta sem képes feloldani, de nem is feladata.

II. A vezető tisztségviselő fogalma

Az új Ptk. III. könyve valamennyi jogi személy esetén a vezető tisztségviselő kifejezést használja. A vezető tisztségviselő fogalmát a Ptk. 3:21-3:22. §-ai határozzák meg.⁴ A vezető tisztségviselő természetes személy, akinek a feladatához szükséges belátási képességgel, cselekvőképességgel kell rendelkeznie. A Ptk. kifejezetten deklarálja, hogy a vezető tisztségviselői feladat csak személyesen látható el. A törvénynek ezen követelménye a gazdasági társaságok társasági jogi szabályozását veszi alapul. A személyes jelleget abban a szabályban is kifejezésre juttatja a törvény, hogy a vezető tisztségviselő halálával a jogviszonya megszűnik (Ptk. 3:25. § (1) bekezdés e) alpont).

Az új Ptk. szintén igazodva a korábbi társasági jogi szabályozáshoz nem határozza meg a vezető tisztségviselő fogalmát, az egyes jogi személy típusoknál definiálja, hogy kit kell vezető tisztségviselőnek tekinteni, gazdasági társaságok esetében az egyes társasági formáknál határozza meg azt a törvény.

A gazdasági társaságok napi döntéseket igénylő kérdéseiben a legfőbb döntést hozó szerv összehívásának társasági formánként szabályozott rendje az állandó vagy gyakori ülésezést nem teszi lehetővé. A társaságok ügyvezetését, e körben a cég működésével, irányításával kapcsolatos operatív, napi döntések intézését a vezető tisztségviselők látják el egyénileg vagy testületi formában.⁵

Kisfaludi András is azt az álláspontot képviseli, mely egyébként a vezetői jogviszony tekintetében az általánosan elfogadott jogtudományi álláspont, hogy a „vezető tisztségviselő jogviszonya a gazdasági társasággal nem egyoldalú aktus révén jön létre, hanem a megbízatás – a választás, kinevezés, illetőleg kijelölés – vezető tisztségviselő általi elfogadásával. A vezető tisztségviselői sui generis társasági jogi jogviszony azonban nem képes a lefedni valamennyi jogosultságot és kötelezettséget, ezért a hagyományoknak megfelelően a gazdasági társaság vezető tisztségviselője munkaviszonyban, vagy megbízási szerződésen alapuló kötelmi jogviszonyban látja el ügyvezetési tevékenységét”.⁶

A vezetői tisztségviselői jogviszony polgári jogi, illetve munkajogi jellege tekintetében széleskörű elméleti és gyakorlati viták folytak, lényegében az első Gt. hatályba lépése, azaz 1988. októbere óta. A korábbi szabályozás a vezető tisztségviselői jogviszonyt sajátos társasági jogi jogviszonyként határozta meg, amelyet elsődlegesen a törvény szabályoz, mögöttes jogként viszont a Ptk. megbízási szerződésre vonatkozó szabályait kell – a vezető tisztségviselői jogviszony sajátosságaira tekintettel – megfelelően alkalmazni.

A magyar társasági jogban hagyományosan a vezető tisztségviselők önállóságát

⁴ A Ptk. 3:21. §-ának (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni. A Ptk. 3:22. §-a szerint: (1) Vezető tisztségviselő az a nagykorú személy lehet, akinek cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben nem korlátozták. (2) Ha a vezető tisztségviselő jogi személy, a jogi személy köteles kijelölni azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői feladatokat nevében ellátja. A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályokat a kijelölt személyre is alkalmazni kell. (3) A vezető tisztségviselő ügyvezetési feladatait személyesen köteles ellátni.

⁵ Ezt támasztja alá már a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény 21.§-ához fűzött jogi kommentár is.

⁶ Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben. In Csehi Zoltán (szerk.): (L)EX CATHEDRA ET PRAXIS Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából, XENIA Kiadó, Budapest, 2014, 315. o.

láthattuk, amelyhez az úgynevezett önfelelősség elve párosult. Ebből következik, hogy egyfelől – az egyszemélyes társaság kivételével – a vezető tisztségviselőt e minőségében senki sem utasíthatja, így a tagok, illetve munkáltatója sem, másfelől a vezető tisztségviselő törvényen, illetve a társasági szerződésen alapuló hatáskörét nem lehet elvonni. A hatáskör elvonásra a társaság legfőbb szerve is csak akkor és csak olyan mértékben jogosult, amennyiben a törvény vagy a társasági szerződés erre a legfőbb szervet feljogosítja.⁷

III. A vezető tisztségviselői jogviszony

A jogi személlyel szemben elvárás, hogy megválasztott vezető tisztségviselője legyen, ennek hiányában a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról, és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény hatálya alá eső jogi személyek – köztük a gazdasági társaságok – esetében is törvényességi felügyeleti eljárás keretében a cég megszűnéséhez is vezethet (84. §).

A társasági jogi meghatározottság miatt az egyes szerződéstípusok – megbízási jogviszony, munkajogviszony – szabályai önmagukban nem elegendők a vezető tisztségviselői jogviszony leírására. A vezető tisztségviselői jogviszony több olyan jellemzővel is rendelkezik, amelyek az egyes szerződéstípusok szabályaiból nem vezethetőek le, ebből következően nem lehet kijelenteni, hogy a vezető tisztségviselő jogviszony nem több, mint egy egyszerű (tipikus) megbízási jogviszony vagy munkaviszony. A hatályos törvényi szabályozás alapján – követve a gazdasági törvények által bevált gyakorlatot – kijelenthető, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban vagy megbízási viszonyban láthatja el tevékenységét. A megbízási vagy a munkaviszony szabályai alkalmazandók lesznek a vezető tisztségviselőkre, az egyébként specifikus társasági jogi szabályozás mellett, azok kiegészítéseként.

A Ptk. 3:21. §-ában megfogalmazott általános rendelkezéseiből nem vezethető le, hogy a vezető tisztségviselők között a jogi személy típusától függő, általános jellegű megkülönböztetés érvényesülne, különösen nem a jogviszonyuk alapjait érintő elveket illetően. A Ptk. 3:112. § (1) bekezdése értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő – a társasággal kötött megállapodása szerint – megbízási jogviszony vagy munkaviszony keretében láthatja el.

A munkajogi szabályozás oldaláról közelítve azt kell hangsúlyozni, hogy az Mt. már nem tartja a munkaviszony fogalmi elemének a munkáltatói utasítás alapján történő munkavégzést, az Mt. 42. § (2) bekezdése munkáltatói irányítást említ, amelybe aggálytalanul illeszkedik a tulajdonosi irányítás alatt történő, egyébként valóban nagyfokú önállósággal végzett ügyvezetés.⁸ A 2012. július 1-jétől hatályos Mt.⁹ mellőzi a vezető állású munkavállaló kártérítési felelősségének rendezésénél a polgári jogra utaló szabályát, e helyett megismétli a korábbi Ptk.-nak a deliktuális és a kontraktuális felelősségre egyaránt vonatkozó, az adott helyzetben általában elvárható magatartást zsinórmértékként meghatározó klasszikus normáját. Amennyiben a felek kifejezetten nem rendelkeznek a közöttük létrejött szerződés típusát illetően, arról, hogy milyen tartalommal jön létre közöttük a vezető tisztségviselői jogviszony, akkor a Ptk. 3:21. § (3) bekezdésében írt szabályok az irányadóak.¹⁰

⁷ Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015, 2-3. o.

⁸ Lőrincz György: Újabb kérdések és viták a vezető tisztségviselő jogállásáról, 5. o. In Gazdaság és Jog, 2017/9. sz. 3-10. o.

⁹ A Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 42.§ (1) bekezdése szerint: A munkaviszony munkaszerződéssel jön létre. A (2) bekezdése szerint: A munkaszerződés alapján a) a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni.

¹⁰ A Ptk. 3:21. § (3) bekezdése szerint: a jogi személy első vezető tisztségviselőit a jogi személy létesítő

A gazdasági társaságok jelentős hányadánál az ügyvezetés ellátása mindenfajta formalizált szerződés nélkül történik, mivel a társaságnál – méreténél, tevékenységénél fogva – önálló ügyvezető alkalmazása nem indokolt. Elenyésző azon gazdasági társaságok száma ma Magyarországon, ahol a társaság tulajdonosi körétől elkülönült ügyvezetés létezik.¹¹ Kijelenthető, hogy a „vezető tisztségviselő” fogalma egységes, azon belül nincs szűk, vagy tág értelemben vett kategória, akár munkaviszony akár megbízási jogviszony keretében látja el a feladatát. A vezető tisztségviselő mind a korábbi Gt.-k hatálya alatti szabályozás, mind a Ptk. alapján tartós jogviszonyban áll a gazdasági társaságokkal, mely munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében valósult meg, szintén a társasági jogi szabályozás kezdete óta.

IV. A társaságirányítási rendszerek hatása a vezetői jogviszonyra

A jogi szabályozás adta kereteken túl a modern menedzsment számos technikája, mint jogon kívüli eszközök – teljesítményen, részvételen alapuló menedzsment, csapat megközelítés és munkaerővel gazdálkodás – mind gyökerei a mai vezetés elméletnek, és szilárdan beágyazódtak egy-egy adott történelmi és társadalmi kontextusba, meghatározva ezzel a vezetői jogviszony jellegadó sajátosságát. Ezek az irányítási modellek különböző arányban és különböző módon terjedtek el az európai kontinensen. Németországban példának okáért inkább a tudományos irányítás által támogatott vezetési technikák terjedtek el, míg az emberi kapcsolatok iskolájának gyakorlatát könnyebben fogadták el a mediterrán országokban, így Spanyolországban is. A történelmi és a társadalmi összefüggéseket is figyelembe kell venni, hogy megértsük, és elemezni tudjuk a különböző szervezeti formák elfogadását és fúzióját, és annak a tisztségviselői jogviszonyra gyakorolt hatását.¹²

A Kelet-Európai országok, mint Lengyelország, és hazánk is, illetve a fejlődő ázsiai országok, például Thaiföld, a külföldi modellek elfogadása mellett saját, kulturálisan megfelelő modellek kidolgozására törekednek. Annak ellenére, hogy a csapat(team)-megközelítés népszerű világszerte, a kelet európai vezetők továbbra is elutasítják ezt a munkamódszert.¹³ Talán ez abból a hozzáállásukból ered, hogy nagyobb szükség lehet erős vezetésre és világos irányításra annak érdekében, hogy szakítsanak a múlt kollektív megközelítésével.¹⁴ Annak ellenére, hogy a modern társaságirányítási elvek szerint a szervezeteknek kevésbé hierarchikusnak és rugalmasabbnak kell lenniük, számos vezető továbbra is azt az elvet vallja, hogy a gazdasági hanyatlás vagy instabilitás

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 megbízási a tisztségnek a kijelölt, megválasztott vagy kinevezett személy által történő elfogadásával jön létre.

¹¹ A KSH 2015. december 31-i adatai szerint a működő vállalkozások (az összes regisztrált vállalkozás cca. 70%-a) 85%-ában legfeljebb egy alkalmazottat foglalkoztattak, míg a 9 főnél kevesebb foglalkoztatottal működő vállalkozásoknál (mikrovállalkozás) ez az arány már 95%.

¹² Schneider, Susan C. – Barsoux, Jean-Louis: *Managing across cultures*. FTPrentice Hall, London, 2003, 25-28. o.

¹³ Schneider-Barsoux: i.m. 32. o.

¹⁴ A szocialista állami berendezkedés ideológiáját kiszolgálva a régi Ptk. a vezetői tisztségviselők károkozásáért sem a kötetlen, sem a kártérítési szabályok között nem helyezett el felelősségi szabályokat, és a gondossági mérce a vezetőkkel szemben is az általánosan elvárható magatartás mércéje volt. Ennek társadalmi és jogpolitikai alapját az képezte, hogy a szocialista jog kiegyensúlyozott kárelosztási rendszert kívánt bevezetni, azzal, hogy a felelősség központjában a jogi személyek esetén a vállalat állt, mert ezt tekintette a védekezés leghatékonyabb szervének, másfelől a jövedelemelosztás is innen ágazott a tulajdonos állam és a dolgozó kollektíva irányába. A haszon jórésze és a teljes veszteség is az államé volt, a kárkövetkezmények az egyetemes kollektívát terheltek.

versenyfenyegetéseivel és feltételeivel szembesülve nagyobb központosításra és szigorúbb ellenőrzésekre van szükség. Ez a szemlélet egyébként tükröződik a társasági jogi hagyományainkon alapuló társaságirányítási szabályozással.

A drei Eck modell hazánk társasági jogát is alapvetően meghatározta, illetve a mai napig meghatározza. A kontinentális – német társasági jogon alapuló – modellben a döntéshozatali, ügyvezetési és képviselési, illetőleg ellenőrzési funkciókat három elkülönült szervezeti egység gyakorolja. A gazdasági társaságot érintő alapvető, stratégiai jellegű kérdésekben a döntéshozatal a legfőbb szerv hatáskörébe tartozik. A legfőbb szerv a gazdasági társasággal tagsági jogviszonyban álló tagok, illetve részvényesek összessége. Az ügyvezetési tevékenységet a vezető tisztségviselő látja el, jellemzően a magyar társasági struktúrát figyelembe véve önállóan, illetve a többi vezető tisztségviselővel együtt, testületi formában.

A tulajdonosi ellenőrzést a vezető tisztségviselőktől független személyek, a felügyelőbizottsági tagok látják el. A felügyelőbizottság fontos eleme a munkavállalói részvétel, ugyanis a német társasági jogon alapuló kontinentális modellben a tagok, részvényesek érdeke mellett hatványozottan érvényesül a közérdek mellett a munkavállalók érdeke is. A fenti elméleti konstrukció a három sarokpont miatt drei Eck modellként ismert, és elsősorban Közép-Kelet Európa társasági jog fejlődésére hatott, figyelembe véve az osztrák-magyar monarchia megszűnése után létrejött államok önálló, de a német modellt követő társasági jogi megoldásait.¹⁵

A gazdasági társaságok esetében az alapító tagoknak olyan munkaszervezetet kell kialakítaniuk, mely alkalmas a stratégiai kérdésekben való döntéshozatalra, az ügyvezetés és képviselés ellátására, valamint az ügyvezetési tevékenység ellenőrzése. A gazdasági társaságok esetében a gazdasági társaságok közös szabályai az Új Ptk. jogi személyek könyvében részletesen szabályozzák a munkaszervezettel szemben állított törvényi követelményeket, melyet az egyes társaságok esetében további szabályokkal egészül ki.

Általánosságban elmondható, hogy a kisebb, személyegyesítő társaságoknál – köztük a Kkt és a Bt – a döntéshozatal és az ügyvezetés személyileg jellemzően nem különül el, az ellenőrzés ellátására pedig gyakran nem jön létre külön szerv, azt közvetve maguk a tagok végzik el. Ezen társasági formák száma a magyar társasági jogban jelenleg is kimagasló, figyelembe véve a micro és kisvállalkozások túlnyomó számát a társaságok között. A vállalkozások létszámkategóriák szerinti megoszlása a korábbi évekhez képest a 2019-2022-es években változatlan maradt: 99,7 %-uk kisvállalkozás, ezen belül a 10 főnél kevesebb foglalkoztatottal rendelkező mikrovállalkozások aránya 97,9%. A vállalkozások döntő többségének tevékenységében 50-nél kevesebb fő vett részt.¹⁶

V. A társaságirányítási modellek hatása a vezetői szerepfelfogásra

A magyar jelenleg hatályos társaságirányítási modell a drei Eck modell dominanciája ellenére az új Ptk. nyrt. esetében lehetőséget ad board rendszer kialakítására,¹⁷ 2006-tól már a Gt. is lehetővé tette nyilvánosan működő részvénytársaságok esetében, hogy az ügyvezetést az angol board mintájára igazgatótanács lássa el, amelyben az igazgatótanács tagjai ügyvezetési és ellenőrzési funkciót is gyakorolhatnak. Ezt a szabályt a Ptk. is megtartotta, bár a diszpozitivitás főszabálya miatt a tagok és részvényesek szinte korlátlan lehetőséget kaptak arra, hogy a létesítő okiratban társaságuk szervezeti szabályait saját belátásuk szerint

¹⁵ Kecskés András – Ferencz Barnabás: A francia és a német társaságirányítás történeti és jogi tényezői, 204. o. In Polgári Szemle, 2017, 13. évfolyam/ 4-6. szám, 202-218. o.

¹⁶ Az adatok a KSH közzétett statisztikai adatain alapulnak, a vállalkozások foglalkoztatottjainak a megoszlása létszámkategória és régió szerinti besorolása alapján.

¹⁷ Sárközy Tamás: A gazdasági társaságok vezetési rendszeréről, 9. o. In Gazdaság és Jog, 2010/7-8. sz., 3-10. o.

határozzák meg.¹⁸

A board rendszer elismertségét jól példázza a Budapesti Értéktőzsde Zrt. Felelős Társaságirányítási Bizottsága által készített Felelős Társaságirányítási Ajánlások¹⁹, amely mind az egységes, mind a nem egységes társaságirányítási rendszerre nézve tartalmaznak „soft law” jellegű ajánlásokat.

A Budapesti Értéktőzsde Zrt. által kiadott Felelős Társaságirányítási Ajánlások célja olyan irányelvek megfogalmazása, amelyek elősegítik, hogy a nyilvánosan működő részvénytársaságok működésük során megfeleljenek a felelősségteljes vállalatirányítás nemzetközileg is elismert szabályainak és sztenderdjeinek. Az Ajánlások célja továbbá, hogy a felelős társaságirányítás rendszere Magyarországon is átlátható és ellenőrizhető legyen, a kibocsátók irányítására és működésére vonatkozó információk nyilvánossá tétele által. Az Ajánlások a tisztességes és becsületes üzletember és az etikus kereskedelmi gyakorlat évszázados eszméjére épülnek. Ehhez kapcsolódóan egyértelművé kívánják tenni a kibocsátók operatív irányítását, valamint az azok ellenőrzését ellátó szervezetek és személyeknek azt a kötelezettségét, amely egyrészt a társaságok létének, fennállásának megőrzésére, másrészt pedig a működésükhöz kapcsolódó tartós értékteremtésre irányulnak.

A két modell eltérő szabályozása miatt a vezető tisztségviselő károkozó magatartásának köre, belső és külső személyi felelősségének megállapíthatósága jelentősen eltér, figyelembe véve azt is, hogy a menedzsment mellett működik-e tulajdonosi ellenőrzést végző felügyelőbizottság, és azt az igazgatótanácson belül az ügyvezetést nem végző igazgatótanács tagok maguk látják-e el.

Az intézményi befektetők, az egyéni befektetők, valamint más piaci és szabályozási érdekek egyre inkább megkövetelik, hogy a vállalatirányításban résztvevők ismerjék fel a felelősségüket, és legyenek felelősségre vonhatóak cselekedeteikért, akár szervezeti, akár jogi szempontok alapján. További felmerülő elvárás, hogy a szervezet felső vezetői, mind az igazgatótanács, mind a vezetőség felismerje, hogy a vezető szerepe inkább „szolgálat”, mint jogosultság. A tapasztalatok azt mutatják, hogy azok az irányító struktúrák, amelyek kevesebb kézben egyesítik a hatalmat, miközben vonzóknak tűnnek a potenciális hatékonyság szempontjából, gyakran nem felelnek meg a fenti eszméknek, ha a hatalmon lévő egyének úgy érzik, hogy joguk van azt tenni, amit akarnak. Hatékony felügyelet, a fékek és ellensúlyok rendszere nélkül a feltételek megérették a köteleltségszegésre.²⁰ Erre válaszul az igazgatótanácsoknak, ügyvezetésnek nem egyszerűen csak a fékek és ellensúlyok végrehajtásában kell közreműködniük, hanem maguknak is részt kell venniük a fékek és ellensúlyok kialakításában, és aktív szerepet kell betölteniük az abban foglalt végrehajtásban is. Ezen aktív szerepvállalás szükségszerűen rendszeres interakcióhoz vezet a vezérigazgatóval és a felső vezetés tagjaival, valamint a vállalat belső és külső ellenőrzését végző személyekkel.²¹

VI. Az ügyvezetői tevékenység jellegadó sajátossága

A Ptk. a gazdasági társaságok ügyvezetését a magyar társasági jogi gyakorlatot és korábbi szabályozást figyelembe véve a Ptk. 3:112. §-ában meghatározottak szerint a vezető

¹⁸ Uo. 10. o.

¹⁹ Budapesti Értéktőzsde Zrt. Felelős Társaságirányítási Bizottsága által készített Felelős Társaságirányítási Ajánlások, file:///C:/Users/nemetherika/Downloads/B%C3%89T_FT%20Monitoring%20jelent%C3%A9s_2022_HU_FINAL.pdf (2023. május 25.)

²⁰ Grace Jr., H. Stephen: (2019): Board Oversight and Governance: From Tone at the Top to Substantive Checks and Balances, In: Business Law Today, <https://businesslawtoday.org/2019/02/board-oversight-governance-tone-top-substantive-checks-balances>, letöltés: 2023. 05. 16.

²¹ Uo.

tisztségviselők önálló tevékenységeként írja le, amely tevékenységért a vezető tisztségviselő a társasággal szemben felelősséggel tartozik. A vezető tisztségviselő önállóságát nem befolyásolja az, hogy megbízási vagy munkajogviszonyban látja el feladatát. A munkajogviszony a munkáltató és a munkavállaló közötti alá-, fölérendeltségi viszonyt feltételez, de ez nem zárja ki, hogy egy vezető önállósággal és teljes felelősséggel lássa el a munkakörébe tartozó feladatokat. A Ptk. is egyértelművé teszi a korábbi szabályozással egyezően, hogy a tagok legfeljebb társasági akarattá transzformált együttes döntésükkel – társasági határozat – határozhatják meg az ügyvezetés tevékenységét, egyenként nem jogosultak a vezető tisztségviselőknek utasítást adni.²²

A Ptk. valamennyi jogi személy esetében a vezető tisztségviselő kinevezését, megválasztását feltételül szabja. A vezető tisztségviselő lényegében a jogi személy irányítója, a vezető tisztségviselő személye biztosítja a jogi személy napi működésének alapját. A vezető tisztségviselő a jogi személlyel áll polgári jogi vagy munkajogi jogviszonyban. Döntéseit, és magatartását kizárólag a jogi személy önálló érdekei szerint kell meghoznia.²³ A jogi személy nem tud vezető tisztségviselő nélkül működni, a jogi személy a jog olyan absztrakciója, amely a jogi személy mögött álló személyek egyes céljait segít megvalósítani.²⁴

A társaság önálló érdekeit nyilvánvalóan figyelmen kívül hagyja a vezető tisztségviselő, amikor a rá vonatkozó kógens jogszabályi előírásokat nem tartja be. A társasággal fennálló szerződést megszegi a vezető tisztségviselő, amikor túllépi a megbízása és a képviselési jogköre határait; a legfőbb szerv határozatait nem hajtja végre; a társaság számára – a normál üzleti kockázat mértékét meghaladó – előnytelen, kárt okozó ügyleteket köt; a magánügyleteit és a társasági ügyleteket összevegyíti; az úgynevezett kockázatos „in sich” ügyleteket, amelyek ha veszteségesek, akkor azokat a társaság ügyleteként kezeli, egyébként meg saját hasznára fordítja; tisztességtelen versenyügyletek megkötésében közreműködik; indokolatlanul nagy províziókat, juttatásokat köt ki a javadalmazása körében; az éves üzleti jelentés és mérleg elkészítésére és nyilvánosságra hozatalára vonatkozó szabályokat nem tartja be; a jegyzett tőke terhére osztalékkifizetést eszközöl; nem jelent csődöt, jóllehet a fizetéseképtelenség veszélye fennáll; a törvényen nyugvó adatszolgáltatási és bejelentési kötelezettségeit elmulasztja.²⁵

Az üzleti döntések körét a többi kérdéstől külön kell kezelni a vezető tisztségviselő felelőssége kapcsán. Az üzleti döntések, szerződések, üzleti kondíciók megállapítása és elfogadása alapos előkészítést, átgondolást, szakmai és üzleti megfontolást, kellő reakcióidőt (adott esetben azonnali, máskor időkivárást) igényelnek, és számos egyéb körülmény által behatároltak. Abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő felelős az adott üzleti tevékenységért, akkor ez is szerződéses felelősség lesz, amelynek körülményeit az üzleti világ koordinációjába helyezve lehet csak értelmezni. Ebben a körben nem az átlagos elvárhatóság érvényesül, hanem a vezető tisztségviselőtől, felelős üzletembertől elvárható magatartás, a társaság (jogi személy) érdekében történő jóhiszemű és gondos eljárás követelménye.²⁶

A vezető tisztségviselő üzleti döntéseinek a meghozatalakor az elvárható magatartás sztenderdje a „common law” jogrendű országok jogi terminológiájából jól ismert „reasonable

²² A Ptk. 3:112. §-ának (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján önállóan látja el. E minőségében a jogszabályoknak, a létesítő okiratnak és a társaság legfőbb szerve határozatainak van alávetve. A vezető tisztségviselőt a társaság tagja nem utasíthatja, és hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el.

²³ Csehi – Szabó: i.m. 3. o.

²⁴ Uo.

²⁵ Nocht Tibor: A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének a mércéjéről és irányairól az Új Ptk. alapján, 3. o. In *Gazdaság és Jog*. 2013/6. sz., 3-8. o.

²⁶ Csehi Zoltán: A kereskedelmi (gazdasági) társaságok szabályozásának megújulásáról az Új Polgári Törvénykönyvben. In Miskolczi Bodnár Péter – Grad Gyenge Anikó (szerk.): *Megújulás a jogi személyek szabályozásában*. Tanulmányok az új Ptk. köréből. Károli Gáspár Református Egyetem, Budapest, 2013, 9. o.

man” azaz „észszerű személy” magatartása, egy olyan hipotetikus egyéntől, üzletembertől elvárható magatartás, aki minden helyzetet megfelelő óvatossággal közelít meg, és értékkel, majd ezt követően észszerűen cselekszik. A „reasonable man” sztenderdje a bíróságok számára egy olyan objektív tesztet biztosít, amely felhasználható annak eldöntésére, hogy a vezető cselekedetei gondatlannak minősülnek-e. Ez nem jelenti azt, hogy a vezető üzleti döntéseinek meghozatala során utóbb mindig a társaság számára a legelőnyösebb döntést kell, hogy meghozza. A vezetők is követnek el hibákat, és ha ez a hiba az adott körülmények között, abban a helyzetben, és a döntés meghozatalának az időpontjában észszerű volt, akkor a vezető személyes felelőssége nem állapítható meg. Ha azonban egyértelmű, hogy egy „észszerű személy” az ő helyében milyen döntést hozott volna, és a vezető nem ennek a mércének megfelelően járt el, akkor cselekedete a gondos eljárás követelményének nem felel meg, mely személyes felelősségre vonását eredményezheti.²⁷

VII. A vezető tisztségviselő felelősségét szabályozó normák az új Ptk. hatályba lépését megelőzően

A régi Polgári Törvénykönyv hatályba lépését követően, a jogi személy vezetőivel szemben, mivel a Ptk.-ban erre külön szabályozás nem volt, és a kereskedelmi törvény ugyan még hatályban volt, de az állami és szövetkezeti rendszerre figyelemmel annak hatálya alá kevés társaság tartozott, a Ptk joggal való visszaélés jogintézményének az alkalmazásának, a kártérítés általános szabályainak, és a Ptk. 318.-§-ában foglalt szerződésszegéssel okozott kártérítés szabályainak, továbbá az 1967. évi MT rendelkezéseinek figyelembe vételével lehetett felelősségre vonnia a vezető tisztségviselőket, akikkel szemben a büntető eljárás megindítására is sor került számos esetben. A társasági jogi szabályozás rendszerváltás előtti szabályait az 1988-as gazdasági társaságokról szóló törvény alapozta meg, mely a háború előtti szabályozást figyelembe véve főszabályként azt határozta meg, hogy a gazdasági társaság a társasági kötelezettségeiért kifelé harmadik személyekkel szemben ideértve a társaság hitelezőit is a saját vagyonával köteles helytállni.

A társaság elkülönült jogalanyisága, és helytállási kötelezettsége, mint alapvető koncepcionális hozzáállás következménye viszont azt eredményezte, hogy a vezető tisztségviselők felelősségre vonására a társasági tartozásokért nem volt jogi lehetőség, ezáltal mind a hitelezőkkel, mind a harmadik személyekkel szemben vezető tisztségviselői hátrányos üzletpolitikát, vagy csalárd magatartást tanúsító ügyviteli tevékenység személyi felelősségre vonás nélkül maradt.

A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvényben célként került megfogalmazásra, hogy korszerű jogi keretek megteremtésével segítse a nemzetgazdaság jövedelemtermelő képességének javítását, a piaci jellegű termelési-értékesítési együttműködés fejlődését, a tőkeáramlást, valamint a külföldi működő tőke gazdaságunkban való közvetlen megjelenését. A jogalkotói cél a törvénnyel elsősorban az volt, hogy mozdítsa elő a társadalmi

²⁷ A jóhiszemű és gondos eljárás hiányát értékelték az amerikai bíróságok a business judgment rule elvének alkalmazásával az alábbi ítéletekben: Litwin v. Allen Ügy. A Litwin-ügyben a bíróság a Guaranty Trust Company igazgatóit hárommillió dollár értékű kötvény megvásárlására vonatkozó döntésükért vonta felelősségre. Az ítélet szerint az adásvételi szerződés lehetőséget adott az eladónak arra, hogy hat hónapon belül eladási áron visszavásárolja a kötvényeket, mely a veszteség kockázatát hordozta magában, ha a kötvények értéke csökken, mely végül bekövetkezett. Ugyanakkor a Guaranty Trust nem szerezte meg a megfelelő nyereségszerzési potenciált, mivel ha a kötvények felértékelődtek, az eladó élhetett visszavásárlási lehetőségével, azonban már egy magasabb vételi áron (N.Y.S.2d 667 Sup. Ct. 1940). Smith v. Van Gorkom ügyben a bíróság megállapította a Trans Union Corporation igazgatóinak felelősségét abban, hogy mindössze kétórás megbeszélést követően döntöttek a társaság eladásáról, amelynek során az ügyletre vonatkozó húszperces szóbeli előadásra támaszkodtak, és nem olvasták el az egyesülési megállapodást. (488 A.2d 858 Del. 1985)

tulajdon, különösen pedig az állami tulajdon hatékonyabb hasznosítását, és a gazdálkodó szervezetek és az állampolgárok közötti együttműködés akadályainak megszüntetésével váljon lehetővé az egyéni megtakarítások közösségi hasznosítása, nyíljanak nagyobb és biztonságosabb lehetőségek az állampolgárok társadalmi érdekekkel összhangban álló vállalkozásai számára. A gazdasági társaságok működése ne korlátozza a versenyt, ne teremtsen monopóliumokat, ne sértse a hitelezők érdekeit és a közérdeket.²⁸

Mint a fenti törvényi célkitűzésből jól látható, hogy Magyarországon még nem volt piacgazdaság, ezért a törvény elsősorban nem is a piacgazdaságra való áttérést kívánta szolgálni, hanem a szocializmus utolsó évtizedeiben már érzékelhetően lebomló tervutasításos rendszer mellett is kibontakozó gazdasági élet igényeit próbálta kiszolgálni, és elsődlegesen az állami tulajdon privatizációja, és hasznosítása előtt nyitotta meg a jogi lehetőségeket.

A törvény 32. §-ának (1) bekezdése a vezető tisztségviselők felelősségét együtt szabályozza a könyvvizsgálók és felügyelő bizottsági tagokra vonatkozó szabályokkal.

A Gt1. törvény a felsorolt tisztségeket betöltő személyekre a polgári jogi felelősség általános szabályait [1959. évi IV. törvény 4. § (4) bek., 339. § (1) bek.] rendeli alkalmazni, ami szigorúbb helytállási kötelezettséget jelent, mintha munkaviszony esetén a munkajogi felelősség szabályai lennének irányadók.

A rendelkezés oka, és egyben célja is az volt, hogy a vezető tisztségviselők, felügyelő bizottsági tagok és a könyvvizsgálók gyakran, ill. az utóbbiak szinte mindig valamilyen, munkavégzésre irányuló külön megállapodás alapján látják el a feladataikat, ami ebből a szempontból a munkajogi rendelkezések hatálya alá eső jogviszony. Mivel a munkaviszony keretében történő károkozás szabályai mind a felelősség megítélése, mind a helytállási kötelezettség terjedelme szempontjából enyhébbek voltak, mint a polgári jogi felelősség szabályai, ezért az egységes megítélés érdekében kellett kizárni a különbséget a munkaviszony alapján, és a más jogviszony alapján történő minősítés között. Az általában elvárható magatartás fogalmát ezért a Ptk. általános rendelkezései szerint kellett megítélni, ami a vétkességen alapuló felelősségi rendszert jelenti. Vétkesnek a Ptk. hivatkozott szabályai alapján az tekinthető, aki nem az adott helyzetben általában elvárható módon jár el.

Az elvárhatóság szintjét a Gt1. az adott tisztséget betöltőktől, nem pedig az adott személytől való elvárhatósághoz kötötte. Ez a tisztséggel járó több jogosítványhoz és nagyobb felelősséghez mért szigorúbb elvárhatósági szintet jelentett, mintha csak az adott személy egyéni képességei, felkészültsége, iskolai végzettsége, vagy más egyéb személyhez fűződő kvalitások alapján kellett volna az elvárhatóságot megítélni. Ennyiben a Gt1. a Ptk.-hoz képest konkrétabban és objektív módon határozza meg az elvárhatóságnál, illetve a vétkességnél figyelembe veendő szempontokat.

Az 1988-as Gt1. megteremtette a spontán privatizáció lehetőségét azzal, hogy a felelősségi szabályok ugyan a társasággal szembeni helytállási kötelezettséget rendezték, azonban az állami vagyon védelmére nem születtek jogszabályok, a Gt1. adta lehetőségekkel az állami vállalatok átalakulással megszűnése, az állami vállalati vagyon értéken aluli apportálására úgy kerülhetett sor, hogy a vezető tisztségviselőket semmilyen jogi felelősség nem terhelte, sem a Gt1., sem a Ptk. alapján. Az állami vagyon jelentős része úgy került át a vállalati vezetőkhez, hogy azért az akkori piaci viszonyoknak megfelelő vételárat nem fizették meg.²⁹

A Gt1. hatálybalépését követően bírósági gyakorlatában látható az a jogalkalmazói törekvés, mely azon vezető tisztségviselők számonkérését támogatta, akik igazolhatóan a társaság számára vagyoni hátrányt okozó kárt idéztek elő. A vezető tisztségviselők felelősségre vonása azonban csak olyan esetekben került sor, amikor a vezető tisztségviselő

²⁸ A gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény preambuluma.

²⁹ Sárközy Tamás: A rendszerváltozás gazdasági joga. MTA Társadalomkutató Központ, Budapest, 2005, 55-58. o.

kirívóan ésszerűtlen kockázatokat vállalt, és a társaság érdekeivel ellentétes döntéseivel okozta a kárt a társaságnak. A vezető tisztségviselők ezen magatartása egyben a büntető törvénykönyvbe ütköző hűtlen kezelés bűncselekményét is megvalósította, azonban nem volt tipikus, hogy a büntető eljárások párhuzamosan a kártérítési perek lefolytatására kerültek volna, illetve a büntető eljárásban szintén nehézkes volt a bűncselekmény felderítése.³⁰

Az 1959. évi IV. törvény – régi Ptk. – a vezetői tisztségviselők károkozásáért sem a kötelmi, sem a kártérítési szabályok között nem helyezett el felelősségi szabályokat. Az Új Ptk. szakított a korábbi koncepcióval, amikor kimondta, hogy a jogi személy és tagja egyetemlegesen kötelezhető a tag szándékos magatartásával okozott károkért.

A Gt1. mellett a 1967. évi II. törvényben, a Munka törvénykönyvében is találhattunk vezető tisztségviselők tekintetében rendelkezéseket, bár az állami vállalatok vezetői tekintetében fennálló szabályozás csak néhány évig volt hatályban, és a privatizált vállalatok tömegei miatt – kivéve a közszolgáltatási és egyéb kiemelt állami érdekeltiségű vállalatokat – alig maradtak jelentősebb állami vállalatok, melyek vezetőivel szemben ezen külön rendelkezés alapján kártérítési marasztalásra sor került volna.³¹ A Munka törvénykönyve szerint főszabályként a szándékos magatartással okozott kár miatt kellett helytállni, még a vezető tisztségviselőknek is.³²

A felelősségre vonás tekintetében a Gt1. további korlátozásokat is támasztott, az ügyvezetővel szembeni kártérítési igényt a társaság támaszthatott, a tagnak nem volt jogosultsága saját nevében igényt érvényesíteni. A Gt1. alapján arra nem volt jogi lehetőség, hogy a társaság egyik tagja a társaságnak – és ezáltal közvetve neki, mint résztulajdonosnak – okozott kár saját részére történő megtérítése iránt közvetlenül perelje az ügyvezetőt, illetve másik tagját. Az ügyvezető a kötelezettsége megszegésével közvetlenül a társaságnak okoz kárt, még akkor is, ha ezáltal közvetve a társaság minden tagja károsodik. Az alábbi tárgyban született a BH1997. 329 számú határozat³³, mely az ügyvezetőnek a Gt1. 32. §-a szerinti felelősségét értékelve azt emelte ki, hogy a vezetőnek a társasággal szemben áll fenn kártérítési kötelezettsége, így az erre alapított kárigényt is a társaság jogosult érvényesíteni. A társaság tagja saját nevében csak a Gt1. 196. §-ának (1) bekezdésében írt előfeltételek fennállása esetén érvényesíthet kárigényt, és akkor sem a saját, hanem csak a társaság részére. A felperes a Gt1. 196. §-a (1) bekezdésének előírásait nem tartotta be, így keresetindítása feltételei hiányoztak.

Lábady Tamás szerint „a „common lawban” is érvényesülő úgynevezett „forsight test” – melyet az új Ptk. törvényi szintre emelve, a törvény szövegében is megjelenő előre

³⁰ Sárközy Tamás: Rendszerváltozás és a privatizáció joga. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1997, 169. o.

³¹ A bíróság a BH2001.594. számú jogesetben, számos más a Gt1. hatályba lépését követő bírósági határozattal összhangban kiemelte, hogy a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének kártérítési felelőssége a polgári jog általános szabályai szerint áll fenn. Ennek megfelelően akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítani tudja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Az általános elvárhatóság a gazdasági társaságokról szóló törvényben meghatározott, a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott fokozott gondosságot jelenti (Ptk. 339. § (1) bek., 1988. évi VI. tv. 28. §, 32. § (1) bek., 44. § (1) bek.).

³² Legf. Bír. Mfv.II.10.661/1999. számú határozatában a munkaügyi bíróság ítéletének jogi indokolása szerint a társasági határozat a kötelezettségvállalást szűkítette, és együttes aláíráshoz kötötte. A bíróság úgy ítélte meg, hogy az alperes a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan és súlyosan megsértette, amikor a felperes nevében egyszemélyben kötelezettséget vállalt. A jogvita eldöntésénél a Munka Törvénykönyvéről szóló, többször módosított 1967. évi II. törvény rendelkezéseit és a gazdasági társaságokról szóló 1988. évi VI. törvény rendelkezéseit alkalmazta a bíróság. Amíg a munkajogban a vétkes kötelezettségzegés bizonyítása a munkáltatót terheli, a polgári jogban a károkozó akkor mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Ptk. 339. § (1) bek.]. Az általános elvárhatóság ez esetben pedig az 1988. évi VI. törvény 32. §-ának (1) bekezdésében meghatározott, a vezető tisztségviselőkkel szemben támasztott fokozott gondosságot jelenti.

³³ BH.1997. 329.

láthatósági klauzulaként, korlátként fogalmaz meg – a Legfelsőbb Bíróságnak a 80-as években meghozott úttörőnek mondható ítéletében már megjelent (BH1984.195.), mely kimondta, hogy az előre pontosan fel nem mérhető körülmények bekövetkeztére nem állapítható meg kárfelelősség. A BH2008.299. azt hangsúlyozta, hogy az oksági láncban figyelembe veendő, hogy a károkozásra vezető eseménysor elindítója előre látta-e, illetve láthatta-e a bekövetkező eredményt. A bíróságok számos ítéletben hivatkoznak az adekvát-releváns oksági kapcsolatra, a kárbekövetkezés elmaradásának valószínűsíthető esélyére, illetőleg az esély elvételére, a károsodás bekövetkezéséhez vezető szoros összefüggésben álló okfolyamatra, az általános élettapasztalat szerinti meghatározó okra, a szerves összefüggésre és arra is, hogy az oksági láncolatból csak azokért a károkért felel, amelyek bekövetkezése a károkozaskor észszerűen előrelátható volt.³⁴

VIII. A vezető tisztségviselő felelősségét szabályozó normák az új Ptk. felelősségi rendszerében, a vezető tisztségviselő belső felelőssége

Az új Ptk. eltéríti egymástól a deliktuális és a kontraktuális felelősség jogalapjára vonatkozó rendelkezéseket, lényegesen megújítva ezzel az elvárhatósági szabályt. Egyfelől az „ellenőrzési körbe” tartozó körülményből eredő kár esetére alapozza (objektivizálja) a felelősséget, másfelől az „előreláthatóság”, pontosabban ennek hiányára (mint szubjektív feltételre) építi a kimentés lehetőségét. A vezető tisztségviselőnek a jogi személlyel szembeni kárfelelősségére is ezen szabály alkalmazását rendeli.³⁵

A társaság a vezető tisztségviselővel szemben a Ptk. 3:24. § értelmében a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályait alkalmazva léphet fel. A közöttük fennálló megbízási szerződés vagy munkaszerződés – nem határozhatja meg teljes pontossággal a szolgáltatás tárgyát, az ügyvezetés keretébe tartozó tevékenységeket, így a bíróságok a vezető tisztségviselő jogi személlyel szembeni felelősségét az adott esetre vonatkoztatva általános, a jogviszony jellegéből adódó kötelezettségek megsértését vizsgálva tudják megállapítani.³⁶

A belső felelősség körében a nemzetközi gyakorlatot követve a magyar bíróságok is különös jelentőséget tulajdonítottak olyan jogi kötelezettségeken túlmutató elvárásoknak, mint a jogi személyhez való lojalitás vagy az üzleti alapon nyugvó, jogi személy érdekében álló, gazdaságilag indokolható döntés követelményének való megfelelés.

A hazai gyakorlatban is szembesülhettünk azzal a problémával, hogy a társaság tagjainak/résztvényeseinek az érdekei egy idő után függetlenednek a társaság érdekeitől, és a vezető tisztségviselő abba a paradox helyzetbe kerül, hogy a társaság profitorientált érdekeinek egyébként megfelelő magatartását a vele szemben szankcionálási jogkörrel rendelkező legfőbb szerv – a tagok, résztvényesek összessége – szerződésszegőnek, a lojalitás követelményébe ütközőnek találja, és ezért kíván vele szemben kártérítési igényt érvényesíteni.

A bírói gyakorlat Magyarországon a lojalitást és az üzleti alapon nyugvó döntés követelményének való megfelelést jellemzően a társaság szemszögéből vizsgálja, annak a társaságnak a szempontjait és motivációit előtérbe helyezve, amely alapvetően az üzletszerű gazdasági tevékenység folytatása során elérhető legnagyobb nyereséget tekinti elsődleges célnak.

³⁴ Lábady Tamás: A deliktuális felelősség fontosabb változásai az új Ptk.-ban, 177-179. o. In Jogtudományi Közlöny, 2014/LXIX. évfolyam, 169-179. o.

³⁵ Lőrincz: i.m. 4-6. o.

³⁶ Fézer Tamás: Két úr szolgálja. A közvállalatok vezető tisztségviselőinek felelőssége, 5-6. o. In Közjavadék II. évfolyam, 2016/1. sz., 4-6. o.

Irányadónak tekinthetjük azon bírósági döntéseket - BH2003/124-es számú jogesetet, a BH2004/10/408.-as számú jogesetet, a BDT2003/7/97. számú, Kúria Pf.VI.20.100/1995/3. számú jogeset, amelyek az ügykörükben, vagy ebbe nem tartozó körben eljáró vezető tisztségviselő kártérítési felelősségét értelmezik. Az ítéletek jogi indokolásában körvonalazódni látszik azon jogelv érvényesülése, hogy az önálló üzleti döntések az operatív irányításra jogosított vezető tisztségviselőhöz tartoznak, ezért nem lehet önmagában egy esetleg a társaságnak veszteséget okozó magatartást olyan jogellenes károkozásnak tekinteni, amely a vezető tisztségviselő személyes felelősségét támasztaná fel.³⁷

Az igazgatósággal, ügyvezetéssel szemben megkövetelhető, hogy mindig abszolút elsőbbséget biztosítson a társaság érdekeinek. Az egyedi eset körülményei, tényállási elemei mindig meghatározandóak, és mérlegelés tárgyát kell, hogy képezzék. Általánosságban elmondható, hogy az információszerzésre vonatkozó követelmények magasabbak a stratégiai döntések és jelentős kockázatok esetében, mint a napi üzleti intézkedések esetében, azonban a kockázatelemzés minimális szintje a napi üzleti döntések esetén is elvárható.

A kockázatkezelés egész folyamatának feltétele, hogy ismertek legyenek a szervezeti célok, a releváns kockázatokat ezekre vonatkozóan kell megállapítani. A kockázatkezelés célja nem szükségszerűen a kockázatok számának csökkentése vagy elkerülése, hanem minél magasabb szintű kockázati tudatosság elérésével és fenntartásával a kockázatok lehetséges hatásainak minimalizálása.³⁸ A kockázatkezelés fő célját a társaság vezetőinek kockázati attitűdje is befolyásolja. Ez a szakasz akkor megfelelően kialakított, ha a vezetők azonosították a szervezeti folyamatok célját, tárgyát, érintettjeit, jellemzőit, kulcsfontosságú inputjait és outputjait, eredményeit, külső és belső környezeti feltételeit.³⁹

A felügyelőbizottság az igazgatótanáccsal, ügyvezetéssel együtt jár el az éves pénzügyi kimutatások elfogadása során és a jóváhagyást igénylő intézkedések esetén a vezető a rendelkezésére bocsátott információkra építhet. Azonban az igazgatósági tagnak magának kell eldöntenie, hogy megfelelően tájékozottnak érzi-e magát, vagy „nyomon kell követnie” a döntés előkészítését is.

A vállalati szféra szervezeti számára a kockázatkezelés a szervezeterányítás modern eszköze az üzleti döntések eredményének optimalizálása érdekében. A vezetői döntéshozatalnak, és a kockázatelemzésnek alapvetően olyan üzleti változókra kell korlátozódnia, mint a nyereségesség, a kockázattertelés, a beruházások volumene és annak finanszírozása. Az információgyűjtés intenzitását a vezetőnek az átfutási idő, a meghozandó döntés súlya és jellege, valamint az elismert üzleti magatartási normák értékelés alapján kell meghatároznia.⁴⁰

Az elismert üzleti magatartási normák értékelésének követelménye megjelent a Kúria Gfv.VII. 30.058/2019/4. számú határozatában, amikor a részvényes, egyben vezető tisztségviselő döntését, és annak hatását értékelte a társasági vagyona. A Kúria határozatában a részvénytársaság vagyonának elkülönült volta, és e vagyonnal gazdálkodás jogszerűségének kérdésében annak tulajdonított jelentőséget, hogy a vezetői magatartás nem értékelhető a saját magánvagyonára javára történő cselekedetként, még akkor sem, ha vezető történetesen maga is részvényes. A Kúria Gfv.VII.30.102/2015. sz. ítéletében rámutatott, a társaságnak okozott kár, amellyel a társasági részesedés értéke csökken, csak formálisan (áttételesen) valósítja meg a tag (részvényes) vagyonában bekövetkezett vagyonsökkenést. Az adós társaság vagyonának gyarapodására (vagyonsökkenésének megakadályozására) irányuló vezető tisztségviselői

³⁷ Nochta: i.m. 3. o.

³⁸ Hornai Gábor: Kockázat és kockázatkezelés. In A Magyar Villamos Művek Közleményei, 2001/4. sz., 13. o.

³⁹ Domokos László – Nyéki Melinda – Jakovác Katalin – Németh Erzsébet – Hatvani Csaba: Kockázatelemzés és kockázatkezelés a közsférában és a közpénzügyi ellenőrzésben, 13-15. o. In Pénzügyi Szemle, 2015/1. sz, 7-28. o.

⁴⁰ Uo.14. o.

magatartás, még ha e személy részvényes (áttételesen tulajdonos) is nem tekinthető saját magánvagyonára javára kifejtett tevékenységnek.

A bíróság a vezetői döntéshozatal folyamatának értékelésekor számba veszi továbbá, hogy a döntésnek a nyereségesség, a kockázatértékelés, a beruházások finanszírozása, mint az üzleti életben meghatározó változókra kell korlátozódnia. Egy gazdasági társaság részvényeinek, üzletrészeinek az értékét nem kizárólag a társaság könyveiben szereplő eszközök értéke adja, hanem profittermelő képessége, fejlődési lehetőségei, piaci kapcsolatai, azaz a gazdasági életben elfoglalt helyzete. Egy vállalkozás hiába rendelkezik nagy eszközértékkel, ha nem rendelkezik megrendeléssel, piaci kapcsolatokkal, úgy a tulajdonosok részvényeinek piaci értéke jóval alacsonyabb lehet, mint a társaság vagyontárgyai könyv szerinti értékének az egésze (EBH.2008.1885; Legfelsőbb Bíróság Gf.I.30.868/2001/4; Gf.IX.30.233/2006/11., Kúria a Gfv.X.30.142/2012/11.).

IX. A vezető tisztségviselő külső felelőssége

A jelenleg hatályos Ptk. 3:24. § (2) bekezdése szerint a vezető tisztségviselő által e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott károkért a jogi személy felel. A vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel, ha a kárt szándékosan okozta.

A vezető tisztségviselőt a társaság szervének kell tekinteni, a vezető tisztségviselői döntések a társaság határozatai, és a törvényes képviselőként tett nyilatkozatai a társaságot jogosítják és kötelezik. A társaságot a törvényes képviselője, a vezető tisztségviselője képviseli, a vezető tisztségviselő magatartását, jognyilatkozatait úgy kell tekinteni, mintha azt a társaság tette volna.⁴¹

A törvényi tényállás nyelvezete alapján ide azok a károk sorolhatók, melyeket közvetlenül és saját magatartásával okoz a vezető tisztségviselő, ilyen minőségében eljárva, harmadik személyeknek, például vezető tisztségviselőként az üzleti vacsora után, enyhén spiccesen úgy áll ki a parkolóhelyéről, hogy közben két ott parkoló gépkocsiban is kárt okoz, üzleti útja során az üzleti partnertől eltulajdonít elektronikai eszközöket.⁴²

A szerződésen kívüli felelősség körében a hatályos rendelkezés a korábbi szabály (hatályon kívül helyezett Ptk. 6:541. §-a) tartalmát megváltoztatva úgy rendelkezik, hogy a vezető tisztségviselő által e minőségében nem szándékosan okozott deliktális károkért a vezető tisztségviselő nem tartozik felelősséggel, ez a felelősség ugyanis kizárólag a jogi személyt terheli, mellyel lényegét tekintve korlátozták a vezető tisztségviselő felelősségét, visszahozva ezzel a Ptk. előtti társasági jogi szabályozás lényegét, hiszen a jelen szabályozás mellett a vezető tisztségviselőnek egyáltalán nem kell felelősséget vállalnia vezető tisztségviselőként kifejtett nem szándékos magatartásáért.⁴³

Mindenekelőtt el kell határolni a vezető tisztségviselő által kifejezetten e minőségében, a gazdasági társaság képviselőjeként eljárva, valamint az e jogviszonyával összefüggésben, közvetve okozott károkért való felelősséget. Amennyiben ilyen megközelítésben vizsgáljuk a vezető tisztségviselő felelősségét, elmondható, hogy a Ptk. hatályos rendelkezései szerint a vezető tisztségviselő által, e jogkörében eljárva okozott károkért a betudás elvéből kifolyólag továbbra is a gazdasági társaság lesz a felelős.⁴⁴

A vezető tisztségviselő és a jogi személy (gazdasági társaság) egyetemleges, felelőssége azokra a felelősségi tényállásokra vonatkozik, amikor a vezető tisztségviselő e

⁴¹ Újváriné Antal Edit: Felelősségtan, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2013, 222. o.

⁴² Csehi: i.m. 28. o.

⁴³ Kobl Tamás: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelőssége, 58-59. o. In Batthány Műhelytanulmányok, 2016/1. sz., ART-PR 2005 Kft, 1-121. o.

⁴⁴ Uo. 62. o.

jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek okoz kárt, s ilyenkor nem csupán a vezető tisztségviselő, hanem a gazdasági társaság vagyona képez egy többlet-kielégítési alapot. Hangsúlyos azonban, hogy nem a vezető tisztségviselő felel egy olyan kárért, amelyért egyébként a gazdasági társaság felelne, hanem a gazdasági társaság felel a károkozónak az olyan magatartásáért, ami nem fér bele a betudás elvébe.

A vezető tisztségviselői jogviszonnyal összefüggésben okozott kár olyan tényállásokat ölel fel, amikor a károkozó személy nem a saját érdekkörében, hanem egy másik személy érdekében eljárva – a társaságot képviselve – okozza a kárt harmadik személynek.⁴⁵ Csehi Zoltán példaként hozza fel, amikor a társaság tulajdonát képező autóval balesetet okoz a vezető tisztségviselő, ahol kár is keletkezik, vagy egy üzleti tárgyaláson megrongálja a tárgyalópartner irodabútorait, de a legszemléletesebb példát Vékás professzor fogalmazta meg. Ilyen például, ha az ügyvezető elmegy tárgyalni valahova és hirtelen leveri az akváriumot, de található sokkal drasztikusabb és komikusabb eset is. Például elmegy a vezető tisztségviselő, mint vezető tisztségviselő egy másik céghez tárgyalni és ellopja a kakukkos órát.

A vezető tisztségviselői pozíciót betöltő személyek által, e minőségüktől teljesen függetlenül okozott kárért nem a társaság fog helytállni, ebben az esetben csak a tényleges károkozóval szemben lehet igényt érvényesíteni főszabály szerint az általános öt éves elévülési határidőn belül. Az a kérdés azonban, hogy mikor beszélhetünk a vezető tisztségviselői minőségtől teljesen független, vagy azzal összefüggésben történő károkozásról mindig egyedi ügy tényállásának feltárását követően határozható meg, és részben a bírói mérlegelés függvénye is.⁴⁶

Amennyiben a vezető tisztségviselő a társaság felügyeleti, ellenőrzési körén kívül, olyan önálló, szándékos, különösen a vezető saját társadalmi tevékenysége, érdekei körébe tartozó magatartás közbeiktatásával okozta a kárt, a társaság egyetemleges felelőssége nem állapítható meg. Olyan magatartások tartoznak e körbe, amelynek megelőzése a társaságtól az önálló szerződési viszonyra tekintettel, vagy a károkozó magatartás rendkívülisége miatt nem várható el. Példának okért csapatépítő tréningen okoz a vezető harmadik személynek kárt. Fizikailag megvan a társasági felügyelet, és ellenőrzési lehetőség, de a vezető nem a jogviszonnyal összefüggésben okozta a kárt, példának okáért a rendezvényen tanúsított agresszív, ittas magatartásával személyi sérülést okozott, mert úgy lökte meg kollégáját, hogy eltört az orrcsontja.

A hatáskör, vezetői tisztség határai vonatkozásában kiemelendő, hogy a felelősség telepítésénél nem lehet abból kiindulni, hogy az adott helyzetben való károsodás esetén az „üzemi baleset” analógiájával is élhetnénk. Formálisan megvan a hasonlóság, de a jogpolitikai háttér eltér, a károsult oldaláról megközelítve a reparáció biztosítása a társaság védekezési lehetőségén túl is. A határesetek elhatárolásának egzakt megoldását talán a jogpolitikai-orientáló elhatárolás adhatja, mivel ez a módszer létesít szerves kapcsolatot a gazdasági-társadalmi háttér, a jogpolitikai célkitűzés és a dogmatikai alkalmazás között.⁴⁷

A társaság felelőssége ezen elhatárolási elv alapján nem áll fen, ha jogviszonnyal való kapcsolat annyira elvékonyodott, hogy a vezető tisztségviselőért fennálló speciális felelősségi alakzat a funkcióját már nem töltene be, a vezetői minőség már nem releváns oka a kárnak.

A vezetői magatartás kapcsán is értékelendő szempont a károkozó magatartás és a kár, mint eredmény közötti okozatosság kapcsolata. A bírói gyakorlat és a jogtudomány is megkülönbözteti egymástól a természetes és a jogi okozatosságot. Természetes okozatosság egy esemény (magatartás) és annak eredménye (kár) között akkor áll fenn, ha az eredmény a

⁴⁵ Csehi: i.m. 26. o.

⁴⁶ Kisfaludi: i.m. 330. o.

⁴⁷ Eörsi Gyula: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve. Közgazdasági és jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966, 306-307. o.

magatartás hiányában nem következett volna be. Ez azonban nem jelenti egyúttal azt is, hogy az okozatosság a magatartás és a káreredmény között jogi értelemben is fennáll. A jogi okozatosság a releváns, jogilag megragadható és befolyásolható emberi magatartásnak a kiválasztását célozza. Jogi értelemben egy magatartás a káreredménnyel akkor tekinthető okozatosnak, ha a magatartás a káreredmény olyan közvetlen, a mindennapi élettapasztalat szerint rendszeresen együtt járó oka, amely jogi szankció kiszabásával befolyásolható, amelyre a kártérítés kiszabásával a jog a jövőre nézve is preventív módon hatni tud, és amelynek káreredményét a kártérítés kompenzálni képes.⁴⁸

Példának okáért a jogi okozatosság fennáll, a vezető tisztségviselő és a társaság egyetemleges felelőssége megállapítható, ha a vezető a kárt hatáskörét túllépve, azonban munkaidőben, a munka félbeszakításával, szándékosan, saját céljait is követve, olyan szakértelmet kívánó tevékenységgel okozta, melynek irányításához rajta kívül másnak nincs szakképesítése.

Nem oka a káreseménynek az a magatartás, amely a kárral túl távoli, közvetett oki kapcsolatban áll, illetve, amely a károkozó kártérítésre kötelezésével nem kompenzálható. A kifejtettek szerint a jogi okozatosság szerepe kettős: kijelölni a jogilag megtéríthető közvetlen kárt, és azt a jogellenes magatartást, amely a bekövetkezett kár jogilag megragadható, befolyásolható oka (Gfv.VIII.30.102/2015/6, Szegedi Ítéltábla Pf.III.20.418/2011, ÍH.2011.159.).

X. A vezető tisztségviselő felelősségének feltételei a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnésekor a Ptk.-ban

A gazdasági társaság megszűnése esetére telepített vezető tisztségviselői felelősség a társasági törvények hatálya alatt is szoros kapcsolatban állt a fizetéseképtelenségi joggal, mivel a felelősség előfeltétele a fizetéseképtelenséggel fenyegető helyzet, vagy a tényleges fizetéseképtelenné válás, mely a társaság felszámolásához vezet. A fentiek miatt a társasági jogi és a csődjogi felelősségi szabályok együttes alkalmazását láthattuk a régi Ptk. hatálya alatti jogi szabályozás tekintetében, azzal, hogy a régi Ptk. a társaság megszűnése esetén fennálló felelősség kérdésében egyáltalán nem tartalmazott szabályokat.

A rendszerváltozást követően a polgári törvénykönyv módosításáról szóló 1991. évi XIV. törvény iktatott be új alapelveként egy erkölcsi szabályt, amely szerint a polgári jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a felek a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni, mely a vezető tisztségviselők magatartását is meghatározó zsinórmértékeként figyelembe veendő egyik szempont volt. Ezt az alapelvet egyébként az új Ptk. is tartalmazza. Vékás professzor az alapelv lényegi tartalmát abban látja, hogy etikai megalapozottságú általánosított zsinórmértéket fogalmaz meg. „A polgári jogban széles körben érvényesülő magánautonómia az egyes magánjogi viszonyokban a kölcsönös bizalom elvével kiegészítve nyeri el – a piactársaság szociális szempontokból történő korlátozását jelentő – végleges tartalmát.”⁴⁹

A társasági jog szabályozás alapjait a 2006-os Gt. 30. §-ának (3) bekezdése alapozta meg, mely rendelkezett arról, hogy a gazdasági társaság fizetéseképtelenségével fenyegető helyzet bekövetkeztét követően, a vezető tisztségviselők ügyvezetési feladataikat a társaság hitelezői érdekeinek elsődlegessége alapján kötelesek ellátni. Külön törvény e követelmény felróható megszegése esetére, ha a gazdasági társaság fizetéseképtelenné vált, előírhatja a

⁴⁸ Csöndes Mónika: A Ptk. 6:521. § szerinti előreláthatóságról a Miskolci Törvényszék 13.P.21.001/2017/7. számú és a Debreceni Ítéltábla Pf.II.21.077/2017/3. számú ítélete tükrében. In Polgári Jog, 2018/10. sz, 9. o.

⁴⁹ Vékás Lajos (2001): Az új Ptk. koncepciójának bevezető része, 7-8.o. In Polgári Jogi Kodifikáció, 2001/6. sz., 3-9. o.

vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni helytállási kötelezettségét.⁵⁰ Ekkor még váratott magára az ágazati szabályozás, azonban már a törvény indokolásából is kiderül, hogy a jogalkotó a Csődtörvény keretében kívánta elhelyezni a vezető tisztségviselő felróható magatartásának a szankcionálását.

A 2006-os Gt. hatályba léptetésével egyidejűleg a csődeljárásról, a felszámolási eljárásról és a végelszámolásról szóló 1991. évi XLIX. törvény – Csődtörvény – módosításáról szóló 2006. évi VI. törvény 14. §-a a Csődtörvényt akként módosította, hogy a felszámolási eljárás szabályozásába beiktatásra került a vezető tisztségviselők felelőssége megállapításának a kereteit meghatározó szabályozás, a Cstv. 33/A. §-a. Felelősségi tényállás nélkül azonban a felelősség feltételeinek megállapítása iránti bírósági eljárásnak alapvető hiányossága volt a törvényi tényállás rendezetlensége.

A fenti jogalkotási hiányosságot észlelve, és a gyakorlati, peres tapasztalatok, igényérvényesítési nehézségek által támasztott követelményeknek eleget téve a jogalkotó tovább fejlesztette a vezető tisztségviselőre irányadó felelősségi szabályokat, és az ún. wrongful trading intézményét honosította meg, annak érdekében, hogy a társaság ügyvezetését csődközeli helyzetben visszatartsa a hitelezői érdekeket sértő, indokolatlan mértékű kockázatvállalástól.

Kisfaludi András a törvényi tényállások rendezetlenségére hívta fel a figyelmet, és rávilágított, hogy „a Gt. továbbra is megőrizte felhatalmazó jellegét, de nem mondta ki a vezető tisztségviselők felelősségét, a Csődtörvény pedig – anélkül, hogy rendelkezett volna a vezető tisztségviselők felelősségéről – a felelősségi alapú igényérvényesítés rendjét szabályozta – elkülönítve az igényérvényesítés megállapítási és marasztalási szakaszát, megfűszerezve azonban a tisztán eljárási szabályokat az anyagi jogi felelősség szabályozásához tartozó olyan kérdésekkel, mint például a mentesülés feltételei.”⁵¹

Az eredeti, 2006. július 1-jén hatályba lépett rendelkezése kizárólag a hitelezői érdekek elsődlegességét sértő vezetői magatartással okozott vagyonsökkenés miatt tette lehetővé a vezető tisztségviselő felelősségének megállapítását, a jogsértő vezetői magatartás felelősséget megalapozó lehetséges következményeként a hitelezői követelések teljes kielégítésének megghiúsítását nem nevesítette. A Cstv. 33/A. § (1) bekezdésének 2009. szeptember 1-jén hatályba lépett rendelkezésében jelent meg a vezetői magatartás felelősség alapjául szolgáló következményeként a vagyonsökkenés mellett a hitelezői követelések teljes kielégítésének megghiúsulása, illetve a környezeti terhek rendezésének elmulasztása. A felelősségi tényállás három alesetének egymáshoz való viszonyát, egymástól való elhatárolását azonban a Cstv. nem rendezte. Az ítélezési gyakorlatban ezért előfordult a vagyonsökkenés fogalmának kiterjesztő értelmezése, illetve az, hogy a hitelezői követelések teljes kielégítésének megghiúsítását és a környezeti terhek rendezésének elmulasztását a vagyonsökkenés egyik esetének tekintették.

A Cstv. 33/A. § (1) bekezdésének 2017. július 1-jén hatályba lépett módosítása tette egyértelművé, hogy a hitelezői érdekeket figyelmen kívül hagyó vezetői magatartásnak két, egymástól elkülönülő lehetséges következménye állhat fenn, egyrészt a vagyonsökkenés, másrészt a hitelezői követelések teljes mértékben történő kielégítésének más okból, a vagyonsökkenésen kívüli okból bekövetkező megghiúsulása.

Ezen társasági jogi és csődjogi előzmények után a társasági jognak a Ptk.-ban történő szabályozása miatt a „wrongful trading” szabályozását is újra kellett gondolni. Az új Ptk. megalkotásakor az volt az elgondolás, hogy a felelősség anyagi jogi feltételeit meghatározó és ezek alapján a felelősséget kimondó norma az új Ptk.-ba kerülne, míg az igényérvényesítés sajátos eljárási rendjét – amely amúgy is kívül esik a Ptk. szabályozási tárgykörén, más jogszabály, akár a Csődtörvény szabályozza.

⁵⁰ Kisfaludi 2017: 334. o.

⁵¹ Kisfaludi 2017: 168. o.

A hatályos szabályok – Ptk. 3:118. §-a – valamennyi gazdasági társaság közös szabályai körében úgy rendelkeznek, hogy „ha a gazdasági társaság jogutód nélkül megszűnik, a hitelezők kielégítetlen követelésük erejéig kártérítési igényt érvényesíthetnek a társaság vezető tisztségviselőivel szemben a szerződésen kívül okozott károkért való felelősség szabályai szerint, ha a vezető tisztségviselő a társaság fizetési képtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe.”⁵²

A vezető tisztségviselő felelőssége nem állapítható meg azért, mert a gazdálkodó szervezet adósnál kielégítetlen tartozások keletkeztek, az adós fizetési képtelenné vált. A felelősség megállapításának elsődleges feltétele, hogy a vezető tisztségviselő a fizetési képtelenséggel fenyegető helyzet bekövetkezését követően ügyvezetői feladatait nem a hitelezők érdekeinek a figyelembevételével látta el és olyan magatartást tanúsított, amely az adós vagyona negatívan hatott, az csökkent, vagy a hitelezői követelések teljes mértékben történő kielégítése más okból, a vagyonsökkenésen kívüli okból megghiúsult.

A Cstv. 33/A. § (1) bekezdése alapján a felszámolás alá került gazdálkodó szervezet vezető tisztségviselőjével szemben, a felelőssége érvényesítéséhez a megállapítási perben első lépcsőben az alperes vezetői felelőssége fennállásához szükséges elemeket és a felelősség terjedelmét kell tisztázni a bíróságnak: az adós fenyegető fizetési képtelensége, az alperes ezt követő, a hitelezői érdekekbe ütköző eljárása és az adott törvényhely első fordulata szerint az azzal okozati összefüggésben bekövetkezett társasági vagyon csökkenésének feltárása, vagy a hitelezői követelések teljes mértékben történő kielégítésének más okból hiúsult meg. Külön marasztalási perben [Cstv. 33/A. § (11) bekezdés], a vezetői felelősség érvényesítésének második lépcsőjében írja elő a Cstv. az adóssal szemben támasztott hitelezői igények felszámolási eljárásban meg nem térült összegének figyelembevételét, amelynek erejéig az alperes a megállapítási perben objektív jelleggel feltárt felelősségének korlátján belül ténylegesen marasztalható a vezető tisztségviselő a hitelezők felé (Gfv.VI.30.054/2022/5.).

A Cstv. egyes jogintézményeivel kapcsolatban a Kúria több határozatában értelmezte a vagyonsökkenés, egyben a vagyon fogalmát a Cstv. 33/A. §-t érintően, többek között a Gfv.VII.30.325/2021/6. és a Gfv.VII.30.026/2022/3. számú határozataiban.

A Cstv. 33/A. § (1)-(2) bekezdésének értelmezése körében – a második és harmadik következmény tekintetében nem tartalmazza a jogszabály azt, hogy a felperesnek meg kellene jelölnie vagyonsökkenést, ugyanakkor az eljárásra alkalmazandó Cstv. 63. § (3) bekezdésének szövegéből következően a bíróságnak azt az összeget meg kell határozni az ítéletében, amelyért a vezető tisztségviselő felelősséggel tartozik.

A polgári jogi felelősség általános szabályát mára számtalan elvi jelentőségű döntés pontosította, példának okáért a felróhatóság mércéi, illetve, hogy meddig terjed a jogilag még értékelhető ok-okozati összefüggés, ezzel szemben a Cstv. 33/A felelősségét alapító szabályai, bár számos, az ügyvezetői felelősség tekintetében indított per jogalapját ezen törvényi tényállás képezi, elvi jelentőségű döntéssel a témakörben nem találkozhatunk.

Látható, hogy a Cstv. 33/A §-ában meghatározott általános megfogalmazású szabályai mellett a jogalkalmazói részről elindult a konkretizálás folyamata, melynek kiindulópontja a bíróságok indokolási kötelezettsége. Ezen felelősségi tényállás tekintetében a következményként megállapítandó kár fogalma a kár általános polgári jogi fogalmához képest annyiban sajátos, és szükségképpen szűkebb körű, a károkozó felelőssé tételéhez nem kizárólag a jogosult kár bekövetkeztét kell bizonyítani, hanem az első lépcsőben, a felelősség megállapításához elegendő a hitelezők összességének lehetséges károsodását kimutatni.

Jellemzően a vezetők felelősségre vonására a Cstv. 33/A §-án alapuló felelősségi perekben kerül sor, ugyanis a vezetői felelősség megállapítását, mint végső eszközt a

felszámolás alá került adós társaság hitelezői kérik, azt remélve, hogy a vezető tisztségviselő, mint magánszemély vagyona kielégítési alap lehet hitelezői igényük megtérülésére (Gfv.30.247/2019/9.,Gfv.VII.30.036/2013.(BH2013.222), a Gfv.VII.30.307/2014.(BH2015.104), a Gfv.VII.30.080/2016/5., a Gfv.30.544/2018/4., a Gfv.30.517/2018/6., a Gfv.30.094/2020/8. és az 1/2013.(II. 28.) PJE határozat, valamint a BH2020.244 számon közzétett Gfv.VII.30.235/2019. számú ügyben hozott határozat).

Felhasznált irodalom

Csehi Zoltán – Szabó Marianna (szerk.): A vezető tisztségviselő felelőssége. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015.

Csehi Zoltán: A kereskedelmi (gazdasági) társaságok szabályozásának megújulásáról az Új Polgári Törvénykönyvben. In Miskolczi Bodnár Péter – Grad Gyenge Anikó (szerk.): Megújulás a jogi személyek szabályozásában – Tanulmányok az új Ptk. köréből. Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Budapest, 2014.

Csöndes Mónika: A Ptk. 6:521. § szerinti előreláthatóságról a Miskolci Törvényszék 13.P.21.001/2017/7. számú és a Debreceni Ítéltábla Pf.II.21.077/2017/3. számú ítélete tükrében. In Polgári Jog, 2018/10. sz.

Domokos László – Nyéki Melinda – Jakovác Katalin – Németh Erzsébet – Hatvani Csaba: Kockázatelemzés és kockázatkezelés a közzsférában és a közpénzügyi ellenőrzésben. In Pénzügyi Szemle 2015/1. sz.

Eörsi Gyula: A polgári jogi kártérítési felelősség kézikönyve. Közgazdasági és jogi Könyvkiadó, Budapest, 1966.

Fézer Tamás: Két úr szolgálja. A közvállalatok vezető tisztségviselőinek felelőssége. In Közjavak, II. évfolyam, 2016/1. sz., DOI:10.21867/KjK/2016.1.1.

Grace Jr., H. Stephen: Board Oversight and Governance: From Tone at the Top to Substantive Checks and Balances, In Business Law Today, 2019, <https://businesslawtoday.org/2019/02/board-oversight-governance-tone-top-substantive-checks-balances>, letöltés: 2023. 05. 16.

Hornai Gábor: Kockázat és kockázatkezelés. In A Magyar Villamos Művek közleményei, 2001/4. sz.

Kecskés András – Ferencz Barnabás: A francia és a német társaságirányítás történeti és jogi tényezői. In Polgári Szemle, 2017, 13évf., 4-6. szám, DOI: 10.24307/psz.2017.1216

Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben. In Csehi Zoltán (szerk.): (L)EX CATHEDRA ET PRAXIS Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából, XENIA Kiadó, Budapest, 2014.

Kisfaludi András: Anyagi jogi és eljárási szabályok a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek hitelezőkkel szembeni felelőssége körében. In De iuris peritorum meritis 11. 60 Studia in honorem Péter Miskolczi-Bodnár, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Budapest, 2017.

Kisfaludi András: Anyagi jogi és eljárási szabályok a gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek hitelezőkkel szembeni felelőssége körében. In A Kúria „a vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni felelőssége” tárgykörben felállított joggyakorlat elemző csoport összefoglaló véleménye, 14. számú tanulmány melléklet. Budapest, 2017.

Kobl Tamás: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelőssége. In Batthány Műhelytanulmányok, 2016/1. sz.

Lábady Tamás: A deliktuális felelősség fontosabb változásai az új Ptk.-ban. In Jogtudományi Közöny, 2014/LXIX. évfolyam.

Lőrincz György: Újabb kérdések és viták a vezető tisztségviselő jogállásáról. In Gazdaság és Jog, 2017/9. sz.

- Nochta Tibor: A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének a mércéjéről és irányairól az Új Ptk. alapján. In *Gazdaság és Jog*. 2013/6. sz.
- Török Tamás: A 2006-os Gt., a Ptk., valamint a Cstv., a Ctv. vezető tisztségviselő hitelezőkkel szembeni felelősségére vonatkozó szabályainak kapcsolata. In A Kúria „a vezető tisztségviselők hitelezőkkel szembeni felelőssége” tárgykörben felállított joggyakorlatelemző csoport összefoglaló véleménye, 11. számú tanulmány melléklet. Budapest, 2017.
- Sárközy Tamás: A gazdasági társaságok vezetési rendszeréről. In *Gazdaság és Jog*, 2010/7-8. sz.
- Sárközy Tamás: A rendszerváltozás gazdasági joga. MTA Társadalomkutató Központ, Budapest, 2005.
- Sárközy Tamás: Rendszerváltozás és a privatizáció joga. Magyar Tudományos Akadémia, Budapest, 1997.
- Schneider, Susan C. – Barsoux, Jean-Louis (2003): *Managing across cultures*, FT Prentice Hall, London, 2003.
- Ujváriné Antal Edit: *Felelősségtan. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért*, Miskolc, 2017.
- Vékás Lajos: Az új Ptk. koncepciójának bevezető része. In *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2001/6. sz.
- Vékás Lajos, Az új Ptk. hibái ellenére is sikertörténet. In *Jogászvilág Wolters Kluwer*, <https://jogaszvilag.hu/szakma/vekas-lajos-az-uj-ptk-hibai-ellenere-is-sikertortenet/>, letöltés: 2023. 04. 28.