
A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai

Törő Emese*

1. A vezető állású munkaviszony jellege, szabályozási sajátossága

a vezető állású munkavállalók különleges helyzete speciális feladataikból és a munkáltatóhoz fűződő bizalmi viszonyból fakad. A vezető rendelkezik a munkáltatóra vonatkozó legtöbb információval, az ő feladata a megfelelő üzletpolitika kidolgozása és megvalósítása, a munkáltató nyereséges működtetése, jó hírnevének kialakítása és az üzleti partnerek bizalmának elnyerése. E feladatok megoldása tekintetében nagyfokú önállósággal rendelkezik, amelyhez fokozott felelősség társul. A vezető munkaszervezeten belüli elhelyezkedése, önálló döntési jogosultsága az általánostól eltérő munkajogi szabályok kialakítását tette szükségessé, amely differenciálást – mint egyetlen megkülönböztetést a munkavállalók között - már az 1992-es Mt.¹ is tartalmazta. A vezetői jogállás specialitásából adódik, hogy itt nem érvényesül a munkaviszonyra általánosan jellemző felek közötti hierarchikus alárendeltség, ezért nem is indokolt tekintetükben a teljes körű munkajogi védelem, hiszen mellérendelt félként nagyfokú önállóság mellett, nagyobb felelősség és magasabb díjazás alapján látják el feladataikat. A vezetői munkaviszonnyal kapcsolatos jogokat és kötelezettségeket elsősorban a menedzserszerződés tartalmazza, amely inkább az egyenrangú felek által kötött polgári jogi szerződéshez közelít egy megbízási tartalmú jogviszonyt felölelve.

A fenti eltérő sajátosságokra tekintettel a hatályos Mt. is fenntartja a vezetőkre vonatkozó speciális szabályozást², azonban nem külön fejezetben, hanem a tíz atipikus munkaviszony egyik formájaként határozza meg, s bizonyos változásoktól eltekintve a korábbi törvényi szabályozás lényegi vonásait továbbra is megtartotta.

* Egyetemi docens, Debreceni Egyetem, Gazdaságtudományi Kar.

¹ A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. X. fejezete

² 2012. évi I. tv. 208.§-211.§

2. A vezető állású alkalmazottak köre

Az Mt. a vezető állású alkalmazottak két csoportját különbözteti meg, a törvény indoklása az általános és a minősített vezető elnevezést használja. A két vezetői kör jogállása – az 1992-es Mt. szabályozásával ellentétben – azonos, a különbség a vezetői jogviszony keletkezésének módjában található. Az általános vezető ex lege vezető, tehát a törvény erejénél fogva minősül vezetőnek, míg a minősített vezetői jogállást a felek megállapodása (munkaszerződése) keletkezteti, vagyis szükséges a munkavállaló beleegyezése is. Véleményem szerint ez a megoldás a korábbi rendelkezésekhez képest célszerűbb és a változásokhoz való rugalmas alkalmazkodást teszi lehetővé, hiszen most már nem a tulajdonos előzetes döntése (közgyűlési, taggyűlési, alapítói határozat) szükséges a vezetői munkakörök kijelöléséhez, hanem a munkaszervezeti struktúrát kialakító és vezető munkáltatói jogkör gyakorlója és az érintett munkavállaló egyedi megállapodása keletkezteti.

Általános vezetőnek minősül kógens jelleggel az Mt. alapján

- a munkáltató vezetője (első számú vezető), valamint
- a közvetlen irányítása alatt álló és helyettesítésére jogosult munkavállaló (első számú vezető helyettese).

Az első számú vezető meghatározása egyszemélyi vezetés esetén egyértelmű, de az is elképzelhető, hogy több személy azonos pozícióban áll (például egy kft. két munkaviszonyban álló ügyvezetője)³ és azonos munkaköri hatáskörrel rendelkeznek. Amennyiben a tulajdonosok szándéka az, hogy a két személy jogállása megegyezzen, felesleges lenne „rangsort” felállítani, mindketten a cég első számú vezetőjének tekinthetők.

A helyettes pozíciójának értelmezése már problematikusabb, ugyanis az első számú vezető(k)nek több helyettese is lehet (például a vezérigazgatónak van négy igazgató-helyettese), azonban nem szükségszerű, hogy valamennyien ex lege vezetőnek minősüljenek. Az általános vezetői jogállás megítélésében segítséget nyújt a Kúria elvi határozata,⁴ amelynek alapján nem a munkakör elnevezésének, hanem a munkakör tartalmának van jelentősége, vagyis azt kell vizsgálni, hogy a munkavállaló érdemben rendelkezik-e olyan meghatározó hatáskörrel, amelynek révén jelentős befolyással bír a munkáltató működésére, irányítására.

Minősített vezető a felek megállapodása alapján az a munkavállaló, aki

- kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört lát el és
- alapbére legalább a minimálbér hétszerese, és
- elfogadja, hogy vezetőnek fog minősülni (nem egyoldalú munkáltatói döntés, tipikusan a munkaszerződés tartalmazza).

A fenti feltételek konjunktívak, együttes fennállásuk szükséges a vezetői jogviszony létesítéséhez. Az általános vezetőhöz képest egyértelműbb ennek a vezetői körnek a megállapítása, hiszen tipikusan a munkaszerződés tartalmazza, hogy a munkavállaló az Mt. 208.§ (2) bekezdése szerinti vezetőnek minősül. A kiemelkedő jelentőségű munkakör meghatározásánál a munkáltató a jogszerű joggyakorlás

³ Kiss György (2015): A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In: Csehi Zoltán-Szabó Marianna (szerk.): *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 159.

⁴ LB 2346/2011. számú munkaügyi elvi határozat

keretein belül szabadon döntheti el, hogy az adott munkakör ilyennek minősül-e. Az Mt. indoklása szerinti támpont ennek megítélésénél, hogy a munkáltató szervezeti felépítésén belül, az eset összes körülményei alapján mennyire jelentős az adott munkakör. A fokozottan bizalmi jellegű munkakör esetében a munkáltató iránti lojalitás, a megbízhatóság mértéke magasabb az általános szinthez képest.

3. A vezető állású alkalmazottak jogállása

3.1. A vezető kötetlen munkaideje. A vezetők nagyfokú önállóságából adódik, hogy a munkaidejük kötetlen jelleggel kerül megállapításra, pontosabban ők maguk határozzák meg a munkaidő beosztásukat és a pihenőidő igénybevételét. Vezetői feladat, hogy egész személyiségét a rábízott szervezet eredményes működésének szolgálatába állítsa, és bármikor intézkedésre, döntésre készen álljon. Ebből következik, hogy a rendkívüli munkavégzésért ellenérték nem illeti meg a vezető munkavállalót, tehát túlmunka, pihenő- vagy munkaszüneti napon végzett munkáért sem díjazásra, sem szabadidőre nem jogosult a törvény szerint. Ez azonban olyan rendelkezés, amelytől az eltérés megengedett, a felek megállapodása erre az esetre is juttatást állapíthat meg.

3.2. A vezetői munkaviszony tartalmának felek általi szabad alakítása. A vezető alkalmazott bizalmi viszonyra épülő munkaviszonya indokolja, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részben meghatározott munkaviszonyra vonatkozó szabályaitól eltérő rendelkezéseket is tartalmazhat. A felek szerződési szabadsága a menedzserszerződés tartalmának megállapítása során jóval nagyobb mértékű, mint egyéb munkavállalók tekintetében, csak szűk körben érvényesülnek kógens rendelkezések. Az alábbiakban azokat a speciális körülményeket vizsgálom meg, amelyek kötelező alkalmazásától a vezetők vonatkozásában sem lehet eltekinteni.

- A munkavállaló rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alóli mentesülésének tizenegy esetét az Mt. 55.§ (1) bekezdése sorolja fel tételesen, melyek közül három mentesülési esetet kötelező biztosítani a vezető alkalmazott részére is, amelyek a gyerekvállalással és az egészségi állapottal vannak összefüggésben. Ennek értelmében a vezető is mentesül a munkavégzés alól az emberi reprodukciós eljárással összefüggő, egészségügyi intézményben történő kezelés, valamint a kötelező orvosi vizsgálat tartamára, továbbá a szoptató anya naponta kétszer egy órára (a szoptatás első hat hónapjában), illetve naponta egy órára (kilencedik hónap végéig). A többi mentesülési eset is érvényesülhet a vezető vonatkozásában is, hacsak ki nem zárják ezek alkalmazását a munkaszerződésben.
- A felmondási tilalom a vezetőre is vonatkozik, amennyiben várandós, szülési szabadságon van, illetve emberi reprodukciós kezelés alatt áll (lásd bővebben a vezetői munkaviszony megszüntetésénél).
- Éjszakai munkavégzés elrendelésének tilalma érvényesül a vezető várandósságának megállapításától a gyermeke hároméves koráig, illetve a

gyerekét egyedül nevelő vezető esetében szintén a gyerek hároméves koráig.

- A szülési szabadság szabályai a vezetőre is irányadóak, vagyis gyermeke születése esetén egybefüggő 24 hét szülési szabadságra jogosult, amelyből két hetet köteles igénybe venni, s amely időtartam felmondási tilalom alá esik.
- Újonnan beiktatott kötelező rendelkezés a vezető vonatkozásában⁵, hogy a gyermekének harmadik életéve betöltéséig – a gyermek gondozása céljából – fizetés nélküli szabadságra jogosult, amelyet a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban kell kiadni, ettől eltérően rendelkezni a munkaszerződésben nem lehet. Azonban míg más munkavállalók esetében ez az időszak felmondási tilalom alá esik, addig a vezető állású alkalmazottnak ez alatt is könnyen fel lehet mondani, s még indokolni sem kell.
- A vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki.

3.3. A kollektív munkajogi védelem hiánya. Az Mt. a vezető alkalmazott jogviszonyát kizárólag az individuális munkajog keretében rendezi azáltal, hogy kötelező jelleggel kimondja, a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Ez a szabályozás ellentétes a nyugat-európai államokban megvalósuló jogi helyzettel⁶, ahol a vezető alkalmazottaknak szakszervezeteik vannak, amelyek jogosultak a munkáltatókkal, illetve azok érdekképviselői szerveivel a vezetőkre kiterjedő hatályú kollektív szerződést kötni, s ezek képezik az alapját az egyedi vezetői munkaszerződéseknek.⁷ A vezetői szakszervezetek és a kollektív szerződések mellett az üzemi tanácshoz hasonló intézményrendszerrel is találkozhatunk egyes országokban (pl. Dániában, Belgiumban, Németországban). A vezető alkalmazottak tanácsa saját érdekeit is képviselve együttműködik a cégtulajdonossal, s jogosultak az üzemi megállapodáshoz hasonló megállapodást is kötni egymással. E kollektív munkajogi intézmények számos kedvezményt biztosítanak – elsősorban a javadalmazás terén – a vezető állású munkavállalóknak, s ennek hiánya hátrányosan érinti a magyar vezetőket, akik ezeket a kollektív szerződésben meghatározható juttatásokat kizárólag a saját munkaszerződésükben meghatározva egyénileg „harcolják ki” a cégtulajdonossal szemben. Természetesen annak nincs jogi akadálya, hogy a vezetői munkaszerződésben a kollektív szerződésben meghatározott juttatások megállapítására sor kerüljön, de nem a kollektív szerződésre való utalással, hanem önálló munkaszerződési elemként.

3.4. Vezetői összeférhetlenségi szabályok. Az Mt. a vezetőkre vonatkozóan szigorú összeférhetlenségi szabályokat is felállít, amelyeket a jogalkotó a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmében határoz meg. Ezek a szabályok

⁵ 2016. évi LXVII. tv. Magyarország 2017. évi központi költségvetésének megalapozásáról

⁶ Így Németországban, Franciaországban, Ausztriában, Benelux-államokban, Spanyolországban, Portugáliában, Olaszországban és Svájcban is.

⁷ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK. Bp. 2000. 410-411. o.

azonban diszpozitívek, tehát ha a felek nem találják sérelmesnek a tilalmazott helyzeteket, akkor közös megállapodással felülírhatják azokat.

3.4.1. További munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének tilalma.

Az Mt. általános, minden munkavállalóra, így a vezető állásúakra is vonatkozó rendelkezése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Ez a tág meghatározás elsősorban a konkurenciánál való munkavégzést, illetve a munkáltató versenytársaként való fellépést tilalmazza a munkavállalóknak, hiszen a munkaviszony fennállása alatti további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését jogos gazdasági érdekeire való hivatkozással tilthatja meg a munkáltató, egyébként a fenti jogviszonyok tekintetében csak bejelentési kötelezettség terheli a munkavállalót. A vezető állású alkalmazottak rendelkeznek az adott munkáltatóra nézve a legtöbb adattal, információval, így hátrányos lenne a munkaadóra nézve, ha szaktudásukat, képességeiket más számára is hasznosítanák. Ebből az elgondolásból kiindulva az Mt. a vezető állású alkalmazott tekintetében megtiltja, hogy további munkaviszonyt létesítsen, hiszen a vezetői díjazás magas mértéke kompenzálja a máshol való munkavégzés ellenértékét, illetve ennek ellenében joggal várható el, hogy kizárólag a munkáltató érdekében és számára hasznosítja képességeit és végezze a feladatait. Az 1992-es Mt. kifejezetten megengedte, hogy a vezető tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységet folytasson, de mivel feljogosította a feleket, hogy a munkaszerződésben az ilyen jellegű tevékenység végzésének a lehetőségét is korlátozzák vagy teljesen kizárják, a törvényszöveg változása ellenére a szabályok e tekintetben nem változtak.

3.4.2. Tulajdonszerzés korlátozása más gazdálkodó szervezetben.

A vezető nem szerezhet részesedést a munkáltatóval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben. Ez a tilalom nem vonatkozik a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlásra, hiszen a kisértvényesek döntő befolyással nem bírnak az Rt. működésére, ezért felesleges lenne a tőkebefektetés e formájától eltiltani egyes magánszemélyeket azért, mert máshol vezető alkalmazottaknak minősülnek. Más a helyzet, ha a vezető olyan arányú részesedést szerez egy nyilvános működésű részvénytársaságban, amellyel befolyást gyakorolhat az Rt. vezetésére, akár az általa javasolt igazgatósági tagok megválasztásával. Erre vonatkozó konkrét szabályt az Mt. nem tartalmaz. Véleményem szerint ez a magatartás az Mt. 8.§ (1) bekezdésébe ütköző, a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető részesedésszerzésnek minősül.

A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint⁸ az azonos vagy hasonló tevékenység megítélése tekintetében a cégjegyzékben szereplő tevékenységi kör az irányadó, függetlenül attól, hogy a cég ténylegesen kifejti-e a létesítő okiratában felsorolt valamennyi tevékenységet.

⁸ L.B. Mfv. II. 10.751/1998/3.

3.4.3. Szerződéskötés korlátozása. A vezető nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket. Ez a magatartás szintén a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné, hiszen a munkáltató érdekei elé helyeződnének a vezető saját, önös érdekei, ami pedig egy bizalmi állásban nem elfogadható.

3.4.4. A hozzátartozókra vonatkozó korlátozások

A vezető állású munkavállaló köteles bejelenteni, ha hozzátartozója tagsági jogviszonyt vagy vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt létesített a munkáltatóéval azonos vagy hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnál. Ezen szabályok a vezetőkre vonatkozó korlátozással azonos tartalommal kerültek megfogalmazásra, azonban szűkebb körben, a gazdálkodó szervezetek közül csak a gazdasági társaságokra nézve érvényesülnek.

A fenti összeférhetlenségi szabályok megsértésére az 1992-es Mt. differenciált szankciórendszert dolgozott ki, amelyet a hatályos Mt. nem tartott meg, így jogkövetkezményként a vezetői munkaviszony megszüntetése, valamint károkozás esetén kártérítési felelősségre vonás érvényesíthető.

3.5. A vezető munkajogi felelőssége

Az 1992-es Mt. rendelkezéseihez képest jelentősen módosult a vezető alkalmazottak kártérítési felelőssége, ugyanis megszűnt az a differenciált felelősségi rendszer, amely különbséget tett a vezetői tevékenység keretében és az összeférhetlenségi szabályok megsértésével okozott kárért való polgári jogi felelősség, valamint a vezetői tevékenységbe nem tartozó magatartással a munkáltatónak okozott kárért az általános munkajogi kárfelelősség alkalmazása között. Ezen szabályozás eredményeképpen a vezető állású alkalmazott polgári jogi felelőssége összhangban állt a vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségével, amely abban az esetben mindenképpen egyértelműsítette a felelősségre vonást, ha a társaság vezető tisztségviselője munkaviszonyban látta el az ügyvezetési feladatokat.

A hatályos Mt. szerint a vezető állású alkalmazott a munkáltatónak okozott kárért egységesen, kizárólag a munkajogi felelősség szabályai szerint felel, tehát nem beszélhetünk a vezető állású alkalmazott polgári jogi felelősségéről, így annak sincs értelme, hogy a károkozó magatartások vezetői vagy nem vezetői körben következtek be.

A vezető alkalmazott munkajogi felelőssége egy ponton tartalmaz szigorítást az általános szabályokhoz képest, mégpedig gondatlan károkozás esetén a felelőssége nem korlátozódik négyhavi távolléti díj összegére, hanem a teljes kárt köteles megtéríteni. Ez a rendelkezés azonban nem kógens, tehát nincs annak akadálya, hogy a felek megállapodjanak a helytállás alacsonyabb mértékében, akár az általános felelősségi alakzat szerinti mértékben.

4. A vezetői munkaviszony megszüntetésének speciális szabályai

A vezető állású munkavállalók munkaviszonyának megszüntetésére az általános szabályokat az Mt. 210. §-ban meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni. A vezetői munkaviszonynak a felek akaratából történő megszüntetésére ugyanazon jognyilatkozatok állnak a felek rendelkezésére – bár egyes jogintézményeknél eltérő tartalommal –, mint bármely más munkaviszony megszüntetése esetén. Ennek alapján megszüntethető a vezetői munkaviszony közös megegyezéssel, mindkét fél általi felmondással és azonnali hatályú felmondással. A vezetőkre vonatkozó speciális (szigorúbb) szabályokkal a munkáltatói felmondás és az azonnali hatályú felmondás esetében találkozhatunk.

A *munkáltatói felmondás* általános szabályainak kötöttsége az alárendeltségi pozícióban lévő munkavállaló védelmére hivatottak, azonban a vezetők bizalmi állásából és pozíciójuk kevésbé kiszolgáltatott voltából adódóan nem szorulnak az általános felmondási rendelkezések alkalmazására. Ez összeegyeztethetetlen lenne a munkáltató azon jogos érdekével is, hogy ha elégedetlen vagy bizalmatlanná vált a vezetővel, akkor bármikor, indoklás nélkül, egyoldalúan felmondhasson neki. Ezt a lehetőséget azáltal biztosítja az Mt. a munkáltatónak, hogy *nem ír elő indoklási kötelezettséget*, nem kell figyelemmel lenni a *felmondási korlátozásra* (Mt. 66.§ (1)-(6) bekezdés), valamint a vezető munkavállaló *nem áll felmondási tilalom alatt* a gyermeke gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság időtartama alatt. További különbség az általános szabályokhoz képest, hogy a felmondási idő a felmondás közlését követő napon akkor is elkezdődik, ha a vezető keresőképtelen vagy a hozzátartozója otthoni gondozása céljából fizetés nélküli szabadságon van.

Amennyiben a munkáltató indoklási kötelezettség nélkül *megindokolja* a felmondását, kérdésként merül fel, hogy irányadóak-e az okszerű, valós és világos indoklás általános kritériumai.⁹ A bírói gyakorlat alapján a munkáltató a vezetők esetében sem térhet el az indoklás általános szabályaitól, hiszen egy valótlan, okszerűtlen indoklás a munkavállaló érdeksérelmével járna, ezért azt a vezető állású munkavállaló a bíróság előtt vitathatja, s ekkor a munkáltató már nem hivatkozhat arra, hogy indoklási kötelezettség nem terheli.

Azonnali hatályú felmondással mind a munkáltató, mind a munkavállaló azonos feltételekkel élhet, s a vezető állásúak vonatkozásában is csak egy ponton, a jog gyakorlására biztosított határidő tekintetében fogalmaz meg az Mt. eltérő rendelkezést.

Az azonnali hatályú felmondás jogszerűségének egyik feltétele, hogy az okról való tudomásszerzéstől számított *tizenöt napon*, a vezetővel szemben az ok bekövetkeztétől számított *három éven belül* (más munkavállalók esetén 1 éven belül), bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható.

A tizenöt napos szubjektív határidő a vezetőkkel szemben is irányadó, mely a munkáltatói jogkör gyakorlójának a tudomásszerzésétől számított. A munkáltató vezetője – aki a többi munkavállaló tekintetében a munkáltatói jogokat gyakorolja

⁹ MK 95. számú állásfoglalás

– vonatkozásában általában *testület* (pl. taggyűlés, közgyűlés) *gyakorolja a munkáltatói jogkört*. Ebben az esetben a tudomásszerzés abban az időpontban következik be, amikor az okról a testületet tájékoztatják. Ez értelemszerűen azt jelenti, hogy az egyes testületi tagok tudomása az okról a jogvesztő határidő kezdete szempontjából irreleváns, hiszen csak a testület dönthet e jog gyakorlásáról.

Speciális szabályok vonatkoznak arra az esetre, ha fizetéseképtelenség miatt felszámolási eljárás indul a cég ellen vagy csődeljárás alatt áll, és ezalatt szűnik meg a vezető munkaviszonya, ugyanis ilyen esetben a vezetőt megillető díjazás osztottan kerül kifizetésre. A munkaviszony megszűnésekor legfeljebb hathavi távolléti díjra tarthat igényt, a ki nem fizetett összeg pedig a felszámolási eljárás befejezésekor válik esedékessé, amennyiben van még rá vagyoni fedezet, hiszen a vezető állású alkalmazottak, vezető tisztségviselők és közeli hozzátartóik követelése a hitelező sorrend utolsó, g) pontjába kerül besorolásra. Ez azzal indokolható, hogy a vezető meghatározó befolyással bír a munkáltató gazdálkodására, így méltánytalan lenne, ha a cég üzleti partnerei, egyéb hitelezői előtt nyernének kielégítést.

A vezető állású alkalmazott általi munkaviszony megszüntetéséhez egy speciális rendelkezés kapcsolódik, mégpedig a jogellenes megszüntetése esetén 12 havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles fizetni.

5. Összegzés

A vezető állású alkalmazott speciális jogállása azzal indokolható, hogy a vezetői jogviszony egy bizalmi állás, a vezető tevékenysége kulcsfontosságú a munkáltató eredményes gazdálkodása szempontjából. Ahhoz, hogy a vezető elláthassa munkaköri feladatait, az általánoshoz képest nagyobb önállósággal kell rendelkeznie, amelyhez szigorúbb felelősségi szabály és kisebb mértékű jogi védettség kapcsolódik, amelyet azonban kompenzál a magasabb díjazásuk.
