

A vezető tisztségviselő társasággal szembeni és harmadik személynek okozott károkért való felelősségének neuralgikus kérdései

BARTHA JUDIT* – MAJOROS TÜNDE**

Bevezetés

Az új Ptk. hatálybalépését megelőzően számos jogintézménnyel, új vagy megváltozott rendelkezéssel kapcsolatban jelent meg kritika, ám talán túlzás nélkül állíthatjuk, hogy a vezető tisztségviselő felelősségéhez kapcsolódóan alakult ki a leghesebb jogirodalmi és szakmai vita, sőt, a téma még a média érdeklődését is felkeltette. Jelen tanulmányban alapvetően két témakörrel, ezen belül egy-egy exponált kérdéssel szeretnénk foglalkozni: a vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségével, és a vezető tisztségviselő által 3. személynek okozott kárért való deliktuális felelősségével. A felvetett témakörökben már kialakultak a frontvonalak, úgy látjuk, új harcteret nyitni itt már nem lehet, gondolataink kifejtése, az ahhoz kapcsolódó apró adalékok célja: támogatni az általunk helyesnek ítélt álláspontokat.

1. A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelőssége

A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelősségére a Ptk. III. könyve egy utaló szabályt alkalmaz: a 3:24. § szerint, ha a vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során a jogi személynek kárt okoz, *a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel a jogi személlyel szemben*. Ez a rendelkezés a Ptk. 6:142. §-ára irányítja a figyelmünket, amely a kontraktuális felelősségi szabályt tartalmazza. A régi Ptk. egységesen rendezte a deliktuális és kontraktuális felelősséget, az új Ptk. azonban szakít ezzel a szemlélettel. A jogalkotó a Ptk. felelősségi rendszerét új alapokra helyezte, a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősséget mintegy „objektivizálta” azzal, hogy a károkozó

* Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi Jogi Tanszék.

** PhD-hallgató, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi Jogi Tanszék.

magatartás kimentési lehetőségét szigorította, igaz, a kártérítés terjedelmét, az előrelátható károkra korlátozta. Ahhoz, hogy láthatóvá tegyünk a kontraktuális felelősségi szabály vezető tisztségviselőkre való alkalmazásának neuralgikus pontjait, előbb a megváltozott felelősségi alapokat kell röviden bemutatni.

A kontraktuális felelősség körében az új Ptk. azt mondja: aki a szerződés megszegésével a másik félnek kárt okoz, köteles azt megtéríteni. Mentésül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje, vagy a kárt elhárítsa.¹ A szerződésszegő fél elé állított mérce tehát jóval szigorúbb, hiszen három konjunktív feltétel bizonyítása szükséges a felelősség alóli mentesüléséhez. Ezt ellensúlyozza azonban az, hogy a jogalkotó a kártérítés mértékét az ún. tapadó károkra korlátozza, a következménykárok tekintetében az előreláthatóságot követeli meg, és csak szándékos károkozás esetén érvényesül a teljes kártérítés elve.²

A változás oka, hogy az új magánjogi kódex, és így a szerződésszegés szabályai is alapvetően a kereskedelmi élet szereplőire modellezettek. A szigorú kimentést azzal indokolják, hogy míg a deliktális felelősség körében a károkozó általában másnak, addig a kontraktuális felelősség esetén a szerződésszegő fél a szerződéses partnerének okoz kárt.³ A szerződéses kötelezettség megszegése pedig nem menthető ki a felróhatóság hiányának bizonyításával.⁴

A kontraktuális felelősségi szabályok vezető tisztségviselőkre való alkalmazásának jogalkotói indoka az volt, hogy a vezető tisztségviselő és a jogi személy között is egy relatív szerkezetű kötelmi szál szövődik⁵, amelyet a létesítő okiratban való kijelölés, vagy a már működő jogi személyek esetében, a legfőbb szerv választása és a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozata hoz létre. A gazdasági társaságok esetében a törvény egy pótszálát is kifeszít, mikor rögzíti, hogy az ügyvezetés ellátására a vezető tisztségviselő a társasággal megbízási, vagy

¹ Ptk. 6:142. § (1) bekezdés

² Ptk. 6:143. §

³ VÉKÁS Lajos: Külső minták az új Polgári Törvénykönyvben. In: Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére. In.: szerk.: Nochta Tibor-Fabó Tibor-Márton Mária, Felelős kiadó: Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2013., 578.

⁴ Lásd WELLMANN György érvelését: „A szigorúbb, objektív alapú kimentés elvi indoka az indokolás szerint az, hogy egy szerződéses, vagyis önként vállalt kötelezettség megszegésének a szankcionálása „nem lehet a szerződésszegő fél igyekezetének a függvénye”, vagyis a szerződésszegő fél nem mentheti ki magát azzal, hogy úgy járt el, ahogy az adott helyzetben elvárható. A károsult szerződő fél (akinek a „jogos ügyleti várakozásai a szerződésszegés folytán megghiúsultak”) reparációhoz fűződő érdeke – nem csak üzleti szerződési viszonyok között, hanem általánosan is – azt kívánja, hogy a szerződésszegés kárkövetkezményének a kockázatát – felróhatóságtól függetlenül – a szerződésszegő fél viselje, és az ne a véletlen károsult terhén maradjon. A szerződésszegésért való kártérítési felelősség célja ugyanis nem valamely egyéni hiba szankcionálása, hanem elsősorban kockázatosztás, kockázattelepítés.” <http://ptk2013.hu/szakcikkek/dr-wellmann-gyorgy-a-szerzodesek-altalanos-szabalyai-az-uj-ptk-ban-bh-201211-965-972-o/1587> (letöltés: 2015. november 1.)

⁵ NOCHTA Tibor: A polgári jogi felelősség jogi személyiség falán áthajló ágairól. In: Ünnepi tanulmányok az új Polgári Törvénykönyvben. Tanulmánykötet, Miskolci konferenciák 2012, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2013., 163. és KISFALUDI András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben In.: Szerk.: Csehi Zoltán et al.: (L)EX CATHEDRA ET PRAXIS Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából, XENIA Kiadó, Budapest, 2014., 313-314.

munkaszerződést köt.⁶ A jogértelmezési problémát e szálak keveredése, illetve színeződése okozza. Témánk szempontjából az *exculpato*-hoz szükséges három konjunktív feltétel közül a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény bír jelentőséggel. E kimentési feltétel a jogirodalomban, joggyakorlatban polémiák sokaságát indította el.

A jogi személy és ezen belül a gazdasági társaság kapcsán alapkérdés, milyen, illetve melyik szerződésről van szó? További kérdés, milyen időponttal számolhatunk, ha e szerződés megkötésének időpontjához kell kapcsolnunk az előreláthatósági klauzultát, azaz, milyen időpontban kell a vezető tisztségviselőnek előre látnia a szerződésszegéshez vezető körülményt? A dilemmák az utóbbi kérdés köré csoportosultak, pedig az első kérdés tisztázása az alapja a második kérdés megoldásának.

Többen az ügyvezetés ellátására kötött megbízási vagy munkaszerződés létrejöttének időpontjára, vagy a társaság nevében 3. személlyel kötött konkrét szerződés megkötésének időpontjára gondoltak.

Az ezzel összefüggésben megfogalmazott érvek szerint, amennyiben a megbízási, vagy munkaszerződés megkötéséhez kötjük az előreláthatóságot, valószínűsíthető, hogy az előreláthatóság hiányát többnyire sikeresen tudná bizonyítani a vezető tisztségviselő, hiszen e szerződések megkötésének időpontjában aligha látható előre számos későbbi vezető tisztségviselői döntés, nemhogy azok következménye. Túlzott elvárás lenne, hogy a vezető tisztségviselő e szerződések létrejöttkor előre lásson jövőben bekövetkező körülményeket, illetve lehet, hogy az általa vezetett társaság még nem is áll szerződéses viszonyban a másik féllel, vagy úgy, hogy utóbbi még nem is létezik. Nehezíti továbbá az előreláthatóság megítélését az, hogy a vezető tisztségviselő többnyire tartós jogviszonyban áll a jogi személlyel: „...felmerül az a kérdés, hogy a vezető tisztségviselő kinevezésének elfogadásakor előre láthatta-e a több évvel később, esetleg lényegesen megváltozott körülmények között a bekövetkező kárt”⁷ (helyesen a szerződés megszegésére vezető körülményt (sic)). Hogyan értelmezhető az előreláthatóság öt, tíz, tizenöt év múltán?

Újabb bonyodalmat okoz, ha egy esetleges szerződésmódosításra gondolunk. Hogyan hatna ez az előreláthatóság számítására? „Egyrészt viszonylag gyakran előfordul, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony alatt – akár a vezető tisztségviselő, akár a társaság kezdeményezésére – sor kerül a szerződés módosítására, így különösen a díjazás változtatására. Minden egyes szerződésmódosítás a szerződés megújításának tekinthető, amely alkalom arra, hogy a vezető tisztségviselő felmérje a tisztség ellátásával kapcsolatos kockázatait, és ezeket érvényesítse a szerződés új feltételeinek meghatározása során. [...] Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy a vezető tisztségviselő – többek között éppen a kártérítési felelősség beálltának elkerülése érdekében – lényegében bármikor lemondhat vezetői tisztségéről [...]. Kicsit kiélezve az eddig mondottakat,

⁶ Ptk. csak a gazdasági társaságok esetében tér ki arra, hogy a vezető tisztségviselő a társasággal kötött megállapodása szerint, megbízási jogviszonyban, vagy munkaviszonyban láthatja el az ügyvezetési feladatokat (3:112. §).

⁷ <http://www.jogiforum.hu/hirek/31575> (letöltés: 2015. november 1.)

úgy is fogalmazhatunk, hogy a vezető tisztségviselő – akinek alapvető feladata a társaság helyzete alakulásának nyomon követése, aki tisztségénél fogva a legtöbb információval kell, hogy rendelkezzen a társaság helyzetének alakulásáról – minden nap, amikor nem mond fel, vagy nem kezdeményez szerződésmódosítást, ismételten elfogadja tisztségét, változatlan feltételekkel megújítja a társasággal kötött szerződését.”⁸

Köthető az előreláthatóság kezdő időpontja a vezető tisztségviselő által a társaság nevében kötött szerződésekhez is. Tehát éppen e szerződés megkötésének idején kell előre látnia a vezető tisztségviselőnek az esetleges kockázatokat, adott, konkrét szerződésnek a megkötése során kell olyan körülményeket is vezetni, hogy előre lássa – többek között – akár a szerződés megszegéséhez is vezetőkörülmenyeket. „A szerződésszegésért való felelősség megújult rendszere azon alapul, hogy szerződéskötéskor kell gondosan figyelembe venni a vállalt kötelezettség teljesítésének feltételeit és megszegésének következményeit, ekkor árazhatóak be a szerződésből fakadó kockázatok.”⁹

Gondolnunk kell azonban arra is, hogy a vezető tisztségviselő nem csak az általa kötött szerződés megszegésével okozhat (közvetetten) kárt a társaságának, hanem olyankor is, amikor más ügyvezetési feladatait végzi, munkáltatói jogkört gyakorol (utasítást ad), képviseleti jogkörét gyakorolja, bejelentési, tájékoztatási, titoktartási kötelezettségének tesz eleget, stb., tehát tevékenysége során a társaságot közvetlenül éri kár. A szakirodalomban megfogalmazódott az az álláspont is, hogy ilyenkor a károkozó döntés meghozatalának időpontját kell az előreláthatóság szempontjából mérvadónak tekinteni. E vonatkozásban egyetértünk Bodzási Balázssal, aki szerint, ez „contra legem, ellentétes a 6:142. § szövegével”¹⁰ hiszen a Ptk. a szerződés megkötésének időpontjához köti azt.

Mely „szerződés” megkötéséhez és így mely időponthoz lenne indokolt hát kötni a kimentésre vezető előreláthatósági előírást, hogy megszabadulhassunk a felmerült kételyek sokaságától, vagy legalább egy részétől?

Érdeemes olyan szerződést (kötelmet) keresni, melyhez az előreláthatóság szempontjából egy időpont kapcsolható csak (egyet nem értve azokkal az álláspontokkal, hogy a vezető tisztségviselő különböző cselekményeitől függően változhat ez az időpont, hol az általa, a jogi személy nevében kötött szerződések létrejöttéhez, hol döntéseihez kötve azt).

Tekintve, hogy a felelősségi szabály a jogi személy általános szabályai között található (3:24. §), ahol a Ptk., mint fentebb utaltunk rá, nem szól az ügyvezetés kifejtésének keretét adó megbízási szerződés, vagy munkaszerződés megkötéséről, kizárólag a vezető tisztségviselői megbízási keletkezéséről, fogalmazzuk meg azon álláspontunkat, hogy leginkább ez lehet az a kötelelem, mely kiindulási alapul szolgálhat.

⁸ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgaritorvenykonvben/3679> (letöltés: 2015. november 1.)

⁹ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgaritorvenykonvben/3679> (letöltés: 2015. november 1.)

¹⁰ BODZÁSI Balázs: A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre. In.: Gazdaság és Jog 2013. június, 6. szám, 11.

Lényegét tekintve a vezető tisztségviselői megbízatás (kijelölés, megválasztás, elfogadás) az a kötelmi vezérszál, melyhez kapcsolódik a gazdasági társaságok esetében a megbízási szerződés, vagy a munkaszerződés. A vezető tisztségviselő megbízatása során változathatja e szerződési viszonyokat, lehet megbízási szerződése, majd munkaszerződése, akár módosulhatnak is ezek (épp ezért az előreláthatóság szempontjából biztos támpontul nem szolgálhatnak), a fő jogi kötelék, a jogi személlyel fennálló vezető tisztségviselői megbízatás, változatlan marad. A vezető tisztségviselő és a jogi személy közötti kapcsolat tartalmát, az abból fakadó kötelezettségeket, feladatokat, elvárásokat nem a mellékszálon futó megbízási, vagy munkaszerződés határozza meg, hanem a vezető tisztségviselői megbízatás (3:21. § (1)-(2) bek.). Lényeges-e a felelősségi szabály alkalmazhatósága szempontjából, hogy a relatív kötelmet szerződésnek nevezzük? A deliktális és kontraktuális felelősség elválasztására, a kontraktuális felelősség szigorítására azért került sor, mert deliktális felelősség esetén a károkozó és károsult között a károkozást megelőzően nincs jogi kapcsolat, a károkozó magatartás hozza létre a relatív szerkezetű kárkötelmet. A kontraktuális felelősség esetén viszont a károkozó és károsult között a károkozást megelőzően is fennáll egy relatív szerkezetű jogviszony (szerződés) a felek között, „a károkozó magatartás egy szerződésben önként vállalt kötelezettség megszegését jelenti. [...] A döntő különbség tehát az, hogy a kontraktuális felelősséget egy önként, tudatosan, átgondoltan vállalt szerződéses kötelezettségvállalás megszegése alapozza meg.”¹¹

A két felelősségi rendszer elválasztásának magja, az önként vállalt és a károkozás előtt ismert relatív szerkezetű kötellem megszegése, mely – a vezető tisztségviselő felelősségének nézőpontjából tekintve – lényegi jellemző akkor is fennáll, ha ezt a kötelmet nem szerződésnek nevezzük.

Úgy látjuk, hogy az előreláthatóság szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a vezető tisztségviselői megbízatás milyen régen keletkezett a szerződésszegéshez képest, azaz, a hosszabb idő elteltével egyre könnyebben hivatkozható, hogy a jogviszony létrejöttkor a szerződésszegésre vezető körülmény nem volt előre látható, mert a Ptk. jogi személy részben a szerződések általános szabályaihoz képest megjelenik egy többletkivétel, a vezető tisztségviselőnek mindenkor a jogi személy érdekének megfelelően (3:21. § (2) bek.), illetve a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége (3:112. § (2) bek.) alapján kell eljárnia, és ezt folyton szem előtt kell tartania.¹² Nem elegendő tehát a három konjunktív kimentési ok fennállásának bizonyítása, a vezető tisztségviselő esetében ehhez szükséges az is, hogy a vezető tisztségviselő bizonyítsa, hogy a jogi személy, a gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége szerint járt el. Ezzel összefüggésben, a vezető tisztségviselő hiába hivatkozna arra (akár több év elteltével), hogy a megbízatásakor az adott ok, mely a szerződésszegésre vezetett nem volt előrelátható, mert mindig ott a további kritérium, a jogi személy, gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége.

¹¹ VÉKÁS Lajos: id. mű: 578-579. és VÉKÁS Lajos: Parerga Dolgozatok az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2008., 288-289.

¹² Álláspontunk kialakításakor mérvadónak tekintettük KISFALUDI András tanulmányát, id. mű: 322-326.

A gazdasági társasággal szembeni felelősség alól mentesíthet ugyanakkor a felmentvény intézménye. A felmentvény a társaság részéről egy jogérvényesítésről lemondó nyilatkozat, megadásáról a vezető tisztségviselő kérésére a társaság legfőbb szerve dönthet, a Ptk. szabályai szerint már nem csupán a beszámolóval egyidejűleg, hanem az azok közötti időszakban is. Ennek célja, hogy amennyiben az ügyvezetési tevékenységet megfelelőnek minősítik, a társaság a vezető tisztségviselővel szemben már csak szűk körben tud kártérítési igényt érvényesíteni. A felmentvény tehát továbbra is csak a társaság és a vezető tisztségviselő viszonyában jelenik meg, harmadik személyekkel szemben nem mentesít a felelősség alól.¹³ „A felmentvény esetén a társaság a vezető tisztségviselővel szemben kártérítési igénnyel már csak akkor léphet fel, ha bizonyítani tudja, hogy a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanok vagy hiányosak voltak.”¹⁴ A felmentvény időbeli hatálya korlátozott, a beszámolóval alátámasztott időszakra vonatkozik, nem ad mentesülést a felmentvényvel lefedett időszakot megelőzően, vagy az azt követően okozott károk megtérítése alól.

A vázolt, szigorodó felelősség felveti azt, van-e lehetőség a felelősség korlátozására, vagy kizárására? A Ptk., a korábbihoz hasonlóan, lehetőséget ad erre, kivétel a szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősség.

„A régi Ptk. a felelősségkorlátozás érvényességéhez megköveteli, hogy az ezzel járó hátrányt az ellenszolgáltatás megfelelő csökkentése vagy egyéb előny kiegyenlítsse. E követelmény a gyakorlatban komoly bizonytalanságot okozott, mivel egyes jogviszonyokban jellemzően nem állapítható meg, hogy a számos szerződési feltétel által befolyásolt ellenszolgáltatást a felek a felelősségére tekintettel csökkentették-e, vagy tartalmaz-e a szerződés egyéb olyan előnyt, amelynek célja a felelősségkorlátozással járó hátrány kiegyenlítése,”¹⁵ a hatályos Ptk. nem ír elő ilyen követelményt.

A vezető tisztségviselő jogi személlyel, gazdasági társasággal szemben fennálló felelőssége tehát korlátozható, illetve kizárható a leírt keretek között.¹⁶ Az új Ptk. „a vezető tisztségviselő felelősségét kiszámíthatóbbá tette, mivel pontosan

¹³ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/megujsulo-ptk-a-gazdasagban/2842> (letöltés: 2015. november 1.)

¹⁴ <http://www.ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/szigorodott-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege#> (letöltés: 2015. november 1.)

¹⁵ <http://ptk2013.hu/szakcikkek/gardos-istvan-es-gardos-peter-a-vezeto-tisztsegviselok-felelossege-az-uj-polgaritorvenykonvben/3679> (letöltés: 2015. november 1.)

¹⁶ A vezető tisztségviselői felelősség korlátozása, vagy kizárása alaposan megfontolandó a gazdasági társaság részéről, különös figyelemmel a tagok esetleges mögöttes helytállására is. Míg egy Rt., Kft. esetében a vezető tisztségviselő „csak” a társaság vagyonában okozhat hátrányt, addig egy Bt., Kkt. esetében, a vezető tisztségviselő által okozott károk megtérítése (társaságnak közvetetten okozott károk esete), ha a társaság vagyona nem elegendő, túllép ezen a körön és a tagok mögöttes helytállása miatt, a tagok vagyont is csökkenti. Ez akkor nem probléma, ha a korlátlan helytállásra kötelezett tag és a vezető tisztségviselő személye egybeesik, de érintheti a többi, nem vezető tisztségviselő korlátlan helytállásra köteles tagot is. Bt. esetén előfordulhat, hogy a kültag a vezető tisztségviselő, de az általa okozott olyan károkért – amit a társaságnak kellene megtéríteni, megfelelő vagyon hiányában –, csak a beltagok fognak helytállni.

szabályozza és a szerződéses viszonyban korlátozhatóvá, sőt kizárhatóvá tette.”¹⁷

Figyelemmel arra, hogy a kimentési feltételek teljesülését a vezető tisztségviselői megbízatáshoz kötöttük, merül fel a kérdés, hol szabályozandó a felelősség korlátozásáról, kizárásáról szóló megállapodás? A jogi személy létesítő okiratában, vagy gazdasági társaságok esetén, a vezető tisztségviselővel kötött megbízási, illetve munkaszerződésben¹⁸, vagy külön megállapodásban?

Alapvetően a létesítő okirat az, amely a jogi személy szervezetére irányadó lényeges kérdéseket megfogalmazza, de ennek a vezető tisztségviselő egyrészről nem aláírója, másrészről az általánosságban érintene minden vezető tisztségviselőt. A kérdés a társaság és a konkrét vezető tisztségviselő közötti megállapodás tárgya, amit a létesítő okirattól elkülönülten kell kezelni.¹⁹

2. Felelősség a vezető tisztségviselő károkozásáért

A Ptk. 6:541. § szerint, *”ha a jogi személy vezető tisztségviselője e jogviszonyával összefüggésben harmadik személynek kárt okoz, a károsulttal szemben a vezető tisztségviselő a jogi személlyel egyetemlegesen felel.”*

Az új deliktuális felelősségi alakzat a magánjogi kódex megjelenésétől kezdve komoly jogértelmezési vitákat indukált, méghozzá a gyakorlati alkalmazhatóság

¹⁷ CSEHI Zoltán: A kereskedelmi (gazdasági) társaságok szabályozásának megújulásáról az új Polgári Törvénykönyvben. In: „Megújulás a jogi személyek szabályozásában” – tanulmányok az új Ptk. köréből (szerk.: Miskolczi Bodnár Péter – Grad Gyenge Anikó) Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Budapest, 2014.,33.

¹⁸ A munkaszerződésben való felelősségkorlátozás kérdéséhez rögzíteni kell, hogy ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el e feladatot, akkor vezető állású munkavállalónak minősül. Itt idézzünk GYULAVÁRI Tamás: A vezető állású munkavállalók munkajogi felelőssége c. kéziratából (PPKE, 2015.) egy részletet „Az Mt. rendelkezéseit a vezető állású munkavállalókra a 209-211. §-okban foglalt eltérésekkel kell alkalmazni. Ezek közül elsőként ki kell emelni azt, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. munkaviszonyra vonatkozó Második részében foglalt rendelkezésektől eltérhet. Ez alól csak a 209. § (2)-(3) bekezdéseiben szereplő szabályok jelentenek kivételt, amelyek így a vezetők tekintetében kógens szabálynak minősülnek. *Ebből az is következik, hogy a vezető munkaszerződésében a 208-211. §-okban foglalt szabályoktól is szabadon el lehet térni.*

A felelősségi szabályok tekintetében az egyetlen eltérő rendelkezés az, hogy a vezető gondatlan károkozás esetén a teljes kárért felel. Ebből az következik, hogy egyebekben az általános munkajogi kárfelelősségi szabályok alkalmazandók a vezető állású munkavállaló munkaviszonyára, kivéve, ha a *munkaszerződése eltér az Mt. valamely kárfelelősségi szabályától.*”

Az idézetből látható, hogy a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében el lehet térni a felelősségi szabályoktól, a felelősség korlátozható, kizárható. Annak kérdésére, hogyha a vezető állású munkavállaló vezető tisztségviselő, mely felelősségi szabályok (Mt., vagy Ptk.) irányadók, itt most nem kívánunk kitérni.

¹⁹ A felelősségkorlátozás többféle módon oldható meg:

- kizárják a gondatlan károkozásért a felelősséget,
- meghatározzák azt a felső összeghatárt, ameddig a vezető tisztségviselő felelősségre vonható,
- megosztják a vezető tisztségviselő és a társaság között a felelősséget, meghatározott összeg feletti szerződések megkötéséhez a legfőbb szerv, vagy fb. hozzájárulása szükséges, illetve az ilyen szerződések megkötéséből eredő károkat a társaság viseli,
- meghatározzák, hogy a vezető tisztségviselő milyen területeken felel, vagy épp nem felel, mint cégen belüli marketing, humánpolitika, pénzügyek, környezetvédelem, különösen akkor, ha ezeket a területeket a cégen belül vezető állású munkavállalók irányítják, stb.

terjedelmének kérdéskörében. Jelen tanulmányban csak erre szeretnénk fókuszálni, miután a tényállás tételes elemzéséről kiváló szakirodalmi munkák születtek.²⁰

A bírák – tekintettel a praxisban felmerült súlyos visszaélésekre, el nem ítéltető módon – e szabályt eszköznek látják ahhoz, hogy áttörjék a társaság mögött meghúzódó vezető tisztségviselő „felelőtlenségének” pajzsát (felelősség-áttörés). Van olyan szakirodalmi álláspont, mely e passzus kapuit szélesre tárja, utat engedve a vezető tisztségviselő felelősségre vonhatóságának akár azokban az esetekben is, mikor a vezető tisztségviselő magatartása a társaság magatartásába tudandó be.²¹ A jogalkotó interpretációja szerint ugyanakkor, a felelősségi alakzat szűkebb értelemben alkalmazható. Megjelenik hát egy komoly ellentmondás a jogalkotói szándék és a joggyakorlati igényből fakadó értelmezés között. Sajnos, a mérvadónak tekinthető Ptk. nagykommentárok, szintén megosztóak e szakasz értelmezésével kapcsolatban.²²

Mindez felveti annak kérdését, melyik álláspontnak enged inkább teret ez a felelősségi alakzat, kiindulva abból, hogy nem elvi szintű szabályozásról, hanem konkrét tényállásról van szó, ahol az egyszerű jogértelmezésnek is eredményre kell vezetnie.

E deliktuális felelősségi alakzat a „Felelősség más személy által okozott kárért” címszó alatt található a Ptk.-ban. Az itt sorakozó tényállások, felelősség az alkalmazott, a jogi személy tagja, a megbízott, más szerződés kötelezettjének károkozásáért, mind olyan felelősségi alakzatok, ahol többnyire nem maga a károkozó felel, mert magatartása beleolvad annak a felelősségébe, akinek az érdekében, vagy keretei között járt el. A károkozó és kárért felelős személy közötti szoros jogi kapcsolat adja meg alapját a kárfelelősség áttelepítésének²³. Az kétségkívül elmondható ugyanakkor, hogy a többi tényállástól a vezető tisztségviselő által okozott kárért való felelősség alakzata némiképp eltér. Amíg a többi tényállásnál azt látjuk, hogy a tag, az alkalmazott károkozásáért fő szabályként a munkáltató, a jogi személy, más szerződés kötelezettjének károkozásáért a szerződés jogosultja, a tartós, szorosabb köteléket létrehozó állandó megbízásnál az alkalmazott károkozásáért való felelősségi szabály alapján a megbízó felel. Az egyetemlegesség inkább kivételes, arra a károkozó szándék

²⁰ Lásd például: UJVÁRINÉ dr. Antal Edit: Felelősségtan Novotni Alapítvány, Miskolc, 2014., 146-151 és CSEHI Zoltán II.: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján (In.: szerk: Csehi Zoltán-Szabó Marianna: A vezető tisztségviselő felelőssége, Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015., 42-50.

²¹ Lásd bővebben KEMENES István: A vezető tisztségviselő deliktuális kártérítési felelősségéről I.-II. Céghírnök, 2014. 11. 3-9, Céghírnök, 2014. 12. 3-5.

²² A Complex Kiadó Ptk. kommentárjában LÁBADY Tamás világosan leszögezi, hogy a Ptk. 6:541. § nem arra az esetre vonatkozik, amikor a vezető tisztségviselő ügyvezetői döntésével okoz kárt, mert akkor kizárólag a jogi személy felel. Az Opten Kiadó kommentárjában OROSZ Árpád a Ptk. 6:541. §-t a vezető tisztségviselő ügyvezetői döntésére is értelmezi. A HVG-ORAC Kiadó kommentárnak mind az első, mind a második kiadásában TÖRÖK Gábor a Ptk. 6:541. §-t ugyancsak alkalmazhatónak véli a vezető tisztségviselő ügyvezetési döntéseire is.

²³ E tényállásoknál nem lehet általánosságban a jogi személy magatartásába való betudás, vagy az azt megbontó felelősségáttörésről szólni, hiszen például az alkalmazott, megbízott károkozása esetén, mind a munkáltató, mind a megbízó lehet természetes személy is.

(munkavállaló, tag), vagy a károkozó és az érdekelt közötti lazább kapcsolat (megbízás) ad okot úgy, hogy az érdekelt mellé hozza be a károkozót egyetemleges felelősként. A vezető tisztségviselő által okozott kárfelelősségnél a szórend viszont megváltozik, a vezető tisztségviselő és vele együtt a jogi személy felelnek egyetemlegesen. A nyelvtani fordulat jogértelmezési konzekvenciával jár, arra enged következtetni, hogy a felelősségi alakzat fókuszában a vezető tisztségviselő áll, a jogi személy csak mintegy fedezetként szerepel a kárkötelemben, harsányan törve át a „betudás”²⁴ ajtaját. Nem látjuk azonban e szócserét önmagában alkalmasnak arra, hogy megnyissa az utat a felelősség-áttörés felé. Maga a bírói gyakorlat is csak szűk körben, a visszaélésszerű joggyakorlás esetén (kérdéses e körben az is, hogy ténylegesen joggal való visszaélésről van e szó) látja megengedhetőnek a felelősség-áttörést. A tényállásban azonban ilyen kitétel – a hatályba nem lépett Ptk.-hoz készült Szakértői Javaslattal, Ptk. szöveggel ellentétben – nem szerepel.²⁵

Továbbra is azt látjuk, hogy a tényállás azon károkozó magatartásokat szankcionálja, melyek nem a jogi személy cselekményei, nem tudhatók be a jogi személynek, hanem a vezető tisztségviselő önálló, a jogi személytől elkülöníthető, saját magatartásának eredményei. Ugyanakkor, miután a vezető tisztségviselői minőség fennállt a károkozó magatartás kifejtésénél, a vezető tisztségviselő mégiscsak a társaság miatt, annak érdekeit szolgálva, azzal összefüggésben került, illetve kerülhetett a károkozó helyzetbe, ezért a társaság is felel vele egyetemlegesen. (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, stb.)

Értelemszerűen, a vezető tisztségviselő károkozó magatartását a károkozásra irányadó deliktuális felelősségi alakzat szerint kell megítélni, többnyire a felelősség általános szabálya, vagy a veszélyes üzemi felelősség jöhet szóba és az irányadó felelősségi alakzatnak megfelelően mentheti ki magatartását. A jogi személlyel szemben érvényesített kárigény esetén, az a saját magatartását nem mentheti ki, csak akkor mentesül, ha a vezető tisztségviselő magatartása kimenthető.

Nem tartozhatnak e tényállás alá azok az esetek, amikor a kárt a jogi személy okozza úgy, hogy az a vezető tisztségviselő döntésének a következménye (vezető tisztségviselő arra utasítja a jogi személy alkalmazottait, hogy a veszélyes hulladéknak minősülő folyadékot a jogi személy által bérelt területen öntsék ki, azt ne vigyék a hulladéklerakó helyre, a fel nem használt folyékony aszfaltot az erdőben eresszék ki)²⁶, még akkor sem, ha a jogi személy magatartása egyben bűncselekményt valósít meg.²⁷ Az alakzat ugyanis nem a jogi személy által

²⁴ Miután a jogi személy önálló jogalanyisága fikció, a jogi személy helyett és nevében természetes személyek járnak el, emiatt, ezen emberi magatartásokat a jogi személy magatartásába kell számítani, azaz „betudni”.

²⁵ Lásd erről KEMENES István id. mű: Céghírnök, 2014. 11., 3-4.

²⁶ Ugyanezen álláspontot fogalmazza meg CSEHI Zoltán II. id. mű: 43.

²⁷ Lásd erről a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről szóló 2001. évi CIV. törvényt, pl. szerzői jogok megsértése, csődbüntettek, levegőszennyezés, környezetvédelem alá tartozó létesítményekre vonatkozó rendelkezések megsértése, terrorizmus támogatása, stb.

harmadik személyeknek okozott károkért való felelősségről szól.

A jogi személy által szerződészegéssel okozott károkkal összefüggésben felvetett vezető tisztségviselői deliktuális felelősség elvetéséről Kisfaludi András szól bővebben.²⁸ Megjegyezzük, ezen az elvi alapon mindenki közvetlenül felelősségre vonható lenne deliktuális károkozás címén, akinek köze van a jogi személy szerződészegéséhez, alkalmazott, személyesen közreműködő tag, stb., ami mind a jogi személy elkülönült jogalanyiségának jogelvét, mind a szervezeti képviselő törvényi szabályait megrengetné.

A vezető tisztségviselő – függetlenül attól, hogy deliktuális, vagy kontraktuális károkozás történt – nem emelhető ki önkényesen a törvényes képviselői pozícióból és mondható az, hogy a jogi személy cselekménye ténylegesen a vezető tisztségviselő cselekménye, amiért felelnie kell, méghozzá deliktuális alapon. Ezzel a képviselő általános törvényi szabályait, ezen belül a törvényes szervezeti képviselő elveit kezdenénk ki (a képviselő által tett jognyilatkozat közvetlenül a képviseltet jogosítja és kötelezi).²⁹

Előfordul, hogy a kárt a jogi személy magatartásába betudandó olyan vezető tisztségviselői magatartása okozza, mely egyben bűncselekmény³⁰ – függetlenül attól, hogy a bíróság megállapítja-e egyben a jogi személy büntetőjogi felelősségét is vagy sem – emiatt felmerül a kérdés, e többlettényállási elem megnyitja-e a kaput a vezető tisztségviselő közvetlen kártérítési felelősségének megállapíthatóságához? Álláspontunk szerint a magánjogi felelősségre vonhatatlanságon – külön törvényi rendelkezés hiányában – e tény sem változtat. Ezzel kapcsolatban idézzük a Szegedi Ítéltábla Polgári Kollégium 2/2008. (XII. 4.) számú kollégiumi véleményével módosított, egységes szerkezetbe foglalt 1/2005. (VI. 17.) számú kollégiumi véleményét, még akkor is, ha az a Gt. alapján született, mert bár a Ptk.-ba ágyazott társasági jogi rendelkezések már nem tartalmazzák a véleményben hivatkozott Gt. szabályt, azonban a jogi személy nevében eljáró, ügydöntő tevékenységet kifejtő vezető tisztségviselő esetében, a Ptk. képviseletre irányadó általános szabályai ugyanerre az eredményre vezetnek. „...ha a jogi személy ... vezető tisztségviselője a jogi személy tevékenységi körében eljárva a jogi személlyel szerződéses vagy szerződésen kívüli jogviszonyban álló harmadik személynek vagyoni érdeksérelmet okoz, a polgári jogi felelősségi jogkövetkezmények a jogi személlyel szemben alkalmazhatók. A taggal (tisztségviselővel, alkalmazottal) szemben közvetlenül e jogkövetkezmények akkor sem alkalmazhatók, ha a magatartás egyúttal bűncselekmény törvényi tényállását valósítja meg.”

Meg kell említeni, hogy a büntetőbíróság előtt a bűncselekmény elkövetésének megállapítása esetén érvényesíthető polgári jogi igény, méghozzá a cselekmény elkövetőjével szemben. Ez az ún. adhéziós eljárás, melynek uniós előzménye is

²⁸ Lásd bővebben KISFALUDI András id. mű: 333-334.

²⁹ CSEHI Zoltán II. id. mű: 42.

³⁰ Költségvetési csalást követ el, ha a társaság nem fizeti meg a társasági adót, általános forgalmi adót, mert a vezető tisztségviselő nem állít ki számlát, meghamisítja a könyveket; csalást követ el, ha a jogi személy könyveit, mérlegét meghamisítva, értékbecslőt lefizetve megtéveszti a bankot és banki kölcsönt vesz fel, úgy, hogy tudja, a jogi személy nem fogja azt visszafizetni.

van, a 2001/220/IB kerethatározat 9. cikke kimondja, hogy minden tagállam biztosítja a bűncselekmények sértettjeinek azon jogát, hogy a büntetőeljárás keretein és ésszerű határidőn belül határozatot hozzanak az elkövető által a sértett részére fizetendő kártérítés tárgyában. Az adhéziós eljárás lényege tehát, hogy a sértett amennyiben a sérelmére elkövetett bűncselekményből kára keletkezett, kártérítési igényét már érvényesítheti a büntetőeljárás során is.³¹ Polgári jogi igény érvényesítése esetén, a büntetőbíróság kétféle döntést hozhat: foglalkozhat érdemben az igénnyel, vagy egyéb törvényes útra utasíthatja azt. Amennyiben a büntetőbíróság érdemben foglalkozik a polgári jogi igénnyel, a polgári jogi szabályokat alkalmazza, de a büntetőbíró szemével, azaz látva a bűncselekmény elkövetését, illetve az ezzel a magatartással a sértettnek okozott kárt, automatikusan alkalmazza a Ptk. 6:541. § szabályát, továbbá a Ptk. 6:519. §-ba ágyazott magánjogi szabályokat, melynek eredményeként, tapasztalatunk szerint³² megítélhetőnek vélik a kártérítést a vezető tisztségviselővel szemben akkor is, mikor a vezető tisztségviselő jogi személy nevében tett ügydöntő határozatai, szervezeti képviselési cselekményei vezettek a bűncselekmény megvalósulásához.³³ Ha a büntető bíróság egyéb törvényes útra utasítja a polgári jogi igényt, akkor polgári bíróság fog eljárni. Az ügy kimenetele itt sem lesz egyértelmű, a fentebb ismertetett jogértelmezési viták tükrében.

Összegzés

Annak ellenére, hogy nem látjuk lehetőségét a Ptk. 6:541. § kiterjesztő értelmezésének, el kell ismerni, egyet értve Sárközy Tamás professzorról³⁴, hogy e deliktuális szabály *részben áttörte* a Gt.-ben megfogalmazott „abszolút felelőtlenségi” szabályt, miszerint „a társaság felelős azért a kárért, amelyet vezető tisztségviselője e jogkörében eljárva harmadik személynek okozott”. Hiszen azon meghatározott esetekben, mikor a vezető tisztségviselő e minőségben eljárva

³¹ TARR Ágnes: A kárhelyreállítás jelene és jövője a magyar büntetőeljárásban http://www.debrecenijogimuhely.hu/archivum/2_2006/a_karhelyreallitas_jelene_es_jovoje_a_magyar_buntetoeljarasban/

³² A Miskolci Törvényszék gazdasági bűncselekményeket tárgyaló egyes bírásával történt interjú alapján.

³³ Ismét hivatkozunk a Szegedi Ítéltábla Polgári Kollégium 2/2008. (XII. 4.) számú kollégiumi véleményével módosított, egységes szerkezetbe foglalt 1/2005. (VI. 17.) számú kollégiumi véleményére, mely az alábbiak szerint kitért a büntetőeljárásban érvényesített polgári jogi igények kezelésére: „Ha viszont a büntetőeljárás keretében a büntetőbíróság polgári jogi igényt elbírál, akkor döntésének (indokolásának) polgári jogi szabályokkal összhangban álló levezetést kell tartalmaznia. Ha a Be. törvényi felhatalmazása alapján eljáró büntetőbíróság polgári bíróságként hoz döntést, akkor a polgári jogszabályhelyek pontos felidézése elkerülhetetlen – a Ptk. 339. § (1) bekezdésének mechanikus felemlítése polgári jogi szempontból téves és törvénysértő lehet –, a felelősségi szankciót pedig csak azzal a joggal szemben alkalmazhatja, akivel szemben azt a polgári jog lehetővé teszi. A kártérítés sem funkciója, sem jogi feltételei szerint nem tartozik a büntetőjog büntetési nemei közé, a kártérítést, mint polgári jogi igényt ezért a büntetőeljárásban sem lehet az elkövetővel szembeni „büntetésként” alkalmazni.”

³⁴ SÁRKÖZY Tamás: Folytonosság és változás a társasági jogban In.: Szerk: Miskolczi Bodnár Péter-Grad Gyenge Anikó: „Megújulás a jogi személyek szabályozásában” tanulmányok az új Ptk. köréből. KRE, Budapest, 2014., 18.

ugyan, de elkülöníthetően saját magatartásával okozza 3. személynek a kárt, immáron közvetlenül felelőssé tehető.

Figyelemmel a mérvadó kommentárok és szakirodalom, Ptk. 6:541. §-t érintő, eltérő megítélésére, valamint arra, hogy az említett szabályt kétféle bíróság, polgári és büntető is alkalmazhatja, még hozzá más-más attitűddel, indokoltnak látnánk az egységes jogalkalmazás és ítélkezési gyakorlat biztosításának érdekében – a megfelelő törvényi rendezésig – jogegységi eljárás lefolytatását és jogegységi határozat meghozatalát.

A jogi személy és a vezető tisztségviselője magatartásának egybeszámítása, vagy épp elválasztása bonyolult kérdés, amit bizonyít, hogy a személyiségi jogsértések kapcsán is komoly jogelméleti és joggyakorlati vita áll fenn azt illetően, hogy a szankció a jogi személy nevében eljáró és jogsértést elkövető vezető tisztségviselővel szemben, vagy a jogi személlyel szemben alkalmazandó. A vita magját itt is az képezi, hogy a jogi személy nevében eljáró vezető tisztségviselő cselekményét be kell-e tudni minden esetben a jogi személynek, vagy lehetnek-e ez alól kivételek, s ha utóbbi, akkor melyek ezek.

Sem a személyiségi jogsértések, sem a deliktuális kártérítés körében nem kívánjuk elvetni a vezető tisztségviselő közvetlen marasztalásának lehetőségét, mint kivételes esetet a visszaélészerű helyzetekben, annak érdekében, hogy a vezető tisztségviselő a jogi személy leple alatt ne bújhasson ki a felelősségre-vonás alól, de szívesebben látnánk azt, ha erre a törvény teremtene alapot.
