

Bakos-Kovács Kitti:¹ A vezető tisztségviselő jogviszonyának lemondással történő megszüntetése cégjogi, társasági jogi és szerződésjogi megközelítésben a BDT2015. 3416. eseti döntés tükrében

A jelen írás a Fővárosi Ítéltábla 16.Cgtf.43.726/2015/2. számú BDT2015. 3416. számon közzétett egyedi határozatának értékelésén keresztül a vezető tisztségviselő jogviszonyának lemondással történő megszüntetésének anyagi jogi kritériumait vizsgálja, valamint ezzel összefüggésben be mutatja a cégjegyzéki adat nyilvántartásból való törlésére vonatkozó cégjogi (eljárásjogi) rendelkezéseket. Tekintettel arra, hogy a gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének jogviszonya egy olyan többarcú jogintézmény, melynek kontraktuális alapját megbízási szerződés vagy munkaszerződés adja, nem mellőzhető a szerződés megszüntetésére irányadó polgári jogi, illetve munkajogi szabályok vizsgálata sem. Az ügyben a Gt. szabályai alapján hozott döntés elemzése mellett jelen írás kitér az említett gyakorlatnak a Ptk. szabályai alapján való fenntarthatóságára is.

Alkalmazott jogszabályok: Ctv. 81. § (1) bekezdés, 88. §, Gt. 7. §, 22. § (2) bekezdés, 31. § (1) bekezdés, 1959-es Ptk. 218. § (3) bekezdés, 321. §, 481. §, 483. § (2) bekezdés, Mt. 64. § (1) bekezdés, 65. §, 67. §, 78. §, 208. § (1) bekezdés, Ptk. 3:21. § (3) bekezdés, 3:25. §, 3:91. §, 3:112. § (1) bekezdés, 6:4. §, 6:5. §, 6:7. §, 6:10. §, 6:213. §, 6:278. §

1. Tényállás

[1] A cégnyilvántartás adatai szerint a kéttagú korlátolt felelősségű társaság mindkét tagja egyben a társaság önálló képviseleti joggal rendelkező ügyvezetője is. A tagok a megrendelői kör bővülésének hiányában már 2013 decemberében egyeztetéseket folytattak a társaság további működéséről. Ezen egyeztetésen a társaság másik tagja szóban közölte a kérelmezővel, hogy 2014. január 1-jétől új munkahelyet kapott, amely mellett a továbbiakban nem tud eleget tenni ügyvezetői teendőinek. Ügyvezetői tisztségéről való lemondását a tag ekkor még csak szóban jelezte a kérelmezőnek, kérve, hogy készítse el a lemondáshoz szükséges dokumentumokat. A kérelmező a tag ezen kérésének nem tett eleget, így a tag 2014. október 27-én – ajánlott levélként feladva – megküldte írásbeli lemondását a kérelmezőnek. A kérelmező a lemondásra nem válaszolt.

[2] A kérelmező 2014. november 7-én kelt nyilatkozatával szintén lemondott ügyvezetői tisztségéről. Lemondását a másik tag részére tértivevénnyel feladott küldeményben postázta, melyet a tértivevény tanúsága szerint a másik tag 2014. november 11-én vett kézhez.

[3] A tag a továbbiakban telefonon egyeztetett a kérelmezővel. E beszélgetések során tájékoztatta a kérelmezőt, hogy egyidejűleg nem mondhatnak le mindketten ügyvezetői pozíciójukról. Ismételten kérte a kérelmezőt a lemondással kapcsolatos változás cégbíróságnál történő bejelentésére.

[4] A közzétett eseti döntés alapjául szolgáló tényálláshoz további két előzményi eljárás tartozik.

[5] A kérelmező lemondását a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Ctv.) 88. §-a szerinti különleges törvényességi felügyeleti eljárásban 2014. november 10-én bejelentette a cégbíróság felé, amelyben kérte ügyvezetői minőségének cégjegyzékből történő törlését. Az eljáró bíróság a kérelmet elutasította arra hivatkozással, hogy a kérelmező csak abban az

¹ A szerző a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karán a Civilisztikai Tudományok Intézetének egyetemi adjunktusa.

esetben kérheti a rá vonatkozó cégjegyzéki adat törlését, ha igazolja, hogy jogviszonyáról lemondott és a társaság vezető tisztségviselőjétől írásban kérte a jogviszony megszűnésének cégbírósághoz történő bejelentését, azonban ennek a vezető tisztségviselő 60 napon belül nem tett eleget.

[6] Pár nappal később (2014. november 14-én) a tag maga is benyújtotta lemondását a cégbíróságra. Az eljáró cégbíróság határozatában a tag kérelmét elutasította és tájékoztatta a tagot, hogy ügyvezetői lemondását miként nyújthatja be a cégbírósághoz szabályszerűen.

[7] A kérelmező – figyelemmel az előzményi eljárásokban született cégbírósági határozatokra – 2015. január 10-én nyújtotta be újabb – a közzétett eseti döntés alapjául szolgáló – kérelmét a cégbíróságra, amelyben ismételten a Ctv. 88. §-a szerinti eljárás lefolytatását kérte.

2. Eljárási előzmények

2.1. Kérelem

[8] A kérelmező a vizsgált döntés alapjául szolgáló eljárás megindítására vonatkozó és 2015. január 10-én benyújtott kérelmében kérte a cégbíróságot a Ctv. 88. §-a szerinti eljárás lefolytatására és indítványozta vezető tisztségviselői jogviszonyának cégjegyzékből történő törlését.

[9] A korábban hozott előzményi határozatokban foglalt követelményeket is figyelembe véve, a kérelmező kérelme alátámasztásaként csatolta a lemondását tartalmazó levél kézbesítésének igazolására szolgáló tértivevény másolatát.

2.2. Az elsőfokú határozat

[10] Az elsőfokú bíróság a kérelmet a csatolt okiratok alapján megalapozottnak találta. A végzés indokolása szerint a kérelmező beadványához csatolta a lemondás kézbesítését igazoló dokumentumot, amelyet az eljáró bíróság elégségesnek ítélt meg a Ctv. 88. § (1) bekezdésében foglalt feltételek alapján. A cégbíróság ezért végzésével a Ctv. 88. §-a alapján elrendelte a kérelmező vezető tisztségviselői jogviszonyának cégjegyzékből történő törlését 2015. január 11. napjával. A törlés hatályát a cégbíróság a csatolt tértivevényen látható postai bélyegzőn szereplő dátum alapulvételével állapította meg.

2.3. Fellebbezés

[11] A végzéssel szemben a társaság nyújtott be fellebbezést, amelyben a végzés hatályon kívül helyezését, valamint az elsőfokú bíróság újabb eljárásra és új határozat meghozatalára történő utasítását kérte.

[12] A fellebbezésben foglaltak szerint a társaság másik tagja már 2013 decemberében jelezte szóban a kérelmező irányában azt, hogy új munkahelye miatt ügyvezetési feladatainak a továbbiakban már nem tud eleget tenni. Fellebbezése jogalapjaként hivatkozott arra, hogy a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 31. § (1) bekezdés *d)* pontja szerint vezető tisztségviselői jogviszonya a 2014. október 27-én kelt és a másik taggal, aki egyben a társaság másik ügyvezetője is volt, írásban közölt lemondása alapján megszűnt. Tekintettel arra, hogy a tag vezető tisztségviselői jogviszonya lemondás következtében korábban szűnt meg, mint ahogy a kérelmező lemondását megtette, így a kérelmező – mint a társaság másik vezető tisztségviselője – akkor járt volna el jogszerűen, ha a tag lemondásával összefüggésben eleget tesz a változásbejegyzési kérelem benyújtására vonatkozó törvényi kötelezettségének.

[13] Fellebbezésében előadta azt is, hogy a kérelmező lemondása nem tekinthető szabályszerűnek arra tekintettel, hogy a tag korábban kelt és közölt lemondása következtében vezető tisztségviselői jogviszonya már megszűnt akkor, mikor a kérelmező lemondott ügyvezetői tisztségéről. Ebből fakadóan a kérelmezőnek nem neki, mint a társaság másik vezető tisztségviselőjének kellett volna címezni lemondását, hanem a taggyűlés részére. Ezzel egyidejűleg a legfőbb szerv összehívása és új ügyvezető megválasztása érdekében köteles lett volna a szükséges intézkedéseket megtenni.

[14] A fellebbezés alátámasztására a tag csatolta a kérelmezőhöz címzett lemondó nyilatkozatát, valamint a postai feladás tényét igazoló ajánlószelvényt.

[15] A kérelmező a fellebbezésre tett észrevételében arra hivatkozott, hogy a másik tag nem ügyvezetői tisztségéről mondott le, hanem üzletrészenek értékesítését kezdeményezte, amelyre azonban nem tartott igényt, így őt változásbejegyzési kérelem benyújtására vonatkozó kötelezettség sem terhelte a cégbíróság felé.

2.4. A másodfokú határozat

[16] Az eljáró ítélőtábla nem osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját, és a fellebbezést megalapozottnak tartotta.

[17] A döntés indokolásában az ítélőtábla a cégjogi (eljárásjogi) rendelkezések mellett a kapcsolódó társasági jogi előírásokat is értelmezte. A 2014. március 14-éig hatályban volt, a jelen ügyben még alkalmazandó Gt. 31. § (1) bekezdés *d*) pontja értelmében a vezető tisztségviselői jogviszony lemondással megszűnik. A (2) bekezdés szerint a vezető tisztségviselő tisztségéről bármikor lemondhatott, ha azonban a lemondás a gazdasági társaság működőképességét érinti, akkor legkésőbb csak annak bejelentésétől számított hatvanadik napon válik hatályossá, kivéve, ha a gazdasági társaság legfőbb szerve az új tisztségviselő megválasztásáról e határidő elteltét megelőzően gondoskodott vagy gondoskodni tudott volna. A határozat indokolása kitért arra is, hogy a Gt. 7. §-ában foglalt rendelkezés alapján a törvényben előírt társasági jogi jognyilatkozatokat írásban vagy más bizonyítható módon kell a címzett tudomására hozni. A fenti rendelkezésekből az következik, hogy a vezető tisztségviselő (ügyvezető) lemondása egyoldalú címzett jognyilatkozat, amely írásbeli közlés esetén a másik ügyvezetőhöz, ügyvezető hiányában pedig a másik taghoz (tagokhoz) történő megérkezéssel hatályosul. A vezető tisztségviselő jogviszonya, amennyiben a Gt. 31. § (2) bekezdésében írt feltételek nem állnak fenn, a lemondás közlésével megszűnik.

[18] A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésének időpontja a Ctv. 24. § *h*) pontja értelmében kötelezően bejegyzendő cégjegyzéki adat, mely adatváltozás-bejegyeztetési kötelezettségnek elsődlegesen a társaság vezető tisztségviselője köteles változásbejegyzési eljárásban eleget tenni. A Ctv. 88. § (1) bekezdése ugyanakkor lehetőséget teremt arra, hogy a cégbíróság különleges törvényességi felügyeleti eljárás keretében kérelemre törölje a cégjegyzékből azt a vezető tisztségviselőt, akinek a vezető tisztségviselői jogviszonya megszűnt, azonban a társaság felhívás ellenére sem tett eleget a megszűnés cégbírósághoz történő bejelentési kötelezettségének.

[19] A kérelem megalapozottságához a kérelmezőnek egyrészt igazolnia kell az ügyvezetői tisztségének megszűnését és annak időpontját, másrészt pedig bizonyítania kell, hogy a társaság az erre vonatkozó felhívása ellenére – a törvényben előírt határidőt elmulasztva – továbbra sem tett eleget bejelentésének. Amennyiben a társaságnak nincs vezető tisztségviselője, akihez az említett felhívás intézhető lenne, úgy e körülményt kell igazolni.

[20] A fenti feltételek együttes vizsgálatából megállapítható, hogy a cégbíróságnak a Ctv. 88. § (1) bekezdésére alapított kérelem esetén a megfelelő okiratok megtekintésével vizsgálnia kellett volna a jogviszony megszűnésének tényét, továbbá azt, hogy a kérelmező írásban kérte-e a társaságtól a céggel fennálló jogviszonya megszűnésének cégbírósághoz történő

bejelentését. Amennyiben ez utóbbinak megfelelően eleget tett a kérelmező, nem mellőzhető annak megállapítása sem, hogy eltelt-e a bejelentés teljesítésére nyitva álló hatvan napos határidő.

[21] Az ítéletábra megállapította, hogy az elsőfokon eljáró cégbíróság anélkül foglalt állást a kérelmező ügyvezetői jogviszonyának megszűnéséről és rendelte el a kapcsolódó cégjegyzékbeli adat törlését, hogy a kérelmezőt felhívta volna a lemondását tartalmazó dokumentum csatolására, valamint azon felhívásának benyújtására, amelyben a másik ügyvezetőtől írásban kérte a vezető tisztségviselői jogviszonya megszűnésének cégbírósághoz történő bejelentését.

[22] A cégjegyzéki adat Ctv. 88. § (3) bekezdése szerinti törlése nem alapulhat a kérelmező által csatolt egyetlen tértivevényen, amely csupán a lemondás kézbesítését és átvételét igazolja.

[23] Figyelemmel arra, hogy a lemondó nyilatkozat és az írásbeli felhívás benyújtása hiányában a Ctv. 88. § (1) bekezdésére alapított kérelemtől megalapozottan nem hozható érdemi döntés, az ítéletábra szükségesnek látta az eljárás megismétlését az elsőfokú bíróság végzésének hatályon kívül helyezése mellett.

[24] A másodfokú bíróság iránymutatása szerint tekintve, hogy a fellebbezésben adat merült fel a tag ügyvezetői jogviszonyának esetleges korábbi, még a kérelmező lemondásának hatályosulását megelőző megszűnésére, az elsőfokú bíróságnak vizsgálni kell, hogy az ügyvezetői tisztségek mely időpontban szűntek meg. Ennek megítélése előfeltétele a kérelemtől szóló érdemi döntés meghozatalának és a vonatkozó cégjegyzéki adat törlésének.

[25] A fentiek eljárásjogi következményeként a megismételt eljárásban csatolandó bizonyítékok körét tekintve a tag vezető tisztségviselői jogviszonyának megszűnésétől függően a bíróságnak fel kell hívnia a kérelmezőt annak igazolására, hogy a másik ügyvezetőtől írásban kérte a vezető tisztségviselői jogviszonya cégbírósághoz bejelentését. Amennyiben úgy ítéli meg az elsőfokú bíróság, hogy a tag ügyvezetői jogviszonya korábban megszűnt, mint ahogy hozzá a kérelmező lemondó nyilatkozata megérkezett, úgy értelemszerűen a kérelmező számára már nem szükséges előírni a felhívás benyújtását.

3. A döntés értékelése, az érvelés kritikája

3.1. Jogi kontextus

3.1.1 A Ctv. 88. §-a

[26] A választott döntés értékelését több dimenzióban, cégjogi (eljárásjogi), társasági jogi, valamint szerződésjogi szempontból kívánjuk elvégezni. Tekintettel arra, hogy az eljárási előfeltételek vizsgálata megelőzi az anyagi jogi szabályok alkalmazását, így a továbbiakban ezen jogalkalmazói követelménynek megfelelő sorrendiségben kívánjuk a kapcsolódó jogszabályi előírásokat tárgyalni.

[27]

[28] Cégjogi szempontból a Ctv. 88. §-a egy olyan különleges törvényességi felügyeleti eljárást szabályoz, amelynek megindítására abban az esetben van lehetőség, ha a cégjegyzékbe bejegyzett személy jogviszonya a cégnél megszűnt, és a vezető tisztségviselő e változás bejelentését a cégbíróságnál elmulasztotta. Ez esetben a törvényességi felügyeleti eljárás célja a kérelmező cégjegyzékből való törlése, hiszen ennek révén állítható helyre a cég törvényes működése; új cégjegyzéki adat bejegyzésére az eljárás keretében nincsen lehetőség.³

³ Papp Tekla: A cégbíróság törvényességi felügyeleti eljárása, In: Papp Tekla (szerk.): Társasági jog, Lectum Kiadó, Szeged, 2011, 222-223. o.

[29] A Ctv. általános szabályai szerint a cégjegyzék adataiban bekövetkezett változások bejegyzése főszabályként kérelemre történik, amelyet a cég szervezeti képviselője (törvényes képviselője) köteles előterjeszteni jogi képviselő közreműködésével a változás bekövetkeztétől (a változás hatálybalépésétől) számított 30 napon belül.⁴

[30] A Ctv. szerinti határidő elmulasztása esetén az érintett személy köteles a vezető tisztségviselőt felhívni a jogsértés orvoslására, változásbejegyzési kérelem előterjesztésére. A vezető tisztségviselő részére a felhívást írásban és bizonyítható módon kell megküldeni, amelyet a cégjegyzékbe bejegyzett személy kérelméhez – jogszabály kötelező rendelkezése folytán – köteles csatolni.⁵ Nincs akadálya annak, hogy a felhívást a lemondással egy okiratba foglalják, vagy külön okiratban, azonban a lemondással egyidejűleg küldjék meg a vezető tisztségviselő részére.

[31] A volt vezető tisztségviselőnek a felhívás kézhezvételétől számított 60 nap áll rendelkezésére a változások cégjegyzékben történő átvezetésének a kezdeményezésére, és ezáltal a törvénytörő állapot helyreállítására. Amennyiben a kérelmező kérelmét a 60 napos határidő lejártát megelőzően nyújtja be a cégbírósághoz, akkor kérelme idő előtti, amelyet el kell utasítani.⁷

[32] A kérelemhez – a fentiekben említett felhíváson kívül – mellékelni kell továbbá azt az okiratot is, amelyből megfelelően kitűnik, hogy a cégjegyzékbe bejegyzett kérelmező jogviszonya jogszerűen megszűnt.⁸

[33] Ha a bíróság a kérelmet a csatolt mellékletek alapján megalapozottnak találja, akkor hivatalból törli a cégjegyzéki adatot a nyilvántartásból, valamint törvényességi felügyeleti intézkedést alkalmaz a céggel, illetve vezető tisztségviselőjével szemben.⁹

3.1.2 A vezetői jogviszony megszűnése a Gt. szerint

[34] A vezető tisztségviselői jogviszony egy olyan sajátos társasági jogi jogviszony, amelyre anyagi jogi megközelítésben elsődlegesen a Gt.¹⁰ szabályai az irányadóak. A Gt. határozza meg a jogviszony keletkezésének és megszűnésének feltételeit, a vezető tisztségviselő feladatait, valamint rendezzi a kapcsolódó felelősségi előírásokat is.¹¹

[35] A vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésének eseteit a Gt. 31. § (1) bekezdése tartalmazza. A vezető tisztségviselői teendők és feladatok ellátása bizalmi viszony, ezért a törvény a vezető tisztségviselő részére a lemondás intézményén keresztül biztosítja annak lehetőségét, hogy vezető tisztségviselői jogviszonyát megszüntethesse. A lemondás egyoldalú, címzett jognyilatkozat, amely indokolás nélkül, szóban vagy írásban is megtehető. A társaság elfogadására nincsen szükség ahhoz, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonya

⁴ Bánki-Horváth Mária – Bodor Mária Zsuzsanna – Gál Judit – Koday Zsuzsanna – Rózsa Éva – Vezekényi Ursula: Nagykommentár a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvényhez [online] – Ctv. 88. §-ához 1. cím, Wolters Kluwer, Budapest, 2015, <http://uj.jogtar.hu/>.

⁵ Bakos-Kovács Kitti: A cégjegyzékbe bejegyzett személynek a céggel kapcsolatos jogviszony törlésére irányuló kérelme - Különleges törvényességi felügyeleti eljárás, In: Jogtár Navigátor – Gazdasági Társaságok modul: Korlátolt Felelősségű Társaság – statikus és dinamikus folyamatábrák magyarázatokkal, Távoli hozzáférésű elektronikus dokumentumok, online szolgáltatások és más dinamikus dokumentumok, Wolters Kluwer, Budapest, 2014.07.01. [2014.12.21.], <http://uj.jogtar.hu/>.

⁷ Ctv. 88. § (1) bek.; Fővárosi Ítéltábla 13. Cgtf. 43019/2006/2.; Gál Judit – Vezekényi Ursula: Cégjogi kalauz 2009, hvgorac, Budapest, 2009, 441. o.

⁸ Ctv. 88. § (1) bek.; Papp Tekla: A cégbíróság törvényességi felügyeleti eljárása, In: Papp Tekla (szerk.): Társasági jog, Lectum Kiadó, Szeged, 2011, 222-223. o.

⁹ BDT2011. 2470.; BH2004. 202.; BH2001. 539.

¹⁰ Az ügyben még a Gt. szabályai voltak irányadóak.

¹¹ Farkas Csaba: A gazdasági társaság szervezete – A gazdasági társaság ügyvezetése, In: Papp Tekla (szerk.): Társasági jog, Lectum Kiadó, Szeged, 2011, 164. o.

megszűnjön.¹²

[36] A lemondás címzett jognyilatkozat, ezért fősabály szerint – hacsak a lemondás más időpontot nem határoz meg – tudomásszerzéssel hatályosul és szünteti meg a vezető tisztségviselő jogviszonyát. Amennyiben azonban a lemondás a társaság működőképességét érinti, mert például csak egy vezető tisztségviselője van a társaságnak, akkor a vezető tisztségviselő lemondása legkésőbb annak közlésétől számított 60. napon válik hatályossá, kivéve, ha a legfőbb szerv ezen időpontot megelőzően már gondoskodott vagy gondoskodni tudott volna új szervezeti képviselő megválasztásáról.¹³

[37] A lemondás hatályosulásának előfeltétele, hogy az ügyvezető lemondását írásbeli nyilatkozatával a társasághoz címezze és az a címzett részére bizonyítható módon megérkezzen, átvételre kerüljön. Szóbeli nyilatkozat esetén követelmény, hogy a társaság – összevetve a Gt. 7. §-ában foglalt követelményekkel – bizonyítható módon tudomást szerezzen a lemondásról (például a vezető tisztségviselő a társaság legfőbb szervi ülésén jelenti be lemondását a társaság részére).¹⁴

[38] Amennyiben a társaságnak több vezető tisztségviselője van, akkor a lemondás valamely másik vezető tisztségviselővel közölhető, ha azonban csak egy vezető tisztségviselő van, akkor a lemondást a legfőbb szervhez kell intézni. Kéttagú társaság esetén a vezető tisztségviselő lemondását ebben az esetben a tag részére köteles megküldeni.¹⁵

[39] A lemondás közlése tekintetében a vezető tisztségviselők képviseleti joga alapján is indokolt differenciálni: amennyiben a társaságnál a további vezető tisztségviselők képviseleti joga együttes (és nincs önálló képviseleti joggal rendelkező ügyvezető, vagy van, de nem az ő részére küldik meg a nyilatkozatot), akkor nem elegendő csupán valamely másik vezető tisztségviselővel közölni a lemondást és tőle kérni a cégbírósághoz történő bejelentést, hanem a nyilatkozat hatályosulásához szükséges az is, hogy a lemondás mindkét vezető tisztségviselővel megfelelően közlésre kerüljön. Amennyiben a gazdasági társaságnak két együttes képviseleti joggal rendelkező ügyvezetője van, és rajtuk kívül nincs más vezető tisztségviselő, akkor valamely vezető tisztségviselő lemondása – a társaság létesítő okiratába rögzített belső szervezeti viszonyok figyelembe vételével – a másik vezető tisztségviselővel való közlés időpontjában hatályosul, függetlenül az együttes képviseleti jogtól.

3.1.3 A vezető tisztségviselői jogviszony és a Ptk.

[40] A vezető tisztségviselő kijelölése, illetve megválasztása, valamint másik oldalról a vezető tisztségviselő elfogadó nyilatkozatával létrejön egy olyan jogviszony a társaság és a vezető tisztségviselő között, amelynek tartalmát különféle jogok és kötelezettségek teszik ki. Tekintettel arra, hogy a jogviszony tartalmának valamennyi elemét a Gt. nem képes lefedni, így figyelembe kell venni a megbízási szerződésre irányadó polgári jogi rendelkezéseket vagy a munkajog kapcsolódó szabályait, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el az ügyvezetéshez kapcsolódó teendőket.¹⁶ Megállapítható tehát, hogy a társaság és a vezető tisztségviselő között egy olyan *sui generis* társasági jogi jogviszony jön létre a kijelölés/megválasztás, valamint az ügyvezető által tett elfogadás révén, amelynek kontraktuális kereteit megbízási szerződés vagy munkaszerződés képezi, háttér-joganyagát pedig ezen túlmenően a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény (a

¹² BH1996. 550.

¹³ Gt. 31. § (2) bek.; ÍH2010. 131.; ÍH2010. 86.; BDT2005. 1269.; Zumbok Ferenc (szerk.) A gazdasági társaságokról szóló törvény magyarázata, Budapest, Magyar Hivatalos Közlönykiadó, 2007, 104-105.o.

¹⁴ BDT2010. 2303.; Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése, In: A gazdasági társaságok nagy kézikönyve, Wolters Kluwer, Budapest, 2007, 396-397. o.

¹⁵ BDT2015. 3398.

¹⁶ Gt. 22. § (2) bek.; Farkas Csaba: A gazdasági társaság szervezete – A gazdasági társaság ügyvezetése, In: Papp Tekla (szerk.): Társasági jog, Lectum Kiadó, Szeged, 2011, 164-165. o.

továbbiakban: 1959-es Ptk.), a társaság Ptk. alá helyesét követően pedig a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megbízási szerződésre, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) munkaszerződésre irányadó szabályai alkotják. Ugyanakkor azonban fontos megjegyezni, hogy ezt a sajátos társasági jogi jogviszonyt nem lehet önmagában munkajogviszonnyá, illetve polgári jogi szerződéses jogviszonnyá transzformálni, hiszen kettős jellegét mindvégig megőrzi. A jogviszonyra irányadó rendelkezések alkalmazhatóságával kapcsolatos problémákat tovább növeli annak a kérdése, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselők esetén hogyan alakul a Gt., illetve a Ptk. és az Mt. rendelkezéseinek egymáshoz való viszonya.¹⁷

[41] A megállapodás tartalmát a létesítő okirat vagy a társaság legfőbb szerve és a vezető tisztségviselő által kölcsönösen elfogadott feltételek határozhatják meg; az érintettek szabadon választhatják meg, hogy megbízási jogviszony vagy munkaszerződés keretében látja el tevékenységét a vezető tisztségviselő. Kiemelendő, hogy a munkaviszony létesítésre irányadó rendelkezéseket szem előtt kell tartani a kapcsolódó munkaszerződés megkötésénél.¹⁸

[42] A továbbiakban csak a vizsgált határozat szempontjából releváns, a jogviszony vezető tisztségviselő által tett lemondással történő megszüntetésének megfeleltethető polgári jogi és munkajogi intézményekre vonatkozó jogi környezet bemutatására szorítkozunk mind a döntés alapjául szolgáló tényállás időpontjában hatályban lévő és a megbízási szerződés szabályait rendező 1959-es Ptk.,¹⁹ mind pedig az Mt. tekintetében.²⁰

[43] Az 1959-es Ptk. 481. §-a és 483. § (2) bekezdése alapján a megbízott bármikor felmondhatja a megbízójával fennálló megbízási szerződését, azonban a felmondási időnek elegendőnek kell lennie ahhoz, hogy a megbízó az ügy további ellátásáról gondoskodni tudjon. A megbízó súlyos szerződésszegése esetén azonnali hatályú felmondással élhet a megbízott. A törvény csak tartós jogviszony esetén ad lehetőséget arra, hogy a felek a felmondás jogát kizárják vagy korlátozzák. A felmondás – figyelemmel az 1959-es Ptk. 321. §-ának rendelkezésére – a felek között fennálló megbízási szerződés egyoldalú jognyilatkozattal történő megszüntetését eredményezi; a szerződés felmondás esetén a jövőre nézve szűnik meg.²¹

[44] A felek a felmondás feltételeit a megbízási szerződésben rögzíthetik és szabályozhatják részletesen, ennek hiányában a jogszabályi rendelkezések irányadóak. A megbízottat megillető rendes felmondás tekintetében a törvény nem tesz különbséget határozott vagy

¹⁷ Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése, In: Kisfaludi András – Szabó Marianna (szerk.): A gazdasági társaságok nagy kézikönyve, Wolters Kluwer, Budapest, 2007, 341-342. o.; Barta Judit – Újváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társaság vezetői tisztségviselői jogviszony (egyes jogkérdések), Gazdaság és Jog 2016/4. sz., 3. o.; A vezető tisztségviselő ismét állhat munkaviszonyban, Munkaügyi Értesítő, 2007. szeptember, 278-279. o.

¹⁸ Kisfaludi András: A gazdasági társaság ügyvezetése, In: A gazdasági társaságok nagy kézikönyve, Wolters Kluwer, Budapest, 2007, 344. o.; A kontraktuális jogviszony minősítése tekintetében lásd: Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán – A vezető tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók jogviszonyának létesítésére vonatkozó szabályozás áttekintése, Jogtudományi Közlöny, 2010/2. sz., 61-63. o.; Lőrincz György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek munkajogi státuszáról, Gazdaság és jog, 1995/1. sz., 7. o.

¹⁹ A 2013. évi CLXXVII. törvény 1. §-a alapján a Ptk-t a hatályba lépését követően keletkezett jogviszonyokra kell alkalmazni. Ebből fakadóan a megbízási szerződés tekintetében az 1959-es Ptk. szabályait tekintjük át, figyelemmel a vizsgált döntés tényállásának alapjául szolgáló időpontokra. A döntés és a kifejtett megállapítások Ptk. szabályai szerinti fenntarthatóságára külön részben térünk ki.

²⁰ Barta Judit – Újváriné Antal Edit: A „Janus-arcú” gazdasági társaság vezetői tisztségviselői jogviszony (egyes jogkérdések), Gazdaság és Jog 2016/4. sz., 6. o.

²¹ Benedek Károly (átdolg.: Gellyért György): A szerződés megszűnésének egyes esetei. Az elévülés – A felmondás, In: Gellért György (szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázata 1., Complex, Budapest, 2007, 1148. o.

határozatlan időre létrejött jogviszony között; terminológiájában a tartós megbízási jogviszonyra tartalmaz eltérő rendelkezéseket. Tartós vagy folyamatos megbízási jogviszonyról abban az esetben beszélhetünk, ha a megbízott hosszabb időn keresztül végzi tevékenységét a megbízó számára. Ebben az esetben a felek a felmondás jogát nem zárhatják ki, azonban például hosszabb felmondási idő megjelölésével vagy feltétel megállapításával korlátozhatják, melynek kritériumait a megbízási szerződésben kell lefektetni.²²

[45] Az 1959-es Ptk. nem állapít meg a felmondási időre vonatkozó kötelező előírást. Az 1959-es Ptk. 482. § (2) bekezdése is kiemeli annak kötelezettségét, hogy a felmondási idő alatt a megbízott köteles ellátni feladatait és tevékenységét. A megbízó nem követelheti a felmondási idő kitöltését abban az esetben, ha a megbízott azonnali hatállyal mondja fel a szerződést a megbízó súlyos szerződésszegő magatartása miatt.²³

[46] A jogviszony rendes felmondása esetén nem terheli indokolási kötelezettség a megbízottat, míg az azonnali hatályú felmondás okát köteles megjelölni. A felmondást a másik szerződő félhez kell címezni, melyet a megbízott – az 1959-es Ptk. 218. § (3) bekezdésének a figyelembe vételével – szóban vagy írásban is megtehet.²⁴

3.1.4 A vezető tisztségviselői jogviszony és az Mt.

[47] Munkajogi szempontból a gazdasági társaság vezető tisztségviselője az Mt. 208. § (1) bekezdése szerinti akkor minősül vezető állású munkavállalónak, ha e tevékenységét munkaviszony keretei között látja el. Ebből fakadóan a Gt. társasági jogi előírásai mellett a munkajog szabályait is figyelembe kell venni a jogviszony jogszerű megszüntetésénél, még akkor is, ha a munkajogi szabályok betartásának vagy megsértésének cégjogi relevanciája nincsen.

[48] A törvény eltérő szabályai hiányában a vezető állású munkavállaló mind a felmondás, mind pedig az azonnali hatályú felmondás jogát az Mt. általános szabályai szerint gyakorolhatja.²⁵ A felmondás az Mt. alapján is címzett jognyilatkozat, amely a szerződést a jövőre nézve szünteti meg. Az Mt. 64. § (1) bekezdés *b)–c)* pontja alapján a munkaviszony megszüntethető felmondással vagy azonnali hatályú felmondással.

[49] A munkavállaló határozatlan időtartamú munkaviszonyát bármikor felmondhatja, határozott idejű munkaviszonyának felmondására azonban csak akkor van lehetőség, ha számára a munkaviszony fenntartása lehetetlenné válik vagy aránytalan sérelemmel járna.²⁶ A felmondás jogának a korlátozására a felek megállapodása alapján lehetőség van, melynek keretében a munkaviszony felmondással nem szüntethető meg legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig.²⁷

[50] Felmondás esetén a munkaviszony a felmondási idő elteltével szűnik meg. A felmondási idő szabályait és kezdőnapjának meghatározására irányadó rendelkezéseket az Mt. 68–69. §-ai tartalmazzák, amelyet mind a határozatlan, mind pedig a határozott idejű munkaszerződésre alkalmazni kell. Fontos azonban hangsúlyozni, hogy az Mt. 209. § (1)

²² EBH2006. 1510.; BDT2006. 1325.; BDT2004. 1061.

²³ Zoltán Ödön: A megbízási. A megbízási nélküli ügyvitel, In: Gellért György (szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázata 2., Complex, Budapest, 2007, 1780-1781. o.

²⁴ BH2008. 339.; BH1997. 396.; Benedek Károly (átdolg.: Gellyért György): A szerződés megszűnésének egyes esetei. Az elévülés – A felmondás, In: Gellért György (szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázata 1., Complex, Budapest, 2007, 828., 1148-1149. o.

²⁵ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán – A vezető tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók jogviszonyának létesítésére vonatkozó szabályozás áttekintése, Jogtudományi Közlemény, 2010/2. sz., 60-61. o.; Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, Gazdaság és Jog, 1999/2. sz., 19., 20. o.; Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2016, 596-597., 606. o.

²⁶ Mt. 67. §

²⁷ Mt. 65. § (2) bek.

bekezdése alapján a vezető munkaszerződése az Mt. Második Részében foglalt rendelkezésektől – meghatározott kivételekkel – eltérhet, így a vezető állású munkavállaló munkaszerződésében az Mt.-től eltérően rendezhető például a felmondási idő vagy a felmondás indoka.

[51] A felmondás írásba foglalása érvényességi kelléke a munkaviszony megszüntetésének. A munkavállaló az Mt. 67. § (1) bekezdése alapján határozatlan idejű munkaviszonyának felmondását nem köteles indokolni; az írásbeli felmondásban elegendő a munkaviszony megszüntetésére irányuló egyértelmű szándék kifejezése. Amennyiben a munkáltató a munkavállalót határozott idejű munkaviszonyban alkalmazza, akkor a munkavállalót felmondás esetén is terheli indokolási kötelezettség; ez esetben a felmondás okát világosan, a valóságnak megfelelően és okszerűen kell megjelölni a kapcsolódó konkrét körülmények bemutatásával együtt.

[52] Az azonnali hatályú felmondás feltételeit az Mt. 78. § (1) bekezdése tartalmazza, amely szerint a munkavállaló a munkaviszonyt azonnali hatályú felmondással megszüntetheti, ha a munkáltató a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi, vagy egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné teszi. A törvény e tekintetben nem tesz különbséget határozott vagy határozatlan idejű munkaviszony között, az azonnali hatályú felmondás érvényességi feltétele annak írásba foglalása, a felmondás okának megjelölése, valamint a törvényben előírt határidő megtartása. Azonnali hatályú felmondás esetén a jogviszony azonnali hatállyal megszűnik a másik féllel történt közlés időpontjában.

[53] A munkavállaló felmondását és az azonnali hatályú felmondást a munkáltatói jogkör gyakorló személynél terjesztheti elő. A jogkör gyakorlójáról a munkavállalót tájékoztatni kell; a munkavállalónak ahhoz kell címeznie a jognyilatkozatát és azzal kell azt közölnie, akit a munkáltató ezen tájékoztatójában megjelölt. Ha a felmondást nem az arra jogosított személy vette át, akkor eljárása érvénytelen, kivéve, ha – többek között – a jogkör gyakorlója a jognyilatkozatot jóváhagyta.²⁸

[54] Mindezek alapján annak vizsgálata során, hogy a vezető tisztségviselő lemondására joghatályosan sor került-e, a Gt., a Ptk. és az Mt. vizsgálata egyaránt szükséges lehet.

3.2. Az érvelés kritikája

3.2.1 Az érvelés kritikája cégjogi megközelítésben

[55] A Ctv. 88. § (1) bekezdésének rendelkezése azt a modellt követi, hogy a cégnek maradt olyan vezető tisztségviselője, akitől a változás cégbírósághoz történő bejelentése kérhető. Nem tartalmaz azonban a jogszabályhely előírást arra az esetre nézve, amikor lemondás következtében az egyetlen vezető tisztségviselő megbízatása szűnik meg, és a felhívást nincs kihez, valamely másik vezető tisztségviselőhöz intézni.

[56] A fenti probléma eljárásjogi szempontból annak kérdését veti fel, hogy amennyiben a cégnek a lemondás következtében nem maradt vezető tisztségviselője, akkor szükség van-e a cég részére a Ctv. 88. §-a alapján megindított különleges törvényességi felügyeleti eljárásban az eljárási jogok gyakorlása érdekében ügygondnok kirendelésére.

[57] Hiányzik a jogszabályból annak deklarációja, hogy a Ctv. 88. § alapján kezdeményezett

²⁸ A munkajogi szabályok rövid, áttekintő jellegű összefoglalására az alábbiak felhasználásával került sor: Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2016, 234., 240-243., 265., 267., 288-292., 311., 317., 319. o.; Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kajtár Edit – Kiss György – Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez [online] – Mt. 63. §-ához 1. cím, Mt. 65. §-hoz, Mt. 67. §-ához 1. cím, Mt. 78. §-ához, Mt. 208. §-ához, Wolters Kluwer, Budapest, 2015, <http://uj.jogtar.hu/>.

eljárás kétpólusú [pl. a Ctv. 77. § (1) bekezdés c) pontja szerinti eljáráshoz hasonlóan] vagy egypólusú eljárás [pl. a Ctv. 87. § (1) bekezdése szerinti eljárással összevetve]. Ezzel összefüggésben a jogalkotó adós maradt annak rögzítésével is, hogy a Ctv. 88. §-ában szabályozott eljárásban a kérelmet meg kell-e küldeni az érintett cég részére.

[58] A kérelem megküldésére vonatkozó bírósági kötelezettség megítélésére két ellentétes álláspont alakult ki: egyrészt a kézbesítés mellőzését tartalmazó rendelkezés hiányában a Pp. 3. § (6) bekezdése alapján, amelyet a törvényességi felügyeleti eljárással összefüggésben is alkalmazni kell, a kérelmet az ellenérdekű fél részére is szükséges kézbesíteni. A másik szakirodalmi álláspont szerint az eljáró cégbíróság a cégjegyzéki adat törlésére irányuló kérelmet nem köteles megküldeni a cég részére, azonban az eljárást befejező határozatát nemcsak a kérelmező, hanem a különleges törvényességi felügyeleti eljárással érintett céggel is közölni köteles postai kézbesítés vagy Cégek közlönyben történő közzététel útján.²⁹ E tekintetben a joggyakorlatban problémát okozhat az, hogy a cég rendelkezik-e egyértelműen megállapítható, elérhető és azonosítható vezető tisztségviselővel, amennyiben pedig nem, akkor megvalósulhat-e a nyilatkozat bármilyen formában történő joghatályos kézbesítése.

[59] A cégjegyzéki adat törlésével összefüggésben a változás bejelentésére vonatkozó felhívás megküldésének igazolása nem azonos a lemondást tartalmazó nyilatkozat közlésének bizonyításával, hanem tartalmában azt a követelményt támasztja, hogy a lemondó nyilatkozat megküldésén túlmenően a volt vezető tisztségviselőt a cégjegyzéki adataira vonatkozó változások megtételére kell felszólítani. Ennek a követelménynek a társaság lemondó vezető tisztségviselője akként is eleget tehet, hogy lemondásával egy okiratba foglalja a cégjegyzéki adat megváltozásának bejelentésére vonatkozó kérelmét. Amennyiben a lemondás következtében nem marad szervezeti képviselője a társaságnak, akkor ezen rendelkezés figyelembe vétele és a felhívás megküldése értelemszerűen mellőzhető.

3.2.2 Az érvelés kritikája társasági jogi megközelítésben

[60] Társasági jogi szempontból a lemondásra szóban csak akkor kerülhet sor, ha azt a vezető tisztségviselő – figyelemmel a Gt. 7. §-ában foglalt előírásra – bizonyítható módon (például a legfőbb szervi ülésen tett és jegyzőkönyvbe foglalt nyilatkozatával) hozza a társaság tudomására. Informális egyeztetésen tett szóbeli közlés nem váltja ki a lemondáshoz fűződő joghatásokat.

[61] Az írásba foglalt, lemondást tartalmazó nyilatkozat elkészítése a lemondást benyújtó vezető tisztségviselő feladata, míg a kapcsolódó változásbejegyzési eljáráshoz szükséges dokumentumok kitöltése és összeállítása, valamint a cégjegyzéki adat törlésére irányuló kérelem benyújtása a társaság megmaradt vezető tisztségviselőinek kötelezettsége (ha van további ügyvezető).

[62] A lemondás hatályosulásához nem szükséges a társaság elfogadása, így az sem, hogy a társaság másik ügyvezetője a lemondással összefüggésben választ küldjön a tag részére. Jogi relevanciával írásban tett lemondás esetén a lemondás közlésének az időpontja bír.

[63] Törvény kizáró rendelkezése hiányában a lemondás joga akkor is megilleti a vezető tisztségviselőt, ha rajta kívül nincs más szervezeti képviselője a társaságnak. Ebből fakadóan nincs tehát akadálya annak, hogy a társaság valamennyi vezető tisztségviselője közel azonos időben úgy mondjon le ügyvezetői megbízatásáról, hogy a társaságnak nem marad szervezeti képviselője. Ez esetben a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésének időpontjával összefüggésben külön-külön kell vizsgálni minden egyes lemondás hatályosulását, azaz

²⁹ Ctv. 88. § (3) bek.; valamint Ctv. 81. § (1) bek.; Fővárosi Ítéltábla 14.Cgtf.44.376/2013/2.; Bánki-Horváth Mária – Bodor Mária Zsuzsanna – Gál Judit – Koday Zsuzsanna – Rózsa Éva – Vezekényi Ursula: Nagykomentár a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvényhez [online] – Ctv. 88. §-ához 2. cím, Wolters Kluwer, Budapest, 2015, <http://uj.jogtar.hu/>.

közlésének formáját, valamint időpontját.

[64] Amennyiben a társaság tevékenysége (például igényel-e speciális szakértelmet, amely máshogy nem pótolható) vagy belső szervezeti struktúrája nem indokol mást (például nem együttes cégjegyzési joggal rendelkezik a két vezető tisztségviselő), akkor azon vezető tisztségviselők ügyvezetői jogviszonya, akik lemondó nyilatkozatukat korábban közlték valamely másik vezető tisztségviselővel jogszerűen, a nyilatkozat közlésének időpontjában azonnali hatállyal megszűnik.

[65] Tekintettel arra, hogy a lemondások következtében a társaságnak nem maradt szervezeti képviselője, így a nyilatkozatok hatályosulásával összefüggésben időben a legkésőbb közölt lemondó nyilatkozatra kell alkalmazni a Gt. 31. § (2) bekezdésében foglalt előírást. Ebből fakadóan annak a vezető tisztségviselőnek, aki időben legkésőbb közölte lemondását, nem azonnal szűnik meg az ügyvezetői jogviszonya, mivel további szervezeti képviselő hiányában a társaság működőképessége nem biztosított.

[66] Mindaddig, amíg a vezető tisztségviselő lemondása nem hatályosul, köteles ügyvezetési feladatait ellátni. Ezen időszak alatt nem mentesül a korábbi lemondásokhoz kapcsolódó változásbejegyzési kérelmek benyújtásának kötelezettsége alól, valamint új tisztségviselő megválasztása érdekében köteles összehívni a társaság legfőbb szervét. Ugyanakkor azonban megállapítható, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonya a lemondás szabályszerű közlését követő 60. napon akkor is megszűnik, ha a vezető tisztségviselő nem gondoskodik a törvényes működés helyreállításáról.

[67] Jelen ügyben a közel azonos időpontban tett lemondások tekintetében vizsgálni kell, hogy mely lemondás közlése történt meg szabályszerűen korábban, hiszen a lemondás hatályosulása és joghatásai a nyilatkozat közlésével állnak be. A tag 2014. október 27-én (hétfői napon) adta postára ajánlott küldeményként a lemondását. Az átvétel időpontját az ajánlószelvény nem igazolja, ennek megállapításához a Gt. 7. § (2) bekezdésében foglalt kézbesítési vélelem szabályait kell segítségül hívni. Ezen rendelkezések megfelelő alkalmazásával az ajánlott küldeményt a feladástól számított ötödik napon, jelen esetben – figyelemmel a Gt. 9. § (2) bekezdésére és az 1959-es Ptk. 282. § (1) bekezdésére – 2014. november 3-án a kérelmezőhöz megérkezettnek kell tekinteni. Az ajánlószelvény bekérése nem mellőzhető a bírósági eljárásban, a kérelmező részére az ellenbizonyítás lehetősége nyitva áll, melynek például postán történő információkéréssel tehet eleget. A küldemény sorsáról az értesítőn szereplő azonosító szám alapján a küldemény címzettjének kérésére a posta tájékoztatást ad, melyet a küldemény feladásának napjától számított hat hónapig lehet kezdeményezni a postánál.³⁰

[68] A kérelmező tértivevénnyel feladott küldeményként postázta lemondását a tag részére. A lemondás átvételének időpontja a tértivevényen feltüntetett nap, azaz 2014. november 11. Amennyiben a kérelmező az ellenbizonyítással nem él, akkor megállapítható, hogy a tag vezető tisztségviselői jogviszonya 2014. november 3-án azonnali hatállyal megszűnt. Ebből fakadóan a kérelmező lemondása csak legkésőbb a közléstől számított 60. napon válik hatályossá, és lemondásával egyidejűleg vagy azt követően köteles a tag vezető tisztségviselői jogviszonyának törlésére irányuló változásbejegyzési kérelem benyújtására, valamint a legfőbb szerv ülésének előkészítésére.³¹

[69] Amennyiben a kérelmező a kézbesítési vélelem megdöntésével bizonyítani tudja, hogy a tag lemondását csak 2014. november 11-ét követően vette át, akkor a kérelmező ügyvezetői tisztsége szűnt meg hamarabb, és a tag köteles a fenti teendők ellátására.

[70] Amennyiben a társaság egyetlen vezető tisztségviselője – aki egyben a társaság tagja is

³⁰ Ajánlott – Adja fel ajánlva! (https://www.posta.hu/kuldemeny_kuldese/tobbletszolgalattasok/ajanlott; letöltés ideje: 2016. 06. 21.)

³¹ EBH2002. 660.; BH1994. 686.; Farkas Csaba: A gazdasági társaság szervezete – A gazdasági társaság ügyvezetése, In: Papp Tekla (szerk.): Társasági jog, Lectum Kiadó, Szeged, 2011, 171-172. o.

– kíván kéttagú társaság esetén a lemondás jogával élni, nem szükséges lemondását kifejezetten a legfőbb szervhez intéznie, hanem elegendő azt a másik taggal jogszerűen közölnie. Ez azonban nem menti fel a vezető tisztségviselőt az alól, hogy a döntéshozó szerv összehívását kezdeményezze, mivel lemondása a társaság működőképességére kihatással van, így jogviszonya nem szűnik meg azonnal.

[71] A vezetői tisztségviselő jogviszony társasági jogi megszüntetése nem eredményezi közvetlenül a mögöttes kontraktuális keret megszűnését. A vezető tisztségviselői jogálláshoz kapcsolódó megbízási jogviszony vagy a munkaszerződés megszüntetését tekintve a polgári jog, illetve a munkajog rendelkezéseinek a betartásával kell eljárni.

[72] A felek a megkötött megbízási- vagy munkaszerződésben munkálhatják ki a vezető tisztségviselői jogviszony megszüntetésének polgári jogi vagy munkajogi következményeit, és a felek a szerződésben térhetnek ki és feleltethetik meg egymásnak a társasági jogi és munkajogi megszüntetési jogcímeket, figyelemmel mindkét jogterület eltérést nem engedő normáira.³²

3.2.3 Az érvelés kritikája a megbízási jogviszony megszűnésével összefüggésben

[73] Amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el ügyvezetési feladatait, akkor a tisztségről való lemondása esetén a megbízási szerződés tekintetében a megbízottat megillető felmondási joggal élhet. Az 1959-es Ptk. szabályai által biztosított felmondási jog annyiban tér el a Gt. lemondásra vonatkozó rendelkezéseitől, hogy – főszabály szerint – a jogviszony csak felmondási idő elteltével szűnik meg, azonnali hatállyal csak a törvényben meghatározott esetekben bír. A társasági jogi normák alapján a lemondás a társaság szerződésszegő magatartásától függetlenül – annak szabályszerű közlésével – azonnal hatályosul, kivéve abban az esetben, ha a társaság működőképességét érinti.

[74] A társasági jogi és a polgári jogi szabályok közötti összhang a megbízási szerződésbe felvett speciális klauzulák alkalmazásával teremthető meg. A felek az 1959-es Ptk. rendelkezéseitől eltérhetnek, így a felmondás részletes feltételei a Gt. rendelkezéseinek megfelelően dolgozhatóak ki a megállapodásban.

[75] A felek a vezető tisztségviselői jogviszonyhoz kapcsolódó megbízási szerződésbe a Gt. rendelkezéseitől eltérő előírásokat a Gt. 9. § (1) bekezdésében foglalt szabályozási technikára figyelemmel nem vehetnek fel. A Gt. 31. §-ának rendelkezései kógens előírásoknak minősíthetőek; a felek a lemondás tekintetében nem iktathatnak be további feltételeket, nem írhatnak elő felmondási időt vagy követelhetik meg a lemondás okának megjelölését. Bár a polgári jog szabályai szerint a vezető tisztségviselői megbízási ellátására vonatkozó jogviszony a kialakult bírói gyakorlat alapján tartós megbízási jogviszonynak tekinthető, ahol a felmondás joga korlátozható vagy feltételekhez köthető, ennek lehetősége mégsem alkalmazható az ügyvezetési feladatok ellátásra irányuló megbízási szerződésben. A megállapodásban a felmondás feltételeit a jogviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódó jogviták elkerülése érdekében a Gt. lemondásra vonatkozó szabályaihoz érdemes igazítani.

[76] Amennyiben a felek nem térnek el a megbízási szerződés törvényi szabályaitól, akkor abban az esetben, ha a lemondás a társasági jog szabályai alapján azonnal hatályosul és annak oka egyébként nem a társaság szerződésszegő magatartásában rejlik, a felmondási idő problematikájának elkerülése érdekében a megbízási szerződést közös megegyezéssel célszerű megszüntetni, hiszen annak tartalma kiüresedik azáltal, hogy a vezető tisztségviselő a

³² Lőrincz György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek munkajogi státuszáról, *Gazdaság és jog*, 1995/1. sz., 8. o.

továbbiakban nem látja el a társaság irányítását. Ha a lemondás a társaság működőképességét érinti, akkor a felmondási idő ezzel összefüggésben értelmezhető.

[77] Amennyiben a lemondás oka, bár indokolási kötelezettség nem terheli a vezető tisztségviselőt, a társaság szerződésszegésében áll, akkor az azonnali hatályú felmondás azonos joghatásokkal bír a lemondással a mögöttes kontraktuális jogviszony tekintetében azzal az eltéréssel, hogy annak okát kifejezetten meg kell jelölni. Diszkrepancia abban az esetben mutatható ki, ha a társaság szerződésszegő magatartására alapított felmondás azonnal hatályosul a megbízási jogviszony tekintetében, azonban a lemondás a társaság működőképességét érintve csak később eredményezi a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi megszűnését. Ebben az esetben a megbízási jogviszony azonnali hatályú felmondását később, abban az időpontban célszerű megtenni, amikor a lemondás társasági jogi szempontból hatályosul.

[78] A vezető tisztségviselő vagy a lemondással egyidejűleg, vagy pedig azt követően tett külön nyilatkozatával szüntetheti meg a megbízási szerződést. Mind a lemondás, mind pedig a megbízási szerződés egyoldalú megszüntetésére irányuló jognyilatkozat – annak alakszerűségi követelményeit tekintve – megtehető szóban, akár a legfőbb szervi ülésen tett bejelentés révén is.

3.2.4 Az érvelés kritikája munkajogi megközelítésben

[79] A vezető tisztségviselői megbízási társasági jogi alapú megszüntetése nem eredményezi automatikusan a kapcsolódó munkaviszony megszűnését. A vezető tisztségviselői jogviszonyról történő lemondás munkajogi szempontból a munkavállaló részéről tett egyoldalú jogviszony-megszüntetési nyilatkozatnak minősíthető.³³

[80] A munkaviszony és a vezető tisztségviselői jogviszony ilyen formájú összekapcsolódása felveti annak a kérdését, hogy lehetséges-e – figyelemmel a két jogterület eltérő szabályozási céljára – a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi és munkajogi vetületeinek egymásra tekintet nélkül történő megszüntetése.

[81] E kérdésben nem egységes a szakirodalom. Lőrincz György igen korai tanulmánya szerint a vezető tisztségviselő munkaszerződésének a társaság létesítő okiratában foglalt rendelkezéseknek is meg kell felelni, valamint a munkaszerződésbe a felek nem vehetnek fel Gt-be ütköző előírásokat. Ezen követelmény fényében csak az az értelmezés fogadható el, amely összekapcsolja a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi és munkajogi megszüntetési esetköreit.³⁴ Ezzel szemben Cséffán József álláspontja szerint a vezető tisztségviselői megbízási társasági jogi, míg a vezető állású munkavállaló pozíciója munkajogi státuszt eredményez, amelyet egymástól elkülönítetten kell kezelni, és a kapcsolódó társasági jogi, illetve munkajogi rendelkezéseket önállóan kell alkalmazni.³⁵

[82] Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el tevékenységét, vizsgálni kell, hogy munkaszerződése határozott vagy határozatlan idejű-e. Az ellentmondások elkerülése érdekében célszerű a munkaviszony fennállásának időtartamát a vezető tisztségviselőt kijelölő rendelkezésekben vagy megválasztása esetén a legfőbb szervi határozatban foglalt időtartamhoz igazítani, nincs azonban akadálya, hogy a felek ettől eltérően rendelkezzenek, és ne a társasági jogi megbízási idejével azonosan határozzák meg a munkaviszony időtartamát, hanem attól függetlenül állapítsák meg.³⁶ Az eltérés lehetősége

³³ Lőrincz György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek munkajogi státuszáról, *Gazdaság és jog*, 1995/1. sz., 7. o.

³⁴ Lőrincz György: A gazdasági társaságok vezető tisztségviselőinek munkajogi státuszáról, *Gazdaság és jog*, 1995/1. sz., 8-9.o.

³⁵ Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2016, 596. o.

³⁶ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 1999/2. sz.,

ugyanakkor csak egyirányú: megengedett, hogy a társasági jogi szempontból határozatlan időtartamra megválasztott vezető tisztségviselővel határozott idejű munkaszerződést kössön a gazdasági társaság az ügyvezetési feladatok ellátására. Fordított esetben a munkaszerződésben foglaltakat kell a társasági szerződéshez vagy a legfőbb szervi határozatban foglalt időtartamhoz igazítani, azaz határozott időre kinevezett vezető tisztségviselővel nem létesíthető határozatlan időtartamra munkaviszony, kivéve a munkakörök differenciált meghatározása esetén.³⁷

[83] A társasági jogban szabályozott, a vezető tisztségviselőt megillető – a törvényi kivételektől eltekintve – azonnali hatályú, indokolási kötelezettség nélkül megtehető lemondás a munkavállalót megillető felmondással és azonnali hatályú felmondással állítható párhuzamba. Amennyiben a vezető tisztségviselői feladatok ellátásához határozatlan idejű munkaviszony kapcsolódik, akkor a vezető tisztségviselő fennálló munkaviszonya tekintetében az ok megjelölése nélkül élhet a felmondás jogával, azonban a felmondási idő munkajogi szabályai nem hagyhatóak figyelmen kívül.

[84] Amennyiben a társaság az ügyvezetővel határozott idejű munkaszerződést kötött a vezető tisztségviselői feladatok ellátására, akkor a felmondási idő kitöltése mellett a felmondás okának Mt-ben foglalt követelmények szerinti megjelölése sem nélkülözhető, amely szintén többletkövetelményként jelenik meg a társasági jogi lemondáshoz képest.

[85] A munkajogban az azonnali hatályú felmondásra – függetlenül a munkaviszony időtartamától – csak az Mt-ben meghatározott okok esetén van lehetőség. Az azonnali hatályú felmondás a jogviszony megszűnésének időpontját tekintve mutat azonosságot a lemondással abban az esetben, ha a lemondás a társaság működőképességét nem érinti. Amennyiben a lemondás csak később hatályosul, akkor a megbízási jogviszonnyal összefüggésben kifejtetteket irányadónak tartjuk a munkaszerződés azonnali hatályú felmondására is.

[86] Az összhang megteremtése már sokkal nehezebb ez esetben, mint a megbízási szerződés tekintetében, hiszen mind a Gt. kötelező normáihoz, mind pedig a munkajog előírásaihoz is igazodni kell a felmondási idő és az indokolás szabályait tekintve.

[87] A vezető tisztségviselő feladatai a Gt. által meghatározottak, melyek a társasági jogi jogviszony mögött álló munkaszerződés tekintetében a munkaköri leírás tartalmát adják.³⁸ Amennyiben a vezető tisztségviselő jogviszonya lemondás révén hamarabb megszűnik, mint munkaviszonya, akkor a munkaköri leírás tartalma tekintetében a munkaszerződés kiüresedik, hiszen a lemondás révén a vezető tisztségviselő társaság képviselőjével és irányításával kapcsolatos feladatai megszűnnek, azt a továbbiakban már nem láthatja el.

[88] Az ellentétet a munkaviszony megszüntetésére irányuló más jogcím, például közös megegyezés alkalmazásával, a munkaszerződés módosításával vagy a munkavégzés alól történő felmentéssel lehet feloldani. A munkaszerződés módosítása révén lehetőség van arra, hogy a társasági jogi lemondáshoz munkajogi szempontból ne a felmondás, mint szerződés-megszüntető aktus kapcsolódjon.

[89] A munkajogi szabályok értelmében mind a felmondást, mind pedig az azonnali hatályú felmondást írásba kell foglalni, így nincs arra lehetőség, hogy a vezető tisztségviselő a legfőbb szervi ülésen bejelentett lemondásával egyidejűleg szóban nyilatkozzon fennálló munkaviszonyával összefüggésben. Ugyanakkor azonban megállapítható, hogy ez esetben is irányadó az Mt. 22. § (4) bekezdésének azon szabálya, miszerint az alaki kötöttség megsértése esetén az érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható, ha a jognyilatkozat a felek

20. o.

³⁷ Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán – A vezető tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók jogviszonyának létesítésére vonatkozó szabályozás áttekintése, Jogtudományi Közlöny, 2010/2. sz., 65. o.

³⁸ Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló, In: Kardkovács Kolos (szerk.): A Munka Törvénykönyvének magyarázata, hvgorac, Budapest, 2014. 382. o.

egyező akaratából teljességbe ment.

[90] Amennyiben a vezető tisztségviselő írásban küldi meg lemondását a címzett részére, akkor nincs akadálya annak, hogy a lemondást és a felmondást egy okiratba foglalja, azonban figyelemmel kell lenni arra, hogy a nyilatkozatban – különös tekintettel az indokolásra – a munkajogi követelményeknek is eleget kell tenni. Tekintettel arra, hogy a felmondást (ide értve az azonnali hatályú felmondást is) a munkáltatói jogkör gyakorlójának kell megküldeni, csak abban az esetben lehet egy okiratba foglalni a lemondással, ha annak címzettje társasági jogi és munkajogi szempontból nézve is megegyezik. A vezető tisztségviselő felett a munkáltató jogokat a létesítő okiratban kijelölt másik vezető tisztségviselő, további vezető tisztségviselő hiányában pedig a legfőbb szerv gyakorolja.

3.3. A döntés értékelése

[91] Helytálló a másodfokú bíróság azon következtetése, amely szerint a Ctv. 88. §-a alapján lefolytatott eljárásban nem elegendő a lemondás kézbesítését igazoló tértivevény másolatának becsatolása, hanem mellékelni kell a lemondó nyilatkozatokat a feladás tényét igazoló ajánlószelvényvel vagy tértivevénnyel együtt. A vezető tisztségviselő cégjegyzéki adat törlésére vonatkozó felhívását abban az esetben kell megkövetelni, ha maradt a társaságnak ügyvezetője figyelemmel a lemondás hatályosulásának fentiekben kifejtett szabályaira és időpontjára. Ebben az esetben igazolni kell azt is, hogy a felhívás kézbesítésétől számított 60 napos törvényi határidő eredménytelenül telt el. Tekintettel arra, hogy – amennyiben a kérelmező az átvétel időpontjára nézve nem tudja az ellenkezőjét bizonyítani – a tag vezető tisztségviselői jogviszonya szűnt meg korábban, így a kérelmező részére nem írható elő a felhívás megküldésének kötelezettsége, mert nincs másik ügyvezetője a társaságnak. Erre a tényre azonban a kérelmezőnek hivatkoznia kellett volna kérelmében.

[92] Bodor Mária álláspontja szerint nincs akadálya annak, hogy a volt vezető tisztségviselő nyújtsa be törlésre irányuló kérelmét a cégbírósághoz a Ctv. 88. §-a szerinti eljárásban. A vezető tisztségviselőnek igazolnia kell, hogy tisztsége jogszerűen megszűnt, lemondását a társaságnak a megfelelő személy részére megküldte és bejelentette.³⁹

[93] Amennyiben a kérelmező a lemondó nyilatkozatot és az annak átvételét igazoló tértivevényt csatolja, a rá vonatkozó cégjegyzéki adat törlésre kerül ugyan, azonban a cégbíróság vele szemben a törvényes működés helyreállítása érdekében törvényességi felügyeleti intézkedés alkalmazását nem mellőzheti (például pénzbírság kiszabásával), hiszen mindaddig, amíg lemondása nem hatályosult, köteles lett volna ügyvezetési feladatait ellátni és a törvényes működés biztosításáról gondoskodni. Ebben az esetben a Ctv. 88. §-a szerinti kérelem benyújtására leghamarabb a Gt. 31. § (2) bekezdésében foglalt 60 napos határidő elteltét követően van lehetőség, amelynek a kérelmező eleget tett.

[94] Szintén helytállónak tekinthető az ítéletábla azon indokolása, amely szerint az elsőfokú bíróság a megfelelő okiratok hiányában hozott érdemi döntést, és nem mellőzhető annak vizsgálata, hogy a tag vagy a kérelmező vezető tisztségviselői jogviszonya szűnt-e meg korábban, hiszen cégjogi szempontból ezen anyagi jogi kérdés megítélésétől függ az érdemi döntés alapjául szolgáló kötelezően csatolandó okiratok köre.

[95] Eljárásjogi megközelítésben ugyanakkor az előző megállapítás további kérdéseket vet fel. A közzétett konkrét jogeset alapján nem állapítható meg egyértelműen az eljárás bíróságok által alkalmazott eljárási rend (egypólusú vagy kétpólusú), amely a kérelem és az eljárást befejező határozat kézbesítését is érinti. Az egyik álláspont szerint a Ctv. 88. §-a szerinti eljárásban az eljárást megindító kérelmet a cégbíróság nem kézbesíti a társaság számára, csupán az eljárást befejező határozatát köteles megküldeni. Ebből fakadóan a cégbíróság

³⁹ Bodor Mária Zsuzsanna: A különleges törvényességi felügyeleti eljárások, In: Kisfaludi András – Szabó Marianna (szerk.): A gazdasági társaságok nagy kézikönyve, Wolters Kluwer, Budapest, 2007, 555-556. o.

részére az a tény, hogy a tag ügyvezetői jogviszonya adott esetben korábban megszűnt, mint a kérelmező vezető tisztségviselői jogviszonya, és nincs a társaságnak további képviselője, leghamarabb csak a fellebbezésből derülhetett ki a számára.

[96] A másodfokú döntés csak eljárásjogi szempontból, a csatolt okiratok fényében határozta meg iránymutatásait az elsőfokú bíróság számára, és nem tért ki arra, hogy a lemondások anyagi jogi szempontból mely időpontban hatályosulhatnak arra tekintettel, hogy a lemondását később közlő vezető tisztségviselő jogviszonya – mivel a társaság működőképességét érinti – nem szűnik meg azonnal. Nem utalt az ítéletábra arra, hogy a kézbesítési vélelem szabályait a Gt. 7. § (2) bekezdése tartalmazza, melynek figyelembe vételével szükséges nem csupán a kérelmező, hanem a tag lemondásának megküldését igazoló ajánlószelvény becsatolása is. Szintén hiányolható a másodfokú döntésben annak indokolása, hogy miért fogadta el az ítéletábra a másik ügyvezető által a cég nevében benyújtott fellebbezést a cég fellebbezéseként, ha maga a cég nevében eljáró természetes személy állítja, hogy nem törvényes képviselő. A jogerős határozatból ebből fakadóan hiányolhatóak az ezekkel kapcsolatos az elsőfokú bíróság részére adott iránymutatások.

[97] A közzétett cégbírószági döntésekben nem találunk olyat, ahol az eljáró bíróság a vezető tisztségviselői jogviszony lemondással történő megszüntetése mellett a szerződéses jogalap megszüntetésének jogszerűségét is vizsgálta volna. Ennek oka abban keresendő, hogy a megbízási szerződés jogellenes megszüntetéséből fakadó jogviták nem a cégbíróság, hanem polgári peres bíróság hatáskörébe tartoznak. Ugyanígy, a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos perek lefolytatására a munkaügyi bíróság rendelkezik hatáskörrel abban az esetben, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyának megszüntetése során a munkajogi szabályokat nem tartotta be.⁴⁰

[98] Cégjogi szempontból nincs relevanciája annak, hogy a kapcsolódó megbízási szerződés vagy munkaszerződés a jogszabályoknak megfelelően kerül-e rendezésre,⁴¹ hiszen a lemondással – társasági jogi szempontból – megszűnik a vezető tisztségviselő azon jogosultsága, amely alapján a társaság képviselőt, irányítási feladatait ellátja. A cégbíróság a vonatkozó cégjegyzéki adat törlését – kérelemre – a lemondás alapján végzi. A lemondás érvényességét és a cégbírószági eljárás kimenetelét nem érinti, ha a mögöttes kontraktuális kapcsolat megszüntetése jogellenes a polgári jogi/munkajogi előírások fényében.⁴²

[99] A lemondás önmagában nem bír megszüntető hatással a megbízási szerződés vagy a munkaszerződés tekintetében, de felveti a fennálló kontraktuális keretek felülvizsgálatának szükségességét.⁴³ A vezető tisztségviselői jogviszony megszüntetése csak abban az esetben lehet – valamennyi jogterület által támasztott követelményt kielégítve – jogszerű, ha a társasági jogi lemondás mellett az ügyvezetői teendők ellátásához kapcsolódó szerződéses jogviszony is módosításra, adott esetben megszüntetésre kerül.

[100] Nem értünk egyet Pál Lajossal abban, hogy a vezető tisztségviselő jogviszonyára vonatkozó szabályok alkalmazásakor jogintézményenként kell vizsgálni, hogy adott esetben mely törvény rendelkezései az irányadóak az általános és a különös szabályok viszonyát szem előtt tartva.⁴⁴ Álláspontunk szerint a vezető tisztségviselői jogviszony kettős meghatározottsága azt foglalja magában, hogy mind a társasági jogi, mind pedig a polgári jogi vagy munkajogi szabályoknak eleget kell tenni az ügyvezető jogviszonyának

⁴⁰ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 1999/2. sz., 21. o.

⁴¹ BH1994. 429.; Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló, In: Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, hvgorac, Budapest, 2014. 384. o.

⁴² BH1993. 203.

⁴³ Fabók András: A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései, *Gazdaság és Jog*, 1999/2. sz., 21. o.

⁴⁴ Pál Lajos: A vezető állású munkavállaló, In: Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*, hvgorac, Budapest, 2014. 392. o.

megszüntetésénél.⁴⁵

[101] Megállapítható, hogy e tekintetben a vezető tisztségviselői jogviszony kétarcúsága azt eredményezi, hogy a társasági jogi lemondáshoz kapcsolódóan szükséges a mögöttes kontraktuális kapcsolat rendezése, ugyanakkor azonban az alkalmazandó jogszabályok eltéréseire tekintettel ezen követelménynek a vezető tisztségviselő – még akkor is, ha azt egy okiratba foglaltan teszi meg – tartalmában külön jogi aktusokban tud eleget tenni.

[102] Bár a vezető tisztségviselői jogviszony társasági jogi és szerződéses alapjai nem különülhetnek el egymástól, mert a felek csak egymásra tekintettel szüntetik meg társasági jogi szempontból a vezető tisztségviselői jogviszonyt és a kapcsolódó megbízási szerződést vagy munkaszerződést, azonban *de facto* – jogtechnikailag – mégis külön-külön tett, mind a társasági jogi, mind pedig a polgári jogi/munkajogi előírásoknak megfelelő jogcselekményekkel érhető el a kívánt joghatás.

3.4. A döntés értékelése a 2013-as Ptk. tükrében

[103] A Ptk. a vezető tisztségviselői jogviszony keletkezésére és megszűnésére irányadó rendelkezéseket a jogi személyek általános szabályai között, valamennyi jogi személyre irányadóan szabályozza. Ebből fakadóan a vezető tisztségviselői jogviszony jogalapját a jogi személyek státuszjoga alapján alapításkor a létesítő okiratban tett kijelölés, míg a későbbiek során a megválasztást tartalmazó határozat adja.

[104] Bár a Ptk. 3:21. § (3) bekezdésében, valamint a Ptk. 3:25. § (3) bekezdésében foglalt előírás valamennyi jogi személy esetén irányadó, azonban a vezető tisztségviselő jogviszonyának lemondással történő megszüntetéséhez kapcsolódó eljárásjogi keretek differenciáltak abban a tekintetben, hogy a civil szervezetek bírósági nyilvántartásának hatálya alá tartozó jogi személyről, cégről vagy további, külön jogszabályban meghatározott, sem a civil szervezetek névjegyzéke, sem pedig a cégjegyzék hatálya alá nem tartozó jogi személy típusról van-e szó. A vizsgált eseti döntésre figyelemmel a továbbiakban csak a cégjogi rendelkezések és a gazdasági társaságokkal kapcsolatos normaanyag bemutatására szorítkozunk, és nem térünk ki az egyesület, alapítvány, valamint a Ptk.-n kívüli további jogi személy típusok esetén alkalmazandó eljárási kérdések elemzésére.

[105] A Ctv. 88. §-ában foglalt különleges törvényességi felügyeleti eljárás szabályai cégjogi szempontból nem változtak a Ptk. hatályba lépésével összefüggésben. Ugyanakkor megállapítható, hogy a kérelemről szóló érdemi döntés meghozatalánál a cégbíróság a Ptk. eltérést engedő szabályozási technikájára tekintettel ezen eljárás keretei között nem mellőzheti a létesítő okirat rendelkezéseinek a vizsgálatát a csatolandó okiratok bizonyítási eszközként történő elfogadhatóságához kapcsolódóan. Csak a létesítő okirat pontos ismerete fényében lehet érdemben állást foglalni arról, hogy az adott társaság esetében a társasági jogi nyilatkozatok (jelen esetben a lemondás) milyen alakszerűségi szabályoknak megfelelően tehetőek meg jogszerűen, mi a nyilatkozat hatályosulásának vagy a kézbesítési vélelem beállásának időpontja, amely kihatással van a tisztség megszűnésére is.

[106] Nem változnak érdemben a vezető tisztségviselői jogviszony lemondással történő megszüntetésének anyagi jogi feltételei a törvény által kínált modellszabályokat tekintve. A vizsgált bírói határozat nyomvonalát követve elsődlegesen arra az esetre koncentrálnak, ha a társaságnak a lemondás következtében nem marad képviselőre jogosult ügyvezetője.

[107] A Ptk. 3:4. § (2) bekezdésében foglalt diszpozitivitási klauzulára tekintettel felmerül annak a kérdése, hogy a tagok a létesítő okiratba felvehetnek-e a lemondás törvényi, a Ptk. 3:25. § (3) bekezdésében foglalt előírásaitól eltérő feltételeket. A klauzula hatályát vizsgálva megállapítható, hogy a társaság és vezető tisztségviselője közötti jogviszony egy olyan belső,

⁴⁵ BH1993. 203.; Rúzs Molnár Krisztina: Az Mt. és a Gt. együttes alkalmazásából fakadó problémák, In: Breznay Tibor (szerk.): A munkajog nagy kézikönyve, Complex, Budapest, 2006. 116-120. o.

szervezeti jellegű jogviszonynak minősül, amelyre vonatkozóan a tagok a törvényben foglalt rendelkezésektől eltérő szabályokat rögzíthetnek a társasági szerződésben.

[108] Társasági jogi megközelítésben vizsgálva álláspontunk szerint a vezető tisztségviselői jogviszony bizalmi jellege azt indokolja, hogy a lemondás joga a létesítő okiratban generálisan nem zárható ki,⁴⁶ viszont a jogalkalmazói gyakorlatra vár annak megítélése, hogy a lemondó nyilatkozat alakszerűsége, hatályosulása, indokolása vonatkozásában milyen mozgásteret enged a tagoknak.

[109] A problémafelvetés létjogosultságát nem csupán a Ptk. Harmadik Könyvének szabályozási módszere adja, hanem abban az esetben, ha a vezető tisztségviselői jogviszony kontraktuális kereteit megbízási szerződés adja, akkor ezen szabályok értelmében az ügyvezetői teendők ellátása olyan tartós megbízási jogviszonynak tekinthető, ahol a felmondás jogának korlátozása megengedhető a Ptk. 6:213. § (3) bekezdése alapján. Specifikus előírások létesítő okiratban történő rögzítése megkönnyítheti a társasági jogi lemondás és a megbízási szerződés felmondás szabályainak összhangba hozatalát a jogviszony kettős jellegét tekintve.

[110] Az eltérés lehetősége felvetődik a Ptk. 3:91. §-ában foglalt, a társasági jogi jognyilatkozatokra vonatkozó alakszerűségi rendelkezések vonatkozásában is abból az aspektusból, hogy a lemondó nyilatkozat megtehető-e szóban. Álláspontunk szerint ez esetben nem áll fenn olyan, az idézett jogszabályi rendelkezés (3) bekezdésében foglalt kényszerítő érdek, amely az eltérés lehetőség kizárná. A jognyilatkozatok megtételére vonatkozó törvényi előírás nem tekinthető kógensnek,⁴⁷ valamint a Ptk. ezen a területen az alaki szabályok megsértéséhez nem fűzi az érvénytelenség jogkövetkezményét.⁴⁸ Ebből fakadóan a létesítő okirat törvénytől eltérő rendelkezése alapján lehetőséget kell adni arra, hogy a vezető tisztségviselő szóban, akár a legfőbb szervi ülésen jelentse be lemondását vagy elektronikus hírközlő eszköz alkalmazásával tegye meg ezen jognyilatkozatát. Mindkét esetben fontosnak tartjuk azt kiemelni, hogy amennyiben a létesítő okirat a jogszabálytól eltérő rendelkezést tartalmaz, a nyilatkozat megtételének garanciális szabályait – különös tekintettel a bizonyíthatóság kérdésére (például jegyzőkönyvbe foglalás szükséges) – a létesítő okiratban szükséges részletesen kidolgozni, amelyet a társasági szerződés akár a vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályok között rögzíthet, akár pedig általánosságban szabályozhat valamennyi, a gazdasági társasággal kapcsolatos jognyilatkozat vonatkozásában.

[111] Amennyiben a fentiek szerint a létesítő okirat nem tartalmaz a törvénytől eltérő előírást a jognyilatkozatok vagy a lemondó nyilatkozat megtételére vonatkozóan, akkor a tisztségről való lemondó nyilatkozat csak írásban tehető meg jogszerűen.

[112] A létesítő okirat megengedő klauzulája alapján a szóban tett jognyilatkozat – főszabály szerint – a Ptk. 6:5. § (1) bekezdése alapján nyomban hatályosul, míg az írásban tett nyilatkozat esetén a Ptk. 3:91. § (4) bekezdésében foglalt kézbesítési vélelemre, valamint a Ptk. 6:5. § (2) bekezdésére figyelemmel kell meghatározni a lemondás hatályosulásának

⁴⁶ A felmondás jogának korlátozása, illetve kizárása a mögöttes kontraktuális kapcsolat szempontjából is vizsgálendő: amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási jogviszonyban látja el tevékenységét, akkor a Ptk. szabályait is figyelembe kell venni, mind a szerződések általános rendelkezéseit, mind pedig a megbízási szerződés speciális szabályait ide értve. Amennyiben a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatait, akkor a munkajogi szabályok elsődleges értelmezésével kell állást foglalni a felmondási jog korlátozásának és kizárásának lehetőségéről.

⁴⁷ Nochta Tibor: A gazdasági társaság. A gazdasági társaságok közös szabályai. A jognyilatkozatok megtételének ideje, a kézbesítési vélelem (3:91. §), In: Osztovits András (szerk.): A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja I. kötet, Első Könyv – Harmadik Könyv, Opten, Budapest, 2015, 492. o.

⁴⁸ Gadó Gábor: A gazdasági társaság szervezete, In: Sárközy Tamás (szerk.): Az új Ptk. magyarázata II/VI. – Polgári jog – A jogi személy, Második, átdolgozott, bővített kiadás, hvgorac, Budapest, 2014, 145. o.

időpontját.⁴⁹ A kézbesítési vélelem tekintetében ellenbizonyítás továbbra is lehetséges. Megjegyzendő ugyanakkor, hogy a tagok a létesítő okiratba a törvényben meghatározott kézbesítési vélelem szabályaitól eltérve speciális szabályokat is felvehetnek.

[113] Az előbbieken kifejtett alakszerűségi alternatívákat a Ctv. 88. §-ában megkövetelt, a vezető tisztségviselőhöz intézett felhívásra is alkalmazni kell.

[114] A Ptk. kifejezett rendelkezése alapján a lemondást a társasághoz kell címezni, és ennek keretében a vezető tisztségviselőhöz vagy a döntéshozó szervhez intézni.⁵⁰ E tekintetben, amennyiben nincs másik vezető tisztségviselője a társaságnak, akkor a legfőbb szervhez kell benyújtani a lemondást. Felvethető annak a kérdése, hogy a társaság egyetlen vezető tisztségviselője, aki a lemondás jogát gyakorolni kívánja, köteles-e megtenni a szükséges intézkedéseket a legfőbb szerv összehívása érdekében. Álláspontunk szerint igen, hiszen a lemondás ez esetben a korábbiakban kifejtettek megfelelő alkalmazásával – főszabály szerint – csak a legfőbb szervvel történő közléssel hatályosulhat, valamint a szükséges intézkedések megtételének kötelezettsége indokolható a Ptk. 3:25. § (4) bekezdésében foglalt rendelkezések figyelembe vételével is. Nincs akadálya azonban annak, hogy a tagok a létesítő okiratban akként rendelkezzenek, hogy – eltérve a törvényi előírástól – a lemondás a másik taggal vagy a tagokkal is közölhető joghatályosan, az *ex lex* helyzet kialakulásának elkerülése érdekében azzal a feltétellel, hogy az új képviselő megválasztásához kapcsolódó teendőket köteles a vezető tisztségviselő megtenni.

[115] A Ptk. 3:112. §-ának elemzése során megállapítható, hogy a gazdasági társaságok vezető tisztségviselői jogviszonyából a kettősség nem tűnt el, továbbra is egy sajátos, a jogi személyek státuszjoga által meghatározott és körvonalazott jogviszony maradt, amelynek társasági jogi alapjain kívül kontraktuális kereteit – a felek választása alapján – megbízási szerződés vagy munkaszerződés adhatja. Érdemesnek tartjuk ugyanakkor megjegyezni, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony szerződéses alapjaira a törvény csak a gazdasági társaságok közös szabályai között szól, és nem utal rá más jogi személy típusok tekintetében.

[116] A vezető tisztségviselői jogviszony szerződéses kereteit tekintve az eltérés lehetősége dogmatikai szempontból nem lehetséges. Az ügyvezető által ellátott tevékenységek körét vizsgálva megállapítható, hogy a szerződés meghatározó jellegét adó magatartások spektruma vagy eredményhez nem kötött gondossági kötelelem vagy pedig munkaviszony keretei között értelmezhető és fejthető ki, vállalkozási szerződés megkötésével a jogszabályi követelményeknek nem lehet jogszerűen eleget tenni. A szerződés minősítése tekintetében a korábbi gyakorlat és szakirodalmi álláspontok fenntarthatóak, miszerint a szerződést nem annak elnevezése, hanem tartalma szerint kell megítélni.⁵¹ A törvény kifejezett előírása alapján a szerződést a társasággal külön kötött megállapodásba kell foglalni, mentesítve ezáltal a létesítő okiratot – még ha a vezető tisztségviselői feladatok tekintetében van is átfedés – a funkciójától idegen elemek alól.

[117] Amennyiben a vezető tisztségviselő megbízási szerződés alapján látja el tevékenységét, akkor a társasági jogi és a polgári jogi rendelkezések egymásnak történő megfeleltetése

⁴⁹ A Ptk. 6:10. §-a alapján – amennyiben a Ptk. eltérően nem rendelkezik – akkor a jognyilatkozat kötelmi szabályait kiterjesztően kell alkalmazni a nem kötelmi jellegű jognyilatkozatok tekintetében is. A jognyilatkozat hatályosulása tekintetében a Ptk. Harmadik Könyve eltérő előírást nem tartalmaz.; Lásd erre vonatkozóan: Kisfaludi András: A kötelmek közös szabályai. A jognyilatkozat, In: Wellmann György (szerk.): Az új Polgári Törvénykönyv magyarázata V/VI. – Polgári jog – Kötelmi jog – Első és Második rész, hvgorac, Második, átdolgozott, bővített kiadás, hvgorac, Budapest, 2014, 37. o.

⁵⁰ Török Gábor: A jogi személy általános szabályai. A jogi személy szervezete és képviselete. In: Sárközy Tamás (szerk.): Az új Ptk. magyarázata II/VI. – Polgári jog – A jogi személy, Második, átdolgozott, bővített kiadás, hvgorac, Budapest, 2014, 62. o.

⁵¹ Lásd erre vonatkozóan részletesen: Papp Tekla – Rúzs Molnár Krisztina: A társasági jog és a munkajog határán – A vezető tisztségviselők és a vezető állású munkavállalók jogviszonyának létesítésére vonatkozó szabályozás áttekintése, Jogtudományi Közlöny, 2010/2. sz., 59-71. o.

kétirányú lehet: a tagok dönthetnek úgy, hogy a lemondás feltételeit közelítik a megbízási szerződés felmondásra vonatkozó rendelkezéseiseihez, illetve a felek eltérő megállapodásának hiányában törvényi szabályaihoz, vagy pedig a felmondási jog gyakorlásának főbb kritériumait igazítják a társasági jogi lemondáshoz.

[118] Amennyiben a felek nem kívánnak az eltérés lehetőségével élni, vagy a létesítő okiratban, megbízási szerződésben nem térnek ki a jogviszony megszüntetésének speciális szabályaira, akkor a törvényi rendelkezések lépnek életbe és az így keletkezett anomáliák feloldásánál a vizsgált eseti döntés elemzésénél kifejtett alternatívákat irányadónak tartjuk a Ptk. hatálya alatt is.

[119] A megbízási szerződés felmondására vonatkozó törvényi előírások igen szűkszavúak, rendszertani elhelyezésüket tekintve a rendes felmondás szabályait a szerződések általános rendelkezései között, a Ptk. 213. §-ában találjuk, míg az azonnali hatályú felmondást a Ptk. 6:278. §-a szabályozza.⁵²

[120] A munkaviszony tekintetében a társasági jogi lemondás és a munkajogi felmondás vagy azonnali hatályú felmondás kapcsolata nem függetleníthető a Ptk. és az Mt. együttes alkalmazására vonatkozó szakirodalmi álláspontoktól, valamint a Ptk. Harmadik Könyvének eltérést engedő szabályozási módjától. E tekintetben az a megállapítás tehető, hogy a vezető tisztségviselői jogviszonyhoz kapcsolódó munkaszerződés felmondását minden esetben a munkajog kötelező előírásainak megfelelően kell megtenni, azonban a létesítő okiratban történő eltérés lehetőségét tekintve a társasági jogi lemondás feltételei a létesítő okiratba felvett klauzulák alapján a korábbi gyakorlattól eltérően könnyebben összeegyeztethetőek a munkaviszonyra irányadó rendelkezésekkel a jogalkalmazói gyakorlat során.

[121] Az is lehetséges, hogy a tagok a létesítő okirat aláírásakor még nem gondolnak a lehetséges ütközési pontok feloldására, vagy nem kívánnak ezzel foglalkozni, ez esetben a vizsgált bírósági határozat elemzésénél kifejtett megállapítások és anomáliák a Ptk. hatálya alatt is irányadónak, ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban állva látja el ügyvezetési feladatait.

[122] A fentiek alapján jól kirajzolódik az az irányvonal, hogy a Ptk. 3:4. § (2) és (3) bekezdésében foglalt eltérési lehetőség szélesre tárja a lehetséges jogtechnikai megoldások körét több jogterület együttes alkalmazásának teret engedve akként, hogy az ellentmondások jogalkalmazói munka révén kiküszöbölhetőek legyenek. A Ptk. Harmadik Könyvének szabályozási rendszere változatos alternatívákat kínál az ügyvédi gyakorlat számára a létesítő okirat rendelkezéseinek, valamint a vezető tisztségviselői jogviszony szerződéses jogalapjainak a kidolgozása során, amely kellő mozgásteret hagy a létesítő okirat gondos és átgondolt előkészítésére, a tagok magánautonómiájának kiteljesedésére. Jogviták esetén az eltérések elfogadhatósága a bírósági judikatúra elé állít kihívásokat, amely rugalmas bírói jogértelmezésre teremt lehetőséget.

Tárgyszavak:

vezető tisztségviselői jogviszony megszűnése; különleges törvényességi felügyeleti eljárás; vezető tisztségviselő törlése változásbejegyzési eljárás; lemondás; lemondás hatályosulása; felmondás; vezető állású munkavállaló felmondás

⁵² Menyhárd Attila: A szerződés megszüntetése megállapodással és egyoldalú nyilatkozással. (6:213. §), In: Osztoivits András (szerk.): A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja III. kötet – Hatodik könyv: Kötelmi jog Első rész – Harmadik rész, Opten, Budapest, 2015, 497., 500., 699. o.; Wellmann György: A szerződés általános szabályai. Az érvénytelenség., In: Wellmann György (szerk.): Az új Polgári Törvénykönyv magyarázata VI./VI. – Polgári jog – Kötelmi jog – Harmadik, Negyedik, Ötödik és Hatodik rész, hvgorac, Második, átdolgozott, bővített kiadás, hvgorac, Budapest, 2014, 142. o.