

Munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő visszahívásának munkajogi vetülete, a Kúria közelmúltbeli elvi döntése

Gazdasági társaságok ügyvezetését a felek megállapodásának függvényében egy vezető tisztségviselő megbízási vagy munkaviszonyban is elláthatja. Amennyiben egy vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el feladatait, úgy jogviszonya tekintetében általánosságban, így annak esetleges megszűntetése kapcsán is mind a gazdasági társaságokra vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, mind pedig a releváns munkajogi szabályokat is figyelembe kell venni, mely számos esetben jogalkalmazási nehézséget jelenthet.

A vezető tisztségviselők munkaviszonyának megszüntetése körében kialakult bírói gyakorlat elismeri, hogy a vezető tisztségviselő társasági jogi rendelkezéseken alapuló megfelelő aktussal történő visszahívása nem csak a társasági jogi értelemben vett vezető tisztségviselői megbízatást szüntetheti meg, hanem a vezető tisztségviselő munkaviszonyát is, azzal, hogy ebben az esetben a visszahívó társasági jogi aktusnak a vonatkozó munkajogi rendelkezéseknek is meg kell felelnie. Amennyiben a visszahívás nem felel meg a munkajogi rendelkezéseknek és emiatt az adott vezető tisztségviselő megfelelően igényt érvényesít, akkor a munkáltató köteles lesz viselni a munkaviszony jogellenes megszüntetésével kapcsolatosan meghatározott anyagi következményeket.

A Kúria nemrégiben közzétett eseti döntésében elvi jelleggel foglalkozott azzal a kérdéssel, hogy jogszerűen kiköthető-e egy vezetői munkaszerződésben az, hogy a vezető tisztségviselői tisztségből történő indokolás nélkül történő visszahívása - melyre a vonatkozó társasági jogi szabályok értelmében lehetőség van - egyben azonnali hatállyal megszünteti a vezető tisztségviselő munkaviszonyát. Ebben a tekintetben fontos rögzíteni, hogy a vonatkozó munkajogi szabályok szerint egy vezető tisztségviselő munkaviszonya megszüntethető indokolás nélkül felmondással (korábbi terminológia szerint rendes felmondással) vagy adott esetben indokolással ellátott azonnali hatályú felmondással (korábbi terminológia szerint rendkívüli felmondással) is.

A Kúria említett döntése elvi éllel szögezi le azt, hogy semmis azon szerződéses rendelkezés, mely egy vezetői szerződés esetén lehetővé kívánná tenni azt, hogy egy vezető tisztségviselő munkaviszonya indokolás nélküli visszahívással (azaz megfelelő legfőbb szervei döntéssel) egyben azonnali hatállyal megszünteti a vezető tisztségviselő munkaviszonyát is. Azaz a Kúria kimondta, hogy **az adott ügyben vizsgált munkaszerződés azon rendelkezése, hogy a munkáltató a visszahívást nem köteles indokolni, az azonnali hatályú felmondásra nem, hanem kizárólag a (rendes) felmondásra vonatkozhat.**

A Kúriai döntés indokolása szerint ugyanis az Mt. általános szabályai szerint a munkaviszony közös megegyezéssel, felmondással vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg és ezen általános szabályoktól az Mt. nem enged eltérést. Ez pedig azt jelenti - függetlenül attól, hogy a vezető állású munkavállalók munkaviszonyaira speciális és az általános szabályoknál rugalmasabb és szélesebb körű eltérést engedő rendelkezések vonatkoznak - hogy **nem lehet érvényesen olyan rendelkezést rögzíteni egy vezetői munkaszerződésben, mely a gyakorlatban oda vezetne, hogy tartalmában nem lenne különbség egy azonnali hatályú felmondás és egy (rendes) felmondás között, azaz mindkét intézkedés végső soron indokolás nélkül és azonnali hatállyal szüntetné meg a munkaszerződést.**

Ugyan a Kúria döntés explicit módon nem rögzíti, hogy ez egyben korlátot jelent abból a szempontból, hogy a felmondás tekintetében vezetői szerződés esetén el lehet térni a felmondási időre vonatkozó



általános szabályoktól, azonban a döntési elvi tartalmából arra lehet következtetni, hogy az eltérési lehetőség ebben a tekintetben nem lehet korlátlan, azaz nem lehet például felmondás esetére a felmondási idő alkalmazását teljes mértékben kizárni.