

A vezető tisztségviselő visszahívásának munkajogi vonzata

A Polgári Törvénykönyv a vezető tisztségviselői megbízatás megszűnésének több formáját is ismeri, amelyek közül a visszahívás intézménye a leggyakoribb jogvitát kiváltó ok. Ennek oka, hogy a visszahívással a vezető tisztségviselő megbízatása azonnal és indokolás nélkül megszűnik. A visszahívás kapcsán éppen ezen utóbbi körülmények, vagyis az azonnaliság és az indokolási kötelezettség hiánya tud zavart okozni, amennyiben a tisztség ellátására munkaviszony keretében kerül sor.

A vezető tisztségviselő feladatkörét munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében láthatja el és megbízatása határozott vagy határozatlan időtartamra is szólhat. Ezen tényezők nem befolyásolják azt a tényt, hogy a Ptk. alapján a vezető tisztségviselő megbízatása bármikor visszahívással megszüntethető külön előre meghatározott időtartam vagy feltétel és bármilyen indokolási kötelezettség nélkül. Ennek következménye pedig az, hogy amennyiben szabályszerű eljárásban születik meg a visszahívásról szóló döntés, úgy annak jogszerűsége tartalmilag nem tehető kétségessé.

Ezen első ránézésre egyszerűnek és megdönthetetlennek tűnő jogviszony megszüntetési módnak azonban mégiscsak megvannak az árnyoldalai, amennyiben a cégtulajdonos nem elég körültekintő. Ugyanis abban az esetben, ha a megbízatás ellátására munkaviszony keretében kerül sor, úgy a jogviszony megszüntetése kapcsán figyelemmel kell lenni a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseire is. A munkajog ugyanis általában nem teszi lehetővé a munkaviszony azonnali hatállyal történő és indokolás nélküli megszüntetését, annak ellenére, hogy a cég és a vezető tisztségviselője közötti bizalmi kapcsolat jellege ezt kívánná meg.

A hatályos rendelkezések értelmében a munkaviszony közös megegyezéssel, „rendes” felmondással, vagy azonnali hatályú felmondással szüntethető meg. Ez az általános szabály vonatkozik a vezető állású munkavállalókra is, annyi különbséggel, hogy a vezető állású munkavállaló jogviszonyának „rendes”, tehát nem azonnali hatályú felmondással történő megszüntetése esetén a munkáltatót nem terheli indokolási kötelezettség.

A cégek tulajdonosai számára épp ezen rendelkezések látszólagos ellentmondása szokott problémát okozni, miszerint a visszahívás azonnali hatállyal is történhet, indokolási kötelezettség nélkül, míg a munkaviszony azonnali hatállyal történő megszüntetése esetén a munkáltatót a vezető tisztségviselő esetén is terheli az indokolási kötelezettség.

Erre tekintettel - a bírói gyakorlat szerint is - a vezető tisztségviselő munkaszerződése akkor felel meg a vonatkozó jogi szabályozásnak, ha annak tartalma szerint a vezető tisztségviselői jogviszonyból indokolás nélkül történő visszahívásra jogszerűen akkor van lehetőség, ha az intézkedés a „rendes” felmondás követelményének megfelel, mert ebben az esetben nem terheli a munkáltatót indokolási kötelezettség. Abban az esetben, ha a visszahívással a munkáltató azonnali hatállyal a munkaviszonyt is meg kívánja szüntetni, akkor a munkáltatót azonban indokolási kötelezettség is terheli. A



munkaszerződés olyan rendelkezése tehát, miszerint a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető azonnali hatályú visszahívást nem köteles indokolni, a Munka törvénykönyve rendelkezéseibe ütközik.

A biztonságos megoldást az jelentheti, ha munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetén biztosítjuk a tisztségből való indokolás nélküli, azonnali hatályú visszahívás lehetőségét is, miközben a munkaviszony megszüntetésére a munkajogi szabályokat alkalmazzuk.