

Egyszemélyes kft. tulajdonosának illetve gazdasági társaság ügyvezetésre egyedül jogosult tagjának munkaviszonyával kapcsolatos problémák – különös tekintettel az egymásnak ellentmondó szakmai álláspontokra

Lehet, vagy nem lehet munkaviszonyban az ügyvezető?

Az egyszemélyes gazdasági társaságok tulajdonosainak illetve többszemélyes gazdasági társaságok egyedüli ügyvezetőjének lehetséges jogviszonyainak megítélése komoly szakmai kihívást jelent. Nem csoda, hogy számos egymással ellentétes szakmai álláspont létezik.

Cikkünkkel segítséget kívánunk nyújtani a hatályos jogszabályok közötti eligazodáshoz, választ adva a fenti kérdésre, a megváltozott helyzethez való alkalmazkodási lehetőség bemutatásával.

A társasági jog 2014. március 15-től hatályos szabályozása alapjaiban változtatta meg a helyzetet, amikor a rendelkezések önálló törvényből – a gazdasági társaságokról szóló 2006. évi IV. törvényből (továbbiakban: Gt.) – átkerültek a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) szabályai közé. Az, hogy a korábbitól eltérő másik jogszabály tartalmazza a rendelkezéseket, önmagában nem okozna változást a gyakorlatban. A problémát egyrészt az okozza, hogy a Ptk. nem változatlan tartalommal vette át a korábbi szabályokat, másrészt a gondolkodásmódot alapvetően megváltoztatta a Ptk. rendhagyó, részleges diszpozitív szabályozásának¹ alkalmazása.

Jogszabályi változások áttekintése

A 2014. március 15-ével hatályon kívül helyezett Gt. 22. § (3) bekezdés szövege szerint „A vezető tisztséget – ha a társasági szerződés eltérően nem rendelkezik – nem láthatja el munkaviszonyban az egyszemélyes gazdasági társaság tagja, illetve a közkereseti és a betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult tagja.”

A rendelkezés szerint a főszabály a munkaviszony tiltása volt, azonban kivételt lehetett tenni akkor, ha a főszabálytól való eltérést a létesítő okiratban rögzítették.

Ennek értelmében az ügyvezetést akkor láthatta el munkaviszony keretében az egyszemélyes kft. tagja, ha erről az alapító okirat² kifejezett és egyértelmű rendelkezést tartalmazott. Hasonlóképpen az ügyvezetést akkor láthatta el munkaviszony keretében a közkereseti és a betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult tagja, ha erről a társasági szerződés kifejezett és egyértelmű rendelkezést tartalmazott. Fontos kiegészítő gondolat itt, hogy a fent idézett rendelkezés az érintett körben nem általánosan adott lehetőséget munkaviszony létesítésére, hanem csakis az ügyvezetés ellátására vonatkozóan.

A 2014. március 15-én hatályba léptetett Ptk. nem vette át a Gt. 22. § (3) bekezdésének szabályát, így a jelenleg hatályos rendelkezések nem tartalmaznak szövegszerű tiltást a munkaviszonyra nézve, ugyanakkor az érintett körre nincs megengedő szabály sem.

¹ A Ptk. rendhagyó, részleges diszpozitív szabályozása lehetővé teszi, hogy Ptk. által szigorúan körülírt esetekben magától a Ptk rendelkezéseitől el lehet térni [ld. Ptk. 3:4. § (3) és (4) bekezdése].

² Egyszemélyes kft. esetében alapító okiratnak nevezik a létesítő okiratot, amelyre Gt. 167. § (2) bekezdése alapján a társasági szerződésre vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni. Ezért lehetett a Gt. 22. § (3) bekezdését alkalmazni egyszemélyes kft-k esetében is, annak ellenére, hogy egyszemélyes kft. esetében nem értelmezhető a társasági szerződés megléte.

Elláthatja-e az ügyvezetést munkaviszonyban az egyszemélyes kft. tulajdonosa?

Jelenleg különböző, egymásnak teljesen ellentmondó szakmai álláspontok helyezkednek szembe egymással.

A megengedő álláspont képviselői azon az állásponton vannak, hogy mivel a jelenlegi társasági jogi szabályozás az ügyvezető munkaviszonyára vonatkozóan nem tartalmaz tiltást, ezért ami nem tilos, az megengedett. Ilyen esetben javasolják, hogy az alapító okiratban rendelkezzenek az ügyvezetői tevékenység munkaviszonyban történő ellátásáról. Ugyanakkor ez az álláspont figyelmen kívül hagyja, hogy a létrejövő jogviszony nem minősíthető munkaviszonynak, amennyiben az nem felel meg a Munka Törvénykönyve szabályainak. Általános jogelv, hogy a szerződéseket nem a címük, hanem a tartalmuk alapján kell minősíteni.

2014. március 15-ét követően a kérdés szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a létesítő okirat rendelkezik-e az ügyvezetés munkaviszonyban történő ellátásáról, mert nem ez dönti el, hogy a munkaviszony létesítése megfelel-e a törvényi előírásoknak.

2014. március 15-ét követően – a Gt. 22. § (3) bekezdésének hatályon kívül kerülésével – az egyszemélyes kft. tulajdonosa által ellátott ügyvezetés esetében megszűnt a jogszabályi alapja a jogviszony munkaviszonyként való minősítésének annak ellenére is, ha a létesítő okirat – a korábbi szabályozásnak megfelelően – tartalmazza az ügyvezetés munkaviszonyban történő ellátásának lehetőségét.

Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló személye természetben nem különül el, a jogviszony munkaviszonyként való minősítése nem felel meg az Mt. követelményeinek. Az Mt. értelmében a munkaviszony alapvető jellemzője, hogy a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyban áll, a munkáltatónak kiterjedt, a munkavégzés minden fázisára kiterjedő utasítási, ellenőrzési joga van. Ez nem valósul meg olyan esetben, amikor a munkáltatói jogokat gyakorló természetes személy és a munkavállaló személye azonos.

A megengedő álláspontot képviselők további érve az, hogy a Ptk. 3:112. § (1) bekezdés szerint „A társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselő - a társasággal kötött megállapodása szerint - megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el.” Ez általános szabály, igaz mind a tulajdonos, mind a nem tulajdonos ügyvezetőkre. Azonban e szabály nem írja felül azt az esetet, ha a munkaszerződés sértené a Mt. szabályait.

További fontos körülmény, hogy a Ptk. 3:112. § (1) bekezdése gyakorlatilag a Gt. 22. § (2) bekezdés szabályának átvételét jelenti, amely korábban szintén kétféle jogviszonyt tett lehetővé az ügyvezetés ellátására, így utóbbi szabály hatályon kívül helyezése nem jelent érdemi változást. Azonban a Gt. kiegészítésképpen a 22. § (2) bekezdése mellett tartalmazta a 22. § (3) bekezdését is, amely rendelkezés tette lehetővé munkaszerződés kötését olyan esetben is, amikor az Mt.-vel az nem volt összeegyeztethető. Ez a bizonyos rendelkezés tartalmazta az, egyszemélyes gazdasági társaságok tagjára, illetve a közkereseti és a betéti társaság üzletvezetésre egyedül jogosult tagjára vonatkozó eltérő rendelkezéseket, miszerint abban az esetben köthetett munkaszerződést ügyvezetésre, ha arról az alapító okirat ill. társasági szerződés rendelkezik. Utóbbi rendelkezést nem vette át a Ptk., ezért a különleges szabály 2014. március 15-e óta nem alkalmazható (részletesen ld. alább), így egyszemélyes gazdasági társaságok tagja tekintetében saját társaságával munkaszerződés kötése sérti az Mt. szabályait.

Megjegyzendő, hogy a jogszabályi rendelkezések nem teszik kötelezővé sem az alapító okiratban, sem a társasági szerződésben az ügyvezető jogviszonyának megjelölését, a minta szerződésekben lévő választási lehetőség megjelölése sem kötelező.

Hatályos és korábbi jogszabályi rendszer azonos és megváltozott elemeinek jelentősége

A munkaviszony jellemzőire vonatkozóan nem változott az Mt. szerinti jogi megítélés 2014. március 15-ét követően, azonban korábban egymás mellett élt két, egymással ellentétes **törvényi szintű** rendelkezés, az Mt. és a Gt. 22. § [3] bekezdése. Mivel azonban a Mt. általános szabályként alkalmazandó a konkrét esetben, ugyanakkor a Gt. 22. § [3] bekezdése pontosan leírt körre vonatkozó rendelkezést tartalmazott, utóbbi rendelkezés alkalmazását különös szabályként tette lehetővé a jogalkotó.

A Gt. 22. § [3] bekezdése munkaviszony létesítését tette lehetővé olyan esetben is, amikor a munkáltató és a munkavállaló személye nem különült el, feltételül szabva, hogy a létesítő okirat megfelelő rendelkezést tartalmazzon.

Általános jogelv, hogy a különös szabály előzi az általánost, feltéve, hogy mindkét jogszabály azonos szintet képvisel a jogszabályi hierarchiában. Ez volt az oka, hogy 2014. március 15-e előtt az ügyvezető munkaviszonya egyszemélyes kft. tulajdonosa esetében is megfelelt a jogszabályoknak.

A Gt. hatályon kívül helyezésével azonban értelemszerűen hatályát veszítette annak 22. § (3) bekezdése is, és mivel a Ptk. ezt a szabályt nem vette át, jelenleg az Mt. általános szabályát kell alkalmazni. A Ptk. megváltozott szabályozása nem tartalmaz se különös szabályt, se tiltást. Amennyiben azonban utóbbira való hivatkozással az alapító okirat szerinti rendelkezéssel egy társaság munkaszerződést köt az egyszemélyes társaság tulajdonosával az ügyvezetés ellátására, azt maga a Ptk. ugyan nem tiltja, de szembe kerülnek az Mt. előírásaival. Ebben az esetben ugyanis már nem egy törvényi szabály áll szemben egy másik törvény különös szabályával, mint 2014. március 15-e előtt, hanem egy alapítói határozat áll szemben az Mt. rendelkezéseivel.

Egy alapítói határozat – bár a társaságra nézve kötelező – nem minősül törvényi szintű jogszabálynak, sőt jogszabálynak sem, a jogszabályi hierarchiában nem egyenrangú az Mt.-vel. Alapító okirat kontra Mt. vonatkozásában nem alkalmazható az a jogelv, amely szerint a különös szabály előzi az általánost, és a Gt. 22. § (3) bekezdés hatályon kívül helyezésével megszűnt az alapító okirati rendelkezés törvény által adott elsőbbsége, ezért az alapítói határozat nem írhatja felül az Mt. általános törvényi szabályát.

Hasonló helyzet állhat elő többszemélyes gazdasági társaság egyedüli ügyvezetőjével kötött munkaszerződés megkötése esetén (bár többszemélyes gazdasági társaságoknál van jogszerű megoldás; ld. alább).

Egy alapítói határozat csak különleges, a Ptk. által megengedett esetben magától a Ptk.-tól eltérhet ugyan, illetve a Ptk. által nem tiltott szabály alkalmazása valóban megengedett, ugyanakkor figyelemmel kell lenni arra, hogy az így kialakuló helyzet nem lehet ellentétes egyetlen kötelező érvényű törvényi rendelkezéssel sem. A Munka Törvénykönyve szerint a munkaviszony meghatározó ismérvei – többek között – a munkavállaló és a munkáltató alá-főlé rendeltsége, a munkáltató utasítási, ellenőrzési joga, ténylegesen nem tudnak megvalósulni, ha a munkáltató és a munkavállaló személye természetben nem tud elkülönülni.

A megváltozott jogszabályi háttérhez történő alkalmazkodás kérdései

Eltérően kell kezelni az egyszemélyes gazdasági társaság tagjának és a közkereseti és a betéti társaság ügyvezetésre egyedül jogosult tagjának esetét. Az eltérés abból fakad, hogy a közkereseti és a betéti társaság nem lehet egyszemélyes, legalább két tagja kell, hogy legyen, ezért ezeknek a társaságoknak a legfőbb döntéshozó szerve a tagok gyűlése vagy a taggyűlés.

Egyszemélyes gazdasági társaságok esetén nem működik taggyűlés, a határozatokat maga az alapító hozza.

Közkereseti és betéti társaságok ügyvezetésre egyedül jogosult tagjával jogszerűen köthet munkaszerződést a társaság, ha a munkáltatói jogokat a taggyűlés gyakorolja. Ilyen esetben jogilag elkülönül egymástól a munkáltató és a munkavállaló személye. Ez nemcsak ügyvezetés ellátása esetén érvényes, hanem más munkakör betöltése esetén is. Korábban ezzel ellentétesen foglalt állást a 3/2003. sz. PJE határozat. Ezt a polgári jogegységi határozatot azonban már a Gt. 2007. szeptemberi hatályú módosítása idején meghaladottnak tekintették, és az 1/2014. sz. PJE határozattal hatályon kívül is helyezték azzal a megjegyzéssel, hogy a Kúria Polgári Kollégiuma „az új Ptk.-tól függetlenül a régi Ptk., illetve más, hatályon kívül helyezett jogszabályok alapján elbírálandó ügyekre nézve is hatályon kívül helyezi, illetve meghaladottnak tekinti.”

Az egyszemélyes gazdasági társaság tagjával történő munkaszerződés kötés problémákba ütközik. A Gt. 22. § [3] bekezdés különös rendelkezésének hatályon kívül helyezésével megváltozott helyzetben nincs erre az esetre vonatkozó konkrét megengedő jogszabályi rendelkezés. Egyszemélyes gazdasági társaság esetén a munkáltatói jogokat taggyűlés nem gyakorolhatja, mert nincs ilyen szerve a társaságnak. Amennyiben a munkáltatói jogokat maga az alapító gyakorolja, akkor nem különül el a munkáltató és a munkavállaló személye természetben, ezért nem valósul meg alá-fölrendeltség, így a formálisan munkaszerződés címmel kötött szerződés tartalmilag nem minősíthető munkaszerződésnek.

Szintén problémás az a gyakorlati megoldás, amikor az egyszemélyes gazdasági társaság tulajdonosa külső ügyvezetőt kér fel, és az alapítóval kötött munkaviszonyban a munkáltatói jogokat a nem tag ügyvezető látja el. Ilyen esetben megvalósul a munkáltató és a munkavállaló személyének elkülönülése, de új probléma jelentkezik. A nem tag ügyvezető ugyanis az alapító utasíthatja, továbbá bármikor, indokolás nélkül megszüntetheti ügyvezetői megbízását, azaz függőségi viszonyban áll vele. Ugyanakkor az alapítóval létrejövő munkaviszonyban a nem tag ügyvezetőnek van utasítási, ellenőrzési joga. Ezzel az a helyzet alakul ki, hogy a két magánszemély egymással kétirányú függőségi kapcsolatban áll, amely helyzet visszas állapottal eredményez, és kérdésessé teszi a nem tag ügyvezető tényleges fölrendeltségét. Ilyen helyzetben erősen vitathatóvá válik, hogy a formálisan munkaszerződés címmel kötött szerződés tartalmilag is munkaszerződésnek minősíthető-e vagy se.

Megbízási jogviszony létrejöttének kérdései ügyvezetők esetében

A vezető tisztségviselő tevékenységét – függetlenül attól, hogy tulajdonos-e a társaságban, vagy nem – kétféle jogviszonyban láthatja el, vagy munkaviszonyban, vagy olyan megbízási jogviszonyban [Ptk. 3:112. § [1] bekezdés], amelyre a Polgári Törvénykönyvnek [Ptk.] mind a kötetmi jogra vonatkozó, mind a gazdasági társaságokra vonatkozó szabályait alkalmazni kell.

A jogszabályi korlátok figyelembe vételével a vezető tisztségviselő jogosult eldönteni, hogy e két jogviszony közül melyikben kívánja megvalósítani tevékenységét. Amennyiben azonban a jogszabályi korlátok figyelembe vételével munkaszerződést nem köthet, az ügyvezetés csak megbízási jogviszony keretében látható el.

Jelen cikk témáját nem érinti, mégis fontos e gondolatnál megjegyezni, hogy a tulajdonos által – nem munkaszerződés keretében – ellátott ügyvezetés esetén a társadalombiztosítási jog bizonyos esetekben nem a megbízásra vonatkozó, hanem a társas vállalkozókra vonatkozó szabályok alkalmazását rendeli.

A Szerző bejegyzett okleveles könyvvizsgáló és regisztrált adószakértő.