

TÖRŐ Emese

A MENEDZSERSZERZŐDÉS TARTALMI SAJÁTOSSÁGAI

A szerző dolgozatában a menedzserszerződés jogi kereteit mutatja be. Azokat a tartalmi elemeket vizsgálja, amelyek fontos szerepet töltenek be e szerződések megkötésekor. Kiemelten kezeli a különböző lehetséges juttatásokat és kompenzációs lehetőségeket.

A menedzserszerződés fogalma, hasonlóképpen a menedzser definíciójához egyik jogágban sem található meg, bár a gyakorlatban gyakran használják mindkettőt. A menedzser kifejezés hazai használata a rendszerváltást követően a multinacionális vállalatok magyarországi megjelenésével terjedt el. A versenyszférában a munkáltatók döntő többségét a gazdasági társaságok alkotják, s a Gt. értelmében a társaság ügyvezetését a vezető tisztségviselők látják el megbízási vagy munkajogviszony keretében. (Kivételt képeznek az Rt igazgatóságának tagjai, akik e tisztségüket kizárólag polgári jogi megbízási alapján tölthetik be.) Az Mt. differenciáltan szabályozza a vezető állású alkalmazottak körét, beleértve a munkáltató vezetőjén kívül annak helyetteseit is, s eltérő jogállással ugyan, de vezető állású munkavállalónak minősül a tulajdonos döntése alapján a munkáltató működése szempontjából meghatározó jelentőségű munkakört betöltő munkavállaló is (Mt. 188/A§.). A Gt. vezető tisztségviselőnek a cég első számú vezetőjét tekinti, ennek helyetteseiről nem tesz említést, bár törvényi akadálya nincs a helyettesi pozíciók kialakításának (pl. ügyvezető-helyettes, igazgató-helyettes).

A két törvény „keresztmetszetében” a cég első számú vezetője található, s ha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban látja el a cég operatív ügyintézését, akkor az Mt. szerint vezető állású alkalmazottnak is minősül.

Jelen tanulmányomban a menedzser kifejezés alatt a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselőket értem, bár kétségtelen, hogy a felső vezetés többi tagjával kö-

tött szerződések is inkább hasonlítanak a menedzserszerződéshez, mintsem egy átlagos munkaszerződéshez.

A menedzserszerződés jogszabályi meghatározásának hiányából adódóan egy atipikus, innominális szerződésnek tekinthető. Jogági besorolása sem egyértelmű, ugyanis több jogterület által szabályozott kötelek sajátosságait hordozza magában.

Egyfajta definíció szerint „a menedzserszerződés olyan atipikus szerződés, amely leginkább egy munkaszerződéshez hasonlít, de tartalmi elemei három jogágból táplálkoznak. E három jogterület a társasági jog, a polgári jog és a munkajog.”¹

Véleményem megegyezik ezzel a megfogalmazással abban a vonatkozásban, hogy az említett három jogág jellemzői ismerhetőek fel a menedzserszerződésben, azonban álláspontom szerint nem a munkaszerződés jellegzetességei dominálnak.

Úgy gondolom, hogy a menedzserszerződés leginkább egy polgári jogi megbízáshoz hasonlít, hiszen a felek között egy személyes, bizalmi jogviszony jön létre, amelyből hiányzik a munkaviszonyra jellemző munkavállalói alárendeltség és az önálló munkavégzés. A menedzser nagyfokú önállósággal, polgári jogi korlátlan felelősség mellett látja el a munkáltató vezetését, s vele szemben gyakorlatilag a munkáltató utasítási joga sem érvényesül. (A Gt. kifejezetten rögzíti a vezető tisztségviselő utasítási tilalmát.)

Az egyes országok joga különbözőképpen szabályozza a menedzserek által munkavégzésre kötött szerződéseket.

Az *amerikai jogban* a menedzseri szerződés nem tartozik a munkaszerződések közé. Adódik ez abból, hogy a menedzser „a munkavállalói körhöz nem tartozó olyan vállalkozó, aki a cégtulajdonos tartós megbízottja”.² Tehát a menedzser által kötött szerződés a vállalkozási és a megbízási szerződés speciális válfajaként megjelenő szerződéstípus, amely alapján fő feladatuk a vállalat gazdaságos és zavarmentes működésének biztosítása, a minél nagyobb profit elérése. E feladat megvalósításáért járó díjazást, a munka elvégzésére fordítandó időt, a megbízás visszavonását, a végkielégítés megállapítását a tartós megbízás szabályai szerint rendezik.

Az *Európai Unió országaiban* az USA jogával ellentétben a menedzseri szerződés nem tartós megbízásnak minősül, hanem a munkaszerződések körébe tartozó, ún. „beiktatási szerződésként” szerepel, s maga a menedzser munkavállalónak tekintendő.

A *német jogban* a BGB által szabályozott szolgálati szerződésnek minősül a menedzseri szerződés, amely alapján a „vezető tisztségviselők szolgálati viszonyban állnak ugyan, de az rt. igazgatósági tagjai általában, a kft. ügyvezetők pedig, az eset körülményeitől függően nem tekinthetők munkavállalónak.”³ Míg az igazgatósági tagok vonatkozásában az e tisztség ellátására kötött szerződés – a magyar gyakorlattal megegyezően – csak polgári jogi megbízás lehet, addig a kft. ügyvezetőinek már nem ilyen egyértelmű a jogállása. Ugyanis ha az ügyvezető olyan döntő mértékű üzletre szólóan rendelkezik a társaságban, amellyel megakadályozhatja a taggyűlés utasításadását, akkor nem állhat munkaviszonyban a társasággal. Ebben a szituációban ugyanis hiányzik a munkaviszonynak megfelelő alárendeltség. Ha az ügyvezető nem tagja a kft-nek, vagy kisebb mértékű társasági részesedéssel rendelkezik, akkor jogilag nincs akadálya annak, hogy munkaviszony keretében is betölthesse ezt a tisztséget.

A menedzserszerződés tartalmi elemei

A menedzserszerződések fő sajátossága, hogy bizalmi kapcsolatban álló felek között jön létre, tartalmát üzleti titokként kezelik, így ezek a szerződések a legkevésbé sem nyilvánosak. Egyes angolszász országokban – így az USA-ban, Kanadában, Nagy-Britanniában és Ausztráliában – a tőzsdén jegyzett cégek kötelesek a vezetői fizetéseket nyilvánosságra hozni, míg más országokban általában csak becsülni lehet a menedzseri jövedelmeket. A vezető keresetére vonatkozó adat azonban csak egy – bár igen lényeges és a legnagyobb érdeklősére számot tartó – pontja a me-

nedzserszerződésnek. Magyarországon leginkább a munkaviszony megszüntetésekor kirobbanó végkielégítési botrány alkalmával nyerhetünk bepillantást ezekbe a megállapodásokba.

A továbbiakban áttekintem a menedzserszerződés általam lényegesnek ítélt pontjait.

Szerződő felek meghatározása

A szerződés a tulajdonos, illetve a tulajdonosi képviselő testület (taggyűlés, igazgatóság) és a menedzser között jön létre. Amennyiben testület gyakorolja a tulajdonosi jogokat, nem célszerű – különösen nagy számú tulajdonos esetén –, ha mindegyik tag aláírja a szerződést, hanem a testület felhatalmazása alapján csak egy tag ír alá a testület nevében. Ugyanez az eljárás megengedett a szerződés megszüntetésekor is.⁴ A Legfelsőbb Bíróság állásfoglalása szerint ebben az esetben egy tulajdonosi testület által meghozott határozatról van szó, amelyet egy erre feljogosított tag közöl az érintettekkel.

Munkáltatói joggyakorlás rendje

Az Mt. kimondja,⁵ hogy a munkáltató köteles a munkavállalóval közölni, hogy a munkaviszonyból eredő munkáltatói jogokat és kötelességeket mely szerv vagy személy gyakorolja, illetve teljesíti. A munkáltatói jogkört gyakorlójának egyértelmű tisztázása azért lényeges, mert ha a munkáltatói jogkört nem az arra jogosított szerv vagy személy gyakorolja, eljárása érvénytelen. Kivételt képez ez alól, ha a munkavállaló a körülményekből alappal következtethetett az eljáró személy (szerv) jogosultságára. Egyetértek Lőrincz azon álláspontjával,⁶ miszerint ez a kivétel, a vezetők esetében nemigen érvényesülhet, hiszen elképzelhetetlen, hogy az a személy, aki a többi munkavállaló vonatkozásában főszabály szerint a munkáltatói jogokat gyakorolja, ne legyen tisztában a saját munkáltatói jogkör gyakorlójának személyével. Egy vezetőtől mindenképpen elvárható, hogy a vezetése alatt álló cég munkáltatói joggyakorlásának rendjét ismerje.

A vezető tisztségviselővel szembeni munkáltatói joggyakorlás megítélésénél a Gt. szabályaiból kell kiindulni. Főszabály szerint a vezető tisztségviselőket a társaság legfőbb szerve választja, s köti meg velük a munkaszerződést, valamint gyakorolja felettük a munkáltatói jogokat.

Részvénytársaság esetében a munkáltatói joggyakorlása az alapító okiratban (alapszabályban) meghatározott keretek között az igazgatóság feladata.⁷ Az igazgatóság tagjai egymás között megoszthatják a

testület feladat-és hatáskörét,⁸ így a munkáltatói jog gyakorlását is. (De erre csak a létesítő okirat kereti között jogosultak!)

Hasonló helyzet alakulhat ki más gazdasági társaságoknál is, ha több vezető tisztségviselő választása esetén a munkáltatói jogok gyakorlását az egyik vezető tisztségviselőre ruházza át a társasági szerződés (alapító okirat) vagy a legfőbb szerv határozata. Ez azt jelenti, hogy a munkavállalók tekintetében csak az arra feljogosított egyik vezető tisztségviselő jogosult a munkáltatói jogok gyakorlására, de nem járhat azzal, hogy a többi vezető tisztségviselővel szemben is munkáltatóként lépjen fel (tehát a legfőbb szerv az ügyvezetők felett joggyakorlását nem ruházhatja át az egyik ügyvezetőre).

A Gt. a munkáltatói joggyakorlás átruházását nemcsak az egyik vezető tisztségviselő tekintetében engedi meg, hanem más, a társasággal munkaviszonyban álló, személy esetében is.⁹ E rendelkezés alapján van lehetőség arra, hogy részvénytársaságnál a vezérigazgató vagy más vezető állású munkavállaló gyakorolja a munkáltatói jogokat a munkavállalóval szemben, míg a vezérigazgatóval kapcsolatos munkáltatói jogkört az igazgatóság vagy annak egyik tagja látja el. A Gt. lehetővé teszi a kft. és az rt. vonatkozásában, hogy az igazgatóság, illetve ügyvezető megválasztását, visszahívását és díjazása megállapítását a létesítő okirat ne a legfőbb szerv hatáskörébe adja, hanem a felügyelő bizottságra ruházza át.¹⁰ Ezzel a lehetőséggel az egyébként ellenőrzési feladatokat ellátó felügyelő bizottság ügydöntő hatáskörben jár el, s ezen döntéseiről a taggyűlés (közgyűlés) legközelebbi ülésén be kell számolnia a tulajdonosnak.

A Gt. nem rendezi a munkáltatói joggyakorlás rendjét arra az esetre, amikor a Gt. 244.§ alapján a zártkörűen működő rt.-nél az igazgatóság jogait a vezérigazgató gyakorolja. Véleményem szerint két megoldás lehetséges. Vagy a tulajdonosok testülete, a közgyűlés gyakorolja a vezérigazgató tekintetében a munkáltatói jogkört, mint ahogyan a gazdasági társaságoknál ez főszabály szerint érvényesül. S mint látható volt, nem idegen a Gt. szabályozásától a felügyelő bizottság munkáltatói jogokkal való felruházása sem. Azt, hogy a lehetséges megoldások közül melyiket kívánja alkalmazni az rt., az alapító okiratában kell egyértelműen meghatározni.

Munkakör megnevezése

Az Mt. értelmében a munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi elemét képezi a munkakör megjelölése, s ez irányadó a menedzserszerződésre is. Úgy

gondolom, mindenképpen rögzíteni kell a feleknek, hogy az adott cég operatív irányítására, ügyvezetésére létesítenek munkaviszonyt. Célszerű konkrétan meghatározni, hogy például egy kft. ügyvezetői vagy egy rt. vezérigazgatói munkaköri feladatát köteles a munkavállaló ellátni. Munkaköri leírást nem kötelező egyetlen munkaszerződésnek sem tartalmazni, így a feleken múlik, hogy a vezető feladat- és hatáskörét milyen részletességgel határozzák meg a szerződésben. Szimpatikus, bár munkaigényes megoldás alakult ki némely országban – pl. USA, Kanada, Németország – e téren: a munkáltatók egy ún. munkavállalói kézikönyvet készítenek, amelyben az egyes munkakörökre lebontva rögzítik a konkrét feladatokat, a cég elvárásait az adott munkakört betöltő munkavállalóval szemben, s a szerződés tartalmazza a rájuk vonatkozó belső szabályzatok és jogszabályok gyűjteményét is.¹¹ Így nem szükséges az egyes munkaszerződésekben – vagy annak mellékleteként – a munkaköri leírásokat újból és újból elkészíteni.

A vezető tisztségviselő feladatainak meghatározásánál a Gt. általános részéből kell kiindulni, amely kiemeli a legfontosabb feladatokat, jogokat és kötelezettségeket, amelyek cégformától függetlenül valamennyi vezetőre irányadóak. A legalapvetőbb feladatuk a társaság operatív irányítása, az ügyvezetés, valamint a törvény erejénél fogva képviselik a társaságot harmadik személyekkel szemben, bíróságok és más hatóságok előtt.

A munkáltató gazdaságos működtetése iránti igény

A menedzserszerződések alapvető tartalmi elemét képezi annak meghatározása, hogy a munkáltató milyen teljesítmény nyújtását várja el a vezetőtől a jogviszony időtartama alatt. Általános megfogalmazás szerint a munkavállaló köteles az általa irányított gazdálkodó szervezet sikeres, hatékony és zavartalan működése érdekében hatáskörében mindent megtenni. Nem ritka, hogy az eredményes működtetés iránti elvárásokat számszerűsítik, bizonyos mutatókhoz kötik. A munkáltató által elvárt ilyen cél lehet például a forgalom meghatározott arányú növelése, nagyobb piaci részesedés elérése vagy a vevőkör bizonyos szintű bővítése. Ezen elvárások megvalósítása nagymértékben befolyásolja a menedzser jövedelmét, míg a mutatók alulteljesítése a szerződés megszüntetéséhez vezethet.

Munkafeltételek meghatározása

Nemcsak a vezetővel szembeni követelményeket kell rögzíteni a szerződésben, hanem azt is meg kell határozni, hogy a munkáltató milyen feltételeket bizto-

sít a vezető számára a már előzőleg meghatározott cél elérése érdekében. Egy cég sikeres működtetése összetett feladat, s mivel a menedzser a gazdálkodó szervezet felelős vezetésére vállalkozik, ezt csak nagyfokú önállóság mellett tudja ellátni.

A munkáltató által biztosított személyi és tárgyi feltételek mellett tisztázni kell, hogy milyen hatásköri és utasítási jogosítványokat kap, amelyek szükségesek a vezetői tevékenység ellátásához. Ezek közül csak egyet emelek ki, amely nélkül egyes vélemények szerint nem szabad vezetői munkakört elvállalni.¹² Ha megbízható, kreatív munkatársak veszik körül a vezetőt, feladatainak, funkcióinak egy részét delegálhatja e munkatársakra. Hiszen sokszorosan igaz az a megállapítás, miszerint: „a vezetés fontos elve az egyéni felelősség, de egyedül vezetni felelőtlenség.”¹³

A vezetői lojalitás

A menedzser munkája ellátása során köteles a munkáltatójával szemben tisztességesen eljárni, méltányos és etikus magatartást tanúsítani. E kötelezettség alapja a menedzser és a tulajdonos közötti bizalmi kapcsolat. A tulajdonos magas jövedelmet és nagyfokú önállóságot biztosít a menedzsernek vezetői tevékenysége során, s ezért joggal várja el tőle a teljes körű együttműködést és a munkáltatóval szembeni lojalitást. A Gt. is alapvető követelményként rögzíti a vezető tiszttségviselővel szemben a cég érdekeinek elsődlegességét. Tehát a menedzser a munkája, döntéshozatala során mindent – még a saját érdekeit is – a munkáltató érdekeinek köteles alávetni, s az ilyen tiszttséget betöltő személyektől elvárható fokozott gondossággal köteles az ügyvezetést ellátni.¹⁴

A bizalmi viszonyoknak kölcsönösnek kell lennie, hiszen a menedzser úgy tudja leghatékonyabban ellátni vezetői feladatait, ha a munkáltató teljes bizalmát élvezi, ha garantált az együttműködés.

Bizalmas adatkezelés, üzleti titoktartás

Az Mt. a munkavégzés alapvető szabályaként rögzíti minden munkavállalóra nézve a munkáltatóra vonatkozó alapvető fontosságú információk megőrzését, az üzleti titok megtartását. Ezen túlmenően sem közölhet a munkavállaló illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következményekkel járna.¹⁵

A Gt. szintén rögzíti a vezető tiszttségviselők tekintetében, hogy a cég ügyeiről szerzett értesüléseiket üzleti titokként kötelesek megőrizni.¹⁶

A legtöbb belső információ, üzleti titok birtokában a vezetők vannak, hiszen ők alakítják ki a cég üzletpolitikai elképzelését, a marketing terveket, a stratégiai koncepciót, ismerik a cég valamennyi üzleti partnerét, a beszállítókat és a vevőkört. A cégre vonatkozó bizalmas adatok mennyisége és fontossága, valamint a vezető kiemelt pozíciója és juttatása és a munkáltatóval szembeni lojalitása, megengedhetetlené teszi a bizalmas információk kiszivárogtatását. Ennek fontossága miatt a menedzserszerződésekben általában kiköti a munkáltató a bizalmas adatkezelésre, az üzleti titok megtartására vonatkozó kötelezettséget, melynek megsértése a munkaszerződés megszüntetésére alapul szolgálhat, s kártérítési igény is érvényesíthető a vezetővel szemben.

További munkaviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésének korlátozása

A menedzser munkaviszonya alapján arra vállalt kötelezettséget, hogy teljes szakértelmével, tudásával és tapasztalatával munkáltatója rendelkezésére áll, minden képességével cége gazdaságos működését segíti elő. Ezt gátolná, vagy legalábbis korlátozná, ha a vezető máshol is munkát végezne, ami időt és energiát vonna el a vezetői tevékenység ellátásától, s veszélyeztetné a munkáltatói érdekek elsődlegességét. A jogalkotók a munkajogi és a társasági jogi szabályok megalkotásánál is tekintettel voltak az összeférhetlenségi helyzetek rendezésére. Az Mt. diszpozitív szabályként tiltja a vezető állású alkalmazott további munkavégzésre irányuló jogviszonyának létesítését. Ez azt jelenti, hogy a munkáltató engedélyével elvileg lehetőség kínálkozik újabb jogviszony létrehozására, de a gyakorlatban erre alig találunk példát. A jogalkotó kiveszi a tilalom alól a tudományos, oktatói, illetve szerzői jogi védelem alá eső tevékenységet, de lehetőséget ad arra, hogy a munkáltató megtiltsa az ilyen jellegű munkavégzést is, ha ezzel veszélyeztetve látja érdekeinek teljes körű érvényesülését. A Gt. értelmében egy személy legfeljebb három gazdasági társaságnak lehet a vezető tiszttségviselője, de az azonos tevékenységet folytató gazdálkodó szervezeteknél betöltött e tiszttség összeférhetlenséget eredményez. Ez azonban csak relatív jellegű, ugyanis a társasági szerződés vagy a legfőbb szerv ez alól felmentést adhat.

Összegzésképpen elmondható, hogy mindkét törvény a munkáltatóra bízta, hogy hozzájárul-e ahhoz, hogy vezetője tehetségét máshol is kamatoztassa. Ezt a jogát a munkáltató hangsúlyozza is a menedzserszerződésben, amikor kiköti, hogy a munkavállaló további

munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, illetve vezető tisztségviselői funkciót, felügyelő bizottsági tagságot csak a munkáltató előzetes írásbeli engedélyével vállalhat.

A munkaviszony időtartama

Az Mt. a vezető állású alkalmazottak munkaviszonyának időtartamára semmilyen korlátozást nem tartalmaz. Ennek értelmében határozatlan és határozott időre egyaránt létesíthető vezetői munkaviszony, sőt még az egyéb munkavállalókra irányadó tilalom sem érvényesül, hogy a határozott idejű munkaviszony az öt évet nem haladhatja meg. Azonban a Gt. kógens szabálya szerint a vezető tisztségviselőket¹⁷ határozott időre, de maximum öt évre kell kijelölni, megválasztani.

A két törvény szabályainak egybevetéséből kérdésként merül fel: Egy határozott időre megválasztott vezető tisztségviselőnek az e tisztség ellátására létesített munkaviszonya szólhat-e határozatlan időre, vagy csakis a megválasztás időtartamához igazodóan határozott időre hozható létre? A válasz tekintetében a szakirodalom is megosztott. Fabók álláspontja szerint megengedett a határozatlan időtartamú munkaviszony létesítése a vezető tisztségviselői munkakörre, s a Gt. szerinti indoklási kötelezettség nélküli visszahívás megegyezik a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetésével.¹⁸ Más véleményt képvisel Lőrincz¹⁹, aki szerint a kérdéses munkaviszony csak határozott időre létesíthető. Ezt a megállapítást azzal – a számomra is elfogadható indokkal – magyarázza, hogy határozatlan időre létesített szerződésből a vezetői tevékenység ellátására szóló határozott idő elteltével hiányzik egy kötelező tartalmi elem, a munkakör megjelölése. Ugyanerre a következtetésre jutott Pál is, aki szerint „ebben a tekintetben a Gt.-ben foglalt rendelkezést kell olyan különös szabálynak tekintetünk, amelyet a munkaviszony vonatkozásában is alkalmazni kell”.²⁰

Más helyzet áll elő abban az esetben, ha a cég egyik munkavállalóját választják meg vezető tisztségviselővé, aki e funkciót szintén munkaviszonyban kívánja ellátni. Így adott egy határozatlan idejű munkaszerződés az eredeti munkakörre, amit véleményem szerint jogszerűen módosíthatnak olyan módon a felek, hogy a munkavállaló meghatározott ideig vezető tisztségviselői tevékenységet lát el. Ez idő alatt a felek megállapodásától függően elláthatja az eredeti munkakörét is, vagy szünetel a munkaviszonya a vezető tisztség ideje alatt. Amennyiben a határozott idő letelik, s nem választják újra vezető tisztségviselővé, az eredeti mun-

kakörét köteles a továbbiakban ellátni a határozatlan idejű munkaszerződése alapján. Azt viszont a Gt.-vel ellentétben állónak, s így jogszerűtlennek tartom, hogy a vezető tisztségviselői funkció betöltésére létesített munkaviszony határozatlan időre jöjjön létre.

Munkaszerződés meghosszabbítása

E tekintetben a két törvény szabályozása konzekvens. A Gt. lehetőséget ad a vezető tisztségviselő újraválasztására, ha megbízatása lejár. Ha munkaviszony keretében látta el ezt a tisztséget, akkor ismét köthet munkaszerződést, mivel – mint már korábban említettem – a vezető állású munkavállalókra nem vonatkozik az a korlátozás, miszerint a határozott idejű munkaviszony időtartama – az újabb munkaviszony létesítését is ideértve – nem haladhatja meg az öt évet.

Összegzőképpen tehát elmondható, hogy a vezető tisztségviselői munkakörre a felek korlátlan alkalommal köthetnek munkaszerződést, de mindig csak meghatározott időre, legfeljebb azonban öt évre.

A munkavégzés helye

Az Mt. szerint a munkavégzés helyének meghatározása a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme.²¹ A munkaviszony állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre jön létre. Ennek a meghatározásnak ott van jelentősége, hogy a munkáltató széleskörű utasítási joga alapján egyoldalú intézkedéssel gazdasági érdekből, ideiglenesen a szokásos munkavégzési helyszínen kívüli munkavégzésre kötelezheti a munkavállalót (kiküldetés), illetve más munkáltatónál történő munkavégzésre utasíthatja (kirendelés).

A Gt. 22.§ (2) bekezdése értelmében a vezető tisztségviselő sem a munkáltató, sem a tulajdonosok által munkavégzése során nem utasítható, így a kiküldetés, kirendelés esete sem foroghat fenn. A vezető tisztségviselő általánosan megfogalmazott feladata a társaság ügyvezetése, s mivel a központi ügyintézés helye a Ct. 16.§ (1) bekezdése szerint a cég székhelye, így célszerű a vezető munkavégzési helyeként ezt meghatározni.

Ösztönzési rendszer

A menedzser magas szintű, felelősségteljes tevékenységét, a munkáltatóhoz való feltétlen lojalitását és hűségét átlagon felüli bérezéssel, jutalmazással honorálja a munkáltató. A tehetséges szakembereket a cég a magas béren felül sokrétű juttatásaival is igyekszik motiválni, akár úgy is, hogy tulajdonosként is érdekeltté teszi a minél eredményesebb munkavégzésben.

Az ösztönzés–bérezés az emberi erőforrás-gazdálkodás egyik fontos részterületének tekinthető, melynek fő célja olyan ösztönzési rendszerek kidolgozása, amelyek segítik a szervezetet, a megfelelő emberek megszerzése, motiválása és megtartása által.

A Price Waterhouse Coopers és a Hay Group által e témában készített tanulmány összegyűjtötte a munkavállalói juttatások kategóriájába tartozó valamennyi bérjellegű juttatást, amelyek – ha nem is fedik teljes egészében – nagyrészt a menedzseri ösztönzési rendszer elemeit is képezik.

Az említett tanulmány szerint az alábbi juttatások sorolhatók ide²²: személyi alapbér, teljesítményhez kötött bónusz, térítések, mint például étkezési hozzájárulás, halálozási-, iskoláztatási segély, valamint munkahelyi kölcsön, egyéni orvosi és állandó egészségügyi biztosítás, vállalati gépkocsi, mobil telefon, dolgozói részvények – ehelyett a menedzserek részére tipikusan részvényvásárlásra szóló opciós jogot szoktak biztosítani-, nyugdíj- és életbiztosítás, tréningek, oktatási támogatás, egyéb juttatások: sportolás, vállalati termékek, szolgáltatások kedvezményes vásárlása és üdülés.

A menedzserek jövedelemcsomagját („salary package”) a felek titkosan kezelik, s az is előfordulhat, hogy egy vállalatban belül az azonos szintű vezetők jövedelemcsomagjának az összetétele különböző. A vezetők más és más juttatást helyeznek előtérbe: míg egyikük a minél magasabb alapbérré helyezi a hangsúlyt, addig mások szolgálati lakáshoz, cégautó használatához ragaszkodnak, s van olyan is, aki bízva saját maga és a vállalat sikerében jövedelmének jelentős részeként opciós részvényvásárlást köt ki.

A különböző ösztönzési elemek arányát döntően meghatározza az adott szervezeti kultúra sajátossága.²³ Az amerikai felfogásra jellemző teljesítményorientált szervezeti kultúrában a vállalati ösztönzés a vállalati versenyképesség egyik legfontosabb tényezője. A menedzserek – akiket a „társadalom hőségének” tekintenek – igen magas, átlag felett jövedelemre tesznek szert, s az amerikaiak vezetnek a világ legjobban kereső menedzsereinek listáját.

Az ázsiai vállalatok (ideértve a japán és koreai vállalatokat) a paternalisztikus modellt követik. A paternalisztikus szervezeti kultúra elválasztja az ösztönzést a nyereségességtől, s nagyobb mértékben díjazza a cégnél eltöltött éveket (szenyoritás). A japán vállalatok sok bonuszt, természetbeni juttatást adnak a munkavállalóknak (pl. utazás, lakás, ajándék). Ez a rendszer a hosszú távú eredményességet állítja középpontba, s ezzel összhangban áll az egész életre szóló foglalkoz-

tatás. Japánban a bérek relatíve alacsonyok, ugyanakkor jelentős összegeket fordítanak a dolgozók szociális ellátására.

A nyugat-európai ösztönzési modellben sokkal kisebbek a jövedelemkülönbségek a legfelső és a legalsó szervezeti szintek között, mint az amerikai vállalatoknál. A munkáltató által nyújtandó természetű juttatások formáját befolyásolja az állam nagyfokú szociális gondoskodása.

Az 1. táblázat néhány ország menedzseri juttatási formáinak arányát mutatja százalékos formába, az összjövedelemhez viszonyítva.

1. táblázat

Különböző ösztönzési elemek aránya (1993–1994)

Országok	Alapbér	Változó bér	Hosszú távú ösztönzők	Természetbeni juttatások
USA	54	16	17	13
Nagy-Britannia	59	10	6	25
Németország	50	18	0	15
Külföldi tulajdonú vállalatok Magyarországon	62	16	0	22
Állami tulajdonú vállalatok Magyarországon	51	26	0	23

Forrás: Hay Menedzsment Tanácsadók hazai és külföldi felmérései (1993–1994)

a) Személyi alapbér

Minden munkaszerződés nélkülözhetetlen tartalmi eleme a személyi alapbér meghatározása, amelyet a menedzserek esetében általában éves keretben állapítanak meg, s havonta egyenlő részekre osztva fizeti ki munkáltató.

Mint ahogyan az 1. táblázat adatai is szemléltették, a vezetőt minden esetben megillető, fix összegű alapbér az összes juttatás 50–60%-a körül mozog. A pontos mérték erősen függ attól, hogy a vállalat mely ágazatban és régióban tevékenykedik, hogyan alakul a tulajdonosok összetétele, s milyen méretű vállalat operatív irányítását látja el a menedzser. A 2. táblázat az első számú vezetők alapbérét, valamint készpénzben a munkáltatótól kapott teljes keresetét mutatja, illetve a két kategória egymáshoz viszonyított százalékos arányát. Az 1998.évi kereseti adatok az azóta eltelt időszakban lényegesen változtak, a kereseti arányok viszont nagyjából hasonlóak lehetnek.

(A táblázat adatai nem számolnak a természetbeni juttatások értékével!)

2. táblázat

Tájékoztató a kereseti arányok 1998. évi alakulásáról

Munkavállalói létszám	Alapbér ezer Ft / hó	Kereset ezer Ft / hó	Kereset / alapbér
1000 fő felett	429,8	559,0	130,0
301 – 1000 fő	352,6	490,5	139,1
51 – 300 fő	224,4	285,7	127,3
21 – 50 fő	167,4	223,1	133,3
11 – 20 fő	101,7	120,6	118,5

Forrás: Munkügyi Szemle 1999 júl.-aug. 14. o.

Az adatokból is leszűrhető az a közismert tény, hogy a nagyobb méretű gazdálkodó szervezetek vezetőinek magasabb az alapbére, keresete, hiszen feladatuk is összetettebb és a felelősségük is nagyobb.

Ha a tulajdonosi struktúra szerint vizsgáljuk a vezetői kereseteket, akkor megállapíthatjuk, hogy a többségi állami tulajdonban lévő cégek fizették meg legjobban menedzsereik munkáját, majd ezt követik a teljes egészében, illetve részben külföldi tulajdonban lévő cégek. (3. táblázat)

3. táblázat

Tájékoztató a kereseti arányok alakulásáról 1998

Tulajdonosi összetétel	Alapbér ezer Ft / hó	Kereset ezer Ft / hó	Kereset / alapbér
100% külföldi tulajdon	404,3	445,9	110,3
Többségi külföldi tulajdon	301,2	413,4	137,3
Kisebbségi külföldi tulajdon	240,9	321,1	133,3
Többségi állami tulajdon	362,4	521,5	143,9
Többségi hazai magántulajdon	130,4	167,8	128,6

Forrás: Munkügyi Szemle, 1999 szeptember, 14. o.

A táblázatból az is jól látható, hogy az állami cégek által személyi alapbéren felül fizetett magas prémium döntő hatással volt a sorrend kialakulására.

Területi kereseti arányok

A vállalkozási szférában a kereseti arányok alapján három régiót különböztetünk meg.

Kiugróan magasak a keresetek az ország többi területéhez viszonyítva Budapesten. Ezt követi a Dunántúl középső és nyugati része, valamint Pest megye, ahol a keresetek az országos átlagnak megfelelően alakulnak. A keresetben elmaradó régióknak minősül az ország

többi területe, vagyis a Dél-Dunántúl, illetve a Dunától keletre fekvő teljes országrész. E területeken kb. 10%-os az országos átlagtól való lemaradás, míg a fővárosban 25%-kal keresnek többet.²⁴

A menedzserszerződésekben általában a munkáltató kötelezettséget vállal a személyi alapbér évenkénti felülvizsgálatára, s a vezető eredményei, teljesítménye, valamint az éves infláció mértéke függvényében lehetőség szerinti megemelésére.

b) Változó jövedelemhányad:

a teljesítménytől függő prémium

Az előző táblázatok adatai jól bizonyítják, hogy a prémium összege milyen jelentős hányadot képvisel a vezetői keresetekben. Az éves terv elérése esetén a cégek döntő többsége él a premizálás lehetőségével.²⁵ A magyar gyakorlat szerint prémium kifizetését a munkáltató meghatározott feltétel, a kitűzött prémiumfeladat teljesítéséhez köti. Ez a feltétel a vezetők esetében leggyakrabban a nyereség növelése, amelynek mértékét a vállalat gazdálkodására vonatkozó éves tervben határozzák meg.

c) Nyugdíj-, baleset- és életbiztosítás

Egyre több munkáltató alkalmazza a dolgozó juttatások körében egy kiválasztott biztosítás díjának kifizetését a munkavállaló helyett. Ez az ösztönzési forma elsőként a felsővezetők körében jelent meg, mára azonban már egyre több dolgozó részesül a munkáltatói törődésnek e formájában.²⁶ A három biztosítási alaptípus: az élet-, baleset- és betegbiztosítások többféle módon variálhatóak, így a munkáltató döntheti el, hogy melyik változat a legkedvezőbb saját maga és a dolgozói számára.

A biztosító társaságok ún. csoportos biztosítások kidolgozásával igyekeznek támogatni a munkáltatók ilyen irányú törekvéseit, valamennyi dolgozót, így a menedzsereket érintően is.

A 4. táblázat egy vállalat 200 fős alkalmazottaira kidolgozott biztosítási csomagot és annak díját tartalmazza, külön meghatározva a tíz fős felsővezetői körre irányadó biztosítási összeget.

A munkáltató a biztosítási díjat költségként elszámolhatja, sem TB-járulékot, sem munkaadói járulékot nem kell fizetnie utána. Jelenleg ez a juttatás a bérrel szemben 32%-os megtakarítást jelent (29% TB-járulék + 3% munkaadói járulék), s a kapott biztosítási összeg a munkavállaló számára adó-, illeték- és járulékmentes jövedelemnek minősül.

Lehetőség van tehát arra, hogy a menedzserek egy csoportos biztosítás keretében kapják meg ezt a jut-

4. táblázat

AB AEGON Rt. által kidolgozott csoportos biztosítás

Biztosítási esemény	Menedzserek (10 fő)	Dolgozók (190 fő)
Kockázati életbiztosítás	2 000 000 Ft	500 000 Ft
Baleseti halál	3 000 000 Ft	1 000 000 Ft
Baleseti rokkantság	5 000 000 Ft	2 000 000 Ft
Baleseti kórházi napi térítés	5000 Ft/nap	1000 Ft/nap
Csonttörés	10 000 Ft	5000 Ft
A biztosítás díja:	1 707 101 Ft / év / vállalat	

tatást, vagy egy általuk kiválasztott egyéni élet- vagy balesetbiztosítás (vagy mindkettő) díját vállalja magára a munkáltató.

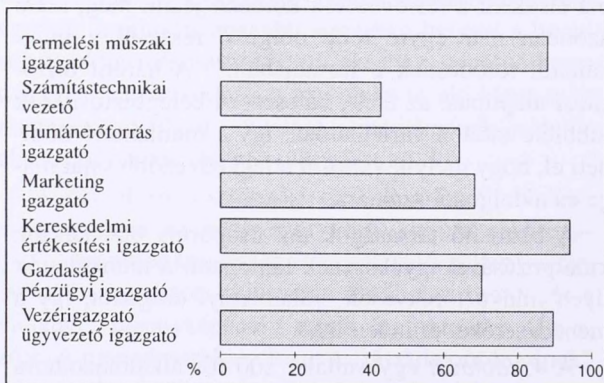
d) Cégautó

Ma már kevés olyan menedzserszerződés jön létre, amelyben nem szerepel a munkáltató kötelezettségvállalása arra, hogy a vezetőnek feladatai ellátása érdekében egy személygépkocsit bocsát a rendelkezésére, s annak működési költségeit is fedezi.

A cégautó használatának a felsővezetők körében való elterjedtségét támasztja alá az 5. táblázat.

5. táblázat

A felsővezetés cégautó használata



Forrás: Price Waterhouse

A cégek az ún. autóflotta szabályzatokban határozzák meg a vállalati gépkocsi használat feltételeit, s azt, hogy ki jogosult, s milyen típusú cégautó használatára. Az autó használatának, fenntartásának költségeit – az üzemanyag, a szervizelés, a biztosítás, valamint az adó költségeit – természetesen a munkáltató biztosítja.

Tipikus a felek közötti olyan megállapodás is, amely engedélyezi a vállalati gépkocsi munkaidőn túli magáncélú használatát is, az ebből eredő üzemanyag-költség munkáltatói megtérítése mellett.

Mint látható, a vállalati autó használati jogával az arra jogosult csak az előnyöket kapja meg, a költségeket a cég átvállalja.

A vezetői feladatok ellátása során szinte nélkülözhetetlen használati tárgy az autó, amely alapvető ösztönzője és sok esetben munkaeszköze a menedzsernek.

e) Szolgálati lakás

Eredetileg a hazánkba érkező külföldi menedzserek elhelyezésének módjaként alakult ki a szolgálati lakás vagy ház juttatásként való megjelenése, azonban ez hamar elterjedt a lakással nem rendelkező hazai vezetők körében is (bár nálunk inkább találkozhatunk lakásbérleti jog biztosításával). Nemcsak Magyarországon, hanem Nyugat-Európában is nagy vonzerőt jelent az elit városnegyedekben található, jól felszerelt szolgálati lakás juttatása, amelynek fenntartási költségeit is igen gyakran a cég fizeti.²⁷

f) Mobiltelefon

A vezető napi feladatai ellátásának elengedhetetlen munkaeszköze a mobiltelefon, amely ma már annyira általánossá vált, hogy a legkisebb cégek is szükségnek tartják vezetőik részére a telefon biztosítását, s annak költségei átvállalását.

g) Továbbképzés támogatása

A menedzserszerződésben általános jelleggel fogalmazták meg a felek, hogy a vezető feladatainak színvonalasabb ellátásával, szaktudása bővítésével összefüggő továbbképzések, tréningek költségét a munkáltató fedezi. A konkrét tanfolyamok, továbbképzések igénybevételéről maga a menedzser dönt, hiszen ő tudja a legjobban, hogy milyen jellegű ismereteket tud hasznosítani leginkább munkája során. Előfordul az is, hogy a munkáltató átvállalja a vezető szakmai egyesületi tagsági díjának fizetését is.

h) Munkahelyi kölcsön

A nagyobb munkáltatóknál tipikus, hogy évente meg-megújuló pénzközetet biztosítanak munkavállalóknak kedvezményes kölcsön igénybevételére. A lakásvásárlási-, építési kölcsönt kamatmentesen, vagy a hitelintézeteknél alacsonyabb kamattal nyújtják a munkáltatók. A munkahelyi kölcsön felvételére a vezetők is jogosultak, általában a többi munkavállalóval azonos feltételek mellett.

i) Egyéb juttatások

A kollektív szerződés hatálya nem terjed ki a munkáltató vezetőjére (és helyettesére sem), így azonban

meghatározott juttatások és szolgáltatások nem vonatkoznak rájuk. Annak viszont nincs jogi akadálya, hogy a munkaszerződésükben ezeket a juttatásokat megállapítsák a vezetők részére. Ebben az esetben a menedzser is jogosult lesz valamennyi bér- és egyéb jellelű juttatásra, illetve mindazon kulturális, szociális és jóléti juttatásra, szolgáltatásra, amelyekben a munkáltató alkalmazottai részesülnek. Így például a vezető is jogosult lehet a céges termékek és szolgáltatások kedvezményes vásárlására, a vállalati üdülőknek a többi dolgozóval azonos feltételek melletti igénybevé-

szerezésére.

a felső vezetői a menedzserek eltségük növe-

lenti, hogy a áron megvehet ; tulajdonosává önzni a vezetőt, st érjen el a vezetében a rész- S minél magaezni, annál naít érvényesíteni nossá válik, a k fizetésében is álon is kötődik eres működésre

ége elsősorban gát-Európában

terjedt el, Magyarországon még kevésbé jellemző.

A Menedzserek Országos Szövetsége által készített felmérés szerint²⁸ a magyar menedzserek alig három százalékának képezi juttatásai részét az opciós részvényvásárlás. Az ÁB-AEGON Általános Biztosító Rt.-nél vagy a GE Lighting Tungstrammnál ez nem állandó része a vezetői jövedelemnek, hanem ennek lehetőségéről és mértékéről a nemzetközi vállalat igazgatósága dönt évről évre.

Az ösztönzési rendszer fent ismertetett elemeiből kell a menedzser jövedelemcsomagját összeállítani a cég anyagi lehetőségei, valamint a vezető teljesítménye és elvárásai figyelembevételével. A vezetői juttatások mértéke tekintetében világszerte az amerikaiak vezetnek a menedzseri toplistát. Az amerikai vállalatvezetők túlfizettségének az oka a náluk gyakori és kedvelt részvényopció. 1998-ban a Walt Disney fő-

nöke volt a legjobban kereső vezető, 581,1 millió dollárral. Összehasonlításképpen: az amerikaiakat nem számítva a legjobban fizetett vezetőként a kanadai székhelyű Seagram üdítőital- és médiabirodalom vezérigazgatója 4,5 millió dollárt keresett, amelyben egy 1,6 millió dollár értékű beváltott részvényopció is helyet kapott. Őt követte a brit Smith Kline Beecham gyógyszergyár vezetője 3,18 millió dollárral, s dobogós helyet foglalt el a Bank of Montreal elnöke, 3,12 millió dolláros keresettel.

Kelet-Európában a legnagyobb jövedelemmel a bankvezetők rendelkeznek, s ez hazánkban is elmondható. Külföldön megjelent statisztika szerint egy magyar bankvezér keresete évi 320 ezer dollár körül mozog. A fogyasztási cikkekkel foglalkozó cégek vezetői 140-160 ezer, az ipari vállalatok első emberei 100-115 ezer dollárt kapnak a cégüktől. A kelet-európai menedzseri toplistát a szoftvertervezésre specializálódott magyar Graphisoft Rt. vezérigazgatója vezeti, de az első tízben megtalálható a magyar OTP Bank elnöke és a Borsod Chem vezetője is.²⁹

A Forbes amerikai gazdasági magazin 2001. évre vonatkozó adatai alapján a vezérigazgatói fizetések növekedése állapítható meg, sok esetben még akkor is, ha a vállalat eredményessége csökkent. A cég részvényeinek csökkenő árfolyama nem mindig tükröződött a vezetői javadalmazások mértékében. Ezt példázza a Deutsche Telekom vezérigazgatójának esete is, akinek több mint 40 százalékkal nőtt a keresete, miközben a társaság részvényeinek árfolyama közel ugyanilyen mértékben csökkent.³⁰ A részvényesek bizalomvesztése olyan mértékű volt, hogy a vezetőnek el kellett hagynia a céget. Ez a megoldás a gyakorlatban igen elterjedt, miszerint a cég nem megfelelő működésére a tulajdonosok nem a vezetői kereset csökkentésével reagálnak, hanem a vezető elbocsátásával. A vezetővel szembeni bizalomvesztés akkor is tapasztalható, ha mindez külső körülményekre, s nem pedig a vezető magatartására vezethető vissza. „Tipikus, hogy a gazdasági eredményt egyre kevésbé a vezető által hozott teljesítményhez, hanem a részvények rapszodikus tőzsdéi értékváltozásához mérik, és ha romlik a gazdasági környezet, ami a menedzserek munkájától függetlenül óhatatlanul károsan befolyásolja a vállalatok működését, azt az egyes vállalatokon belül a vezető alkalmazottak, a menedzserek rovására írják.”³¹

A vezető munkaidő beosztása

A munkajogi szabályok szerint a vezető a munkaidő beosztását, valamint a pihenőidő igénybevételét a munkaszerződésben foglaltak szerint maga állapítja

Handwritten notes:
 Az általános AB vezető C 67 548
 Anderson, Terry D C 67 550
 Vezetéstudomány 1998/27/3/112-21
 Böker Atlasz: Kelet-Európa
 H. S. M.
 1419-2519 2005 700/4

meg.³² Ez a szabályozás is a vezetők nagyfokú döntési szabadságával függ össze. Önállóan szervezi feladatait, s dönti el munkavégzésének idejét, amelyet kötetlen jelleggel állapítanak meg. A vezető keresetének mértékére ugyanis nem a munkában eltöltött idő, hanem a cég nyereséges, hatékony működése bír döntő befolyással. A menedzserszerződésben a munkaidő vonatkozásában csak az ún. jelenléti időt rögzítik, amely a napi ügyintézéshez, tárgyaláshoz szükséges. Magyarországon még nem terjedt el az a gyakorlat,³³ amely alapján munkaidőt és privátidőt határoznak meg a külföldi menedzserek munkavégzésére. Ezzel a cég biztosítja, hogy nem napi 24 órában, hanem egy meghatározott időpontig (például 19 óráig) kell a vezetőknek a cég rendelkezésére állnia, ezt követően, vagyis a privát szabadidejében nem kötelezhető munkavégzésre. Különösen a multinacionális vállalatoknál figyelhető meg a vezetők „kötetlen munkaidejének” teljes mértékű kihasználása. A vezető munkaidejének egy részét a munkahelyén köteles tölteni a vállalat mindennapos irányítási feladatainak ellátásával, illetve üzleti tárgyalások, megbeszélések lefolytatásával. Ezen kívül újabb kapcsolatok kiépítése, bővítése végett a munkahelyén kívül is a cég képviseletében el kell járnia, külszolgálatok, kiutazások teljesítése során. Speciálisan a szupranacionális vállalatokra jellemző, hogy az anyacég vezetése, a „központ” az egyes vállalatok vezetőitől elvárja, hogy naponta videokonferencia keretében jelentést tegyenek számukra. Nem ritka a hétvégére szervezett munkahelyi konferencia sem, amely a heti pihenőnapoktól fosztja meg a vezetőket.³⁴

A kötetlen jellegű munkaidő meghatározásból fakad, hogy a vezetőt a rendkívüli munkaidőben történő munkavégzésért díjazás nem illeti meg.

A menedzserek felelőssége

A menedzserek munkáltatóval szembeni felelőségének szabályait a szerződés általában nem tartalmazza. Fölösleges is lenne a törvényi rendelkezések megisméltése, elegendő a vonatkozó jogszabályhelyek megjelölése, de ez sem szükségszerű. Tipikus a menedzserszerződésekben a vezető polgári jog felelőségének kiemelése, illetve gondatlan károkozása esetén irányadó legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetig való helytállási kötelezettség megemlítése. A menedzseri felelőség hangsúlyozása nemcsak a szerződésben elnagyolt, hanem a gyakorlati alkalmazására is elvétve akad példa. „A felelősségi kérdések a hagyományos társasági jogban sosem álltak előtérben, és ennek a társasági jog bona fidei jellege volt az alapvető oka.”³⁵

A nagy publicitást élvező kártérítési perek hátrányosan befolyásolják a társaság helyzetét, kedvezőtlenül érintik üzleti kapcsolatait, s a vezető magánvagyonára a jelentős összegű károknak csak egy töredékét fedezi. Mindezek miatt a polgári jog kártérítési perek helyett inkább választják a felek a vezetői munkaviszony csendes megszüntetését, s megkísérlik egy új menedzser vezetésével a cég pénzügyi helyzetét helyreállítani. Magyarországon – az európai gyakorlatnak megfelelően – a kártérítési perek a kft. ügyvezetőivel szemben indulnak, míg az rt. igazgatósági tagjainak felelősségre vonása gyakorlatilag nem létezik, legfeljebb³⁶ a büntetőjogi eljárással összefüggésben merül fel velük szemben kártérítési igény érvényesítése.³⁷ A gazdaságilag hibás vezetői döntésekkel okozott károokra fedezetet nyújthat a menedzser felelősségbiztosítása, amely területén a közelmúltban már változások tapasztalhatók. A magas biztosítási díj miatt a felelősségbiztosítást a cégek kötik vezetőikre, s a nagymértékű – akár több milliárdos – biztosítási összegre biztosítót sem könnyű találni.³⁸

A felelősségbiztosítás megkötése előtt teljesen átvilágítják a céget, s felméri a várható kockázat nagyságát, bekövetkezésének valószínűségét. Az ilyen biztosításokat teljes körű diszkréció övezi, sem a biztosítási díj, sem a biztosítási összeg nem publikus.

A vezetői munkaviszony megszüntetése

A vezetői munkaviszony a Gt. szabályaival összhangban csak a legfőbb szerv általi megválasztás időtartamára, legfeljebb öt évre hozható létre. Ha a határozott idő lejár – s nem választják meg újra –, a munkaviszony automatikusan megszűnik.

A menedzserszerződések szinte elmaradhatatlan eleme a végkielégítés mértékének a meghatározása, s egy-egy nyilvánosságra kerülő összegből kiderül, nem az Mt. szerinti mértéket tekintik irányadónak a felek. Amennyiben magántulajdonban lévő cég első emberének fizetett végkielégítésről van szó, ennek mértéke a felek szabad rendelkezési jogából adódóan külön megállapodásuk függvénye. E korlátlan rendelkezési jogot azonban az állami tulajdonú cégek esetében nem tartom elfogadhatónak.³⁹

Több alkalommal is nyilvánosságra kerültek adatok kiugróan magas összegű végkielégítésekről.⁴⁰ A végkielégítési botrányok azt mutatják, hogy nem egyszeri esetről van szó, ezért indokoltnak tartom az állami tulajdonú cégek esetében a menedzseri végkielégítés mértékének maximalizálását. Ezzel ellentétes álláspontot képvisel Pál, aki szerint ez a tulajdonosi jogok korlátozását jelentené, s ehelyett a megfelelő állami

tulajdonosi képviselőket kell megválasztani. Önmagában ezzel az állásponttal egyetértünk, de a gyakorlat nem ennek megvalósítását igazolja. Emiatt indokoltnak látom az állam tulajdonában lévő munkáltatók tekintetében a végkielégítés legmagasabb összegének jogszabályi meghatározását a vezető állású alkalmazottak vonatkozásában.

Versenytilalmi megállapodás

Tipikusnak mondható, hogy a felek már a munkaviszony létesítésekor megállapodnak a jogviszony megszűnése esetére vonatkozó bizonyos versenytilalmi korlátozó, tiltó rendelkezésekben. Erre az Mt. 3.§ (6) bekezdése értelmében van lehetőség, s az 1997-es törvénymódosítást követően a munkaviszony bármilyen okból történő megszűnése vagy megszüntetése esetére kiköthető.⁴¹

Az Mt. a versenytilalmi szabályokat igen szűkszavúan – a Bevezető rendelkezések – között határozza meg, mindössze három lényegi kritériumot megfogalmazva:

- (1) a munkavállalót csak megfelelő ellenérték fejében terheli a versenytilalmi kötelezettség,
- (2) meghatározott időre, legfeljebb három évre köthető ki,
- (3) a felek megállapodására a polgári jog szabályai az irányadók.

A gyakorlati alkalmazás során a legfőbb problémát véleményem szerint a versenytilalmi kötelezettségek meghatározása és az ennek fejében nyújtott ellenszolgáltatás mértéke és mibenléte okozza. A munkáltatók többsége ugyanis úgy véli – valószínűsíthetően a hiányos törvényi szabályozásból kiindulva –, hogy elegendő egy általános versenytilalmi kötelezettséget kikötni, s ezzel védve van a volt munkavállaló bármilyen formában megvalósuló jogos gazdasági érdekét sértő magatartásával szemben.

A munkáltató, ha általános jelleggel tiltja el a munkavállalót az őt sértő versenyhelyzet kialakításától, azt jogszerűen csak bizonyos korlátozásokkal teheti. A Legfelsőbb Bíróság egyik eseti döntésében a megállapodás érvényességi feltételeként határozta meg, hogy a munkáltató „a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piacversenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltételeket szabhat.”⁴²

Feltétlenül meg kell határozni azokat a munkaköröket, amelyek betöltésétől a munkavállalónak tartózkodnia kell, s meg kell jelölni azt a földrajzi egységet, amely területileg szab határt a versenytilalmi kötele-

zettségeknek. Méltánytalan lenne a munkavállalóra nézve az olyan megállapodás, amely az egész ország területére kiterjedően tiltaná el őt valamely foglalkozás gyakorlásától, veszélyeztetve ezzel a megélhetését.⁴³

Célszerű tehát az általános megfogalmazás helyett a tilalmazott tevékenységeket felsorolni, s ezzel egyértelművé tenni a megállapodásból származó kötelezettségeket. Ilyen tilalmazott részkötelezettségeként határozható meg például a konkurens cégnél történő munkavállalás, saját vállalkozás keretében a munkáltatóval azonos tevékenység folytatása, a volt munkáltató ügyfeleinek, alkalmazottainak elcsábítása.⁴⁴

A versenytilalmi megállapodás másik problematikus kérdésköre az ellenszolgáltatás meghatározása. Az Mt. erre a megállapodásra a polgári jogi szabályokat rendeli alkalmazni, tehát érvényesülnie kell annak a polgári jogi elvnek, hogy a szolgáltatásnak és a vele szemben álló ellenszolgáltatásnak egymással arányban kell állnia.⁴⁵ Ebből következik, hogy ha több versenytilalmi részkötelezettséget kötnek ki a felek, ennek az ellenérték nagyságában is tükröződnie kell. Előfordulhat, hogy a munkáltató csak arra akarja kötelezni a munkavállalóját, hogy munkaviszonya megszűnése után ne vigye el a munkáltató azon ügyfeleit, akikkel ő tartotta a kapcsolatot, így ekkor jóval kisebb összegű ellenszolgáltatásra köteles a munkáltató, mintha általános (mindenre kiterjedő) versenytilalmi kötelezettséggel terhelné a munkavállalóját.

Az ellenérték a munkavállaló munkaviszonyának megszűnésekor érvényben lévő átlagkeresethez, valamint a versenytilalmi korlátozás mértékéhez, időtartamához és terjedelméhez igazodik. A gyakorlat általában az átlagkereset felében határozza meg az ellenértéket annyi évre, ahány évre a versenytilalom szól.⁴⁶ A Legfelsőbb Bíróság eseti döntésében⁴⁷ rámutatott arra, hogy az ellenérték havi összegekben való teljesítésére is lehetőség van, de a személyi alapbér olyan mértékű megállapítására nem kerülhet sor, amely magába foglalja a versenytilalmi kötelezettségek ellenértékét. Ugyanez mondható el a szociális és egyéb jellegű juttatások vonatkozásában is, amelyet a munkáltató a munkabéren felül természetben vagy pénzben nyújt, s amelyek rendeltetésével a versenytilalmi ellenérték nem áll összhangban. Ezzel ellentétes kikötések a megállapodás érvénytelenségét idézhetik elő, ezért ennek elkerülése végett az ellenértéket külön, a munkáltató más célú juttatásaitól elhatárolva kell megállapítani.

Vannak olyan jogrendszerek – mint például a német, osztrák, olasz vagy a spanyol –, amelyek egyér-

telmően semmisnek nyilvánítják az e körben kikötött ingyenes szerződéseket. A magyar munkajog expressis verbis nem mondja ki az ingyenes versenytalmai megállapodás semmisségét, de az Mt. 3.§ (6) bekezdésében foglalt feltételekből következik, hogy megfelelő ellenszolgáltatás nélkül semmis az ilyen megállapodás. Sajátos szabályozást tartalmaz a francia jog e területen, ugyanis az ellenértéket nem tekinti érvényességi kelléknek, amiből az következik, hogy a munkavállalót ellenszolgáltatás nélkül is köti a versenytalom. „Ennek ellenére Franciaországban az ágazati kollektív szerződések a megfelelő ellenértéket az ilyen megállapodásokra vonatkozóan szinte minden esetben kikötik.”⁴⁸

* * *

Összegzésképpen elmondható, hogy a menedzser-szerződés fenti tartalmi elemei alapján álláspontom szerint elsősorban nem a munkajogi elemek, hanem a felek személyes, bizalmi kapcsolatából kiindulva a polgári jogi megbízás sajátosságai dominálnak. Ezt támasztja alá a vezető állású alkalmazottat terhelő polgári jogi felelősség is, amelynek kiterjesztését indokoltan tartom a nem vezetői tevékenység keretében okozott károkért való – jelenleg korlátozott – helytállására is. A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi helyzetét a munkajogi és a társasági jogi rendelkezések együttesen határozzák meg, s e két jogág, valamint a polgári jog szabályozása tükröződik a menedzser-szerződésekben is.

Felhasznált irodalom

- 1 Pethő Róbert(1994): A menedzser-szerződésekről avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi Szemle, 6. sz. 4.o.
- 2 Prugberger Tamás(2000): Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. KJK – KERSZÖV. Bpudapest
- 3 Radnay József(1998): A vezetők munkavégzési jogviszonyának és a munkáltatói jogkör gyakorlásának egyes kérdései. Gazdaság és Jog 11. sz. 17. o.
- 4 LB. Mfv. I. 10.005/1994.
- 5 Mt. 74.§ (1) bekezdés
- 6 Lőrincz György(1995): A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései KOMP Konzult KFT. Bp. 49–51. o.
- 7 Gt. 28.§ (1) bekezdés 2. mondat
- 8 Gt. 241.§ (1) bekezdés
- 9 Gt. 28.§ (2) bekezdés
- 10 Gt. 33.§ (1) bekezdés
- 11 Pethő Róbert: A menedzser-szerződésekről avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi Szemle 4–5 o.
- 12 Dr. Vitar Zoltán: Vezetni nehéz!? Munkaügyi Szemle 7–10. o.
- 13 Szendrey J. Sándor: A gazdasági korszakváltás vezetési következményei. Munkaügyi Szemle 26–27. o.

- 14 Gt. 29.§ (1) bekezdés
- 15 Mt. 103.§ (3) bekezdés
- 16 Gt. 27.0 (1) bekezdés
- 17 Gt. 24.§ (1) bekezdés
- 18 Fabók András(1999): A vezető állású munkavállalók jogviszonyának egyes kérdései. Gazdaság és Jog, febr. 19–22. o.
- 19 Lőrincz György(1995): A menedzserek jogállásának gyakorlati kérdései. KOMP Konzult KFT. , Budapest. 73–76. o.
- 20 Pál Lajos(1999): A vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályok. AVGORAC KFT. , Budapest. 28–31. o.
- 21 Mt. 76.§ (5) bekezdés
- 22 Biztosítás, mint a bérjellegű juttatások egyik fajtája(1999): Munkaügyi Szemle, 7–8. sz. 34. o.
- 23 Poór József: Bérezés-ösztönzés menedzsment nemzetközi vállalatoknál. Munkaügyi Szemle 38–42. o.
- 24 Tájékoztató a kereseti arányok 1998. évi alakulásáról I. rész. Munkaügyi Szemle 1999/7–8 sz. 15–16. o.
- 25 A már hivatkozott PWC tanulmány szerint a vizsgált vállalatok 95%-a fizet prémiumot teljesítmény alapján. A cégek 28%-a csak a felsővezetőknek, 19%-a a középsővezetőknek is, 22%-a minden dolgozónak fizet prémiumot, míg 26%-a csak a dolgozók bizonyos csoportjának.
- 26 A PWC felmérése alapján a cégek 51%-a ad minden dolgozójának életbiztosítást, 32%-a csak az utazással járó munkakörben dolgozóknak, 27%-uk a felsővezetőknek, míg 16%-uk a vezető rétegnek.
- 27 Prugberger Tamás(2001): A vezető állású alkalmazottak jogviszonya a fejlett polgári államokban és Magyarországon. Európai Fórum, 1. 97. o.
- 28 Mester Nándor(1998): Menedzserélet: Korunk Hősei. Világ-gazdasági évkönyv, Világ gazdaság, 104. o.
- 29 Forrás: ILO Press Munkaügyi Szemle 1999. október 26–27. o.
- 30 Emelkedő vezérigazgatói fizetések. Világgazdaság. 2002. 08. 27. 6. o.
- 31 Prugberger Tamás: A vezető állású munkavállalók jogállásának problematikája. „Tízéves a Munka Törvénykönyve” tudományos konferencián elhangzott előadás 2002. 10. 10.– 11. Pécs
- 32 Mt. 192.§ (1) bekezdés
- 33 Pethő Róbert: A menedzser-szerződésekről avagy a fűzős cipőtől a koporsóig. Munkaügyi Szemle 5. o.
- 34 Prugberger Tamás: i. m.
- 35 Sárközy Tamás(2001): A magyar társasági jog Európában. HVG–ORAC Bp. 172. o.
- 36 Sárközy: i. m. 173. o.
- 37 Napjainkban a Globex Rt. vezérigazgatójával és elnökével szemben van folyamatban milliárdos nagyságrendű kártérítési igény érvényesítése, ami szintén büntetőjogi felelősségre vonásokkal kapcsolatban merült fel. A többi igazgatósági tag felelősségéről ebben az ügyben sem esik szó.
- 38 Magyarországon jelenleg két biztosító társaság, az Ahico-AIG Hungary Rt. és az Allianz-Hungária Rt. foglalkozik menedzser-biztosításokkal, amit az utóbbi csak saját ügyfeleinek, egyedi igény szerint, kiegészítő szolgáltatásként nyújt. Az Ahiconál kötötték meg például a Budapesti Értéktőzsde vezető menedzsereinek a felelősségbiztosítását. Forrás: Gilyén Ágnes: Milliárdos biztosítások rossz döntésekre. Népszabadság, 2002. 10. 19.
- 39 Pál Lajos előadása „A tízéves a Munka Törvénykönyve” c. munkajogi konferencián. Pécs, 2002. okt. 10-11.
- 40 Csak egy példa erre: A tavaly megválasztott tévéelnök, egy-éves munkája után több mint 50 millió forintos végkielégítéssel távozott a jelentős pénzügyi gondokkal küszködő köz-tévétől. Ebből 20 millió forintot azért kapott, mert elnökké vá-

lasztása előtt nem az MTV Rt.-vel, hanem a kuratóriummal állt munkaviszonyban. Forrás: Lemonrott az MTV elnök. Népszabadság. 2002. július 17.

41 Az 1997. július 1-je előtti szabályozás szerint a versenytildalmi megállapodás előfeltétele volt, hogy a munkaviszony megszüntetésére a munkavállaló rendes felmondása vagy a munkáltató rendkívüli felmondása alapján kerüljön sor. Ha a munkaviszony más okból és módon szűnt meg, a versenytildalom érvényesen nem jött létre a fejek között.

42 BH 2001/84

43 Radnay József: A magyar munkajog. Kommentár gyakorlat számára, 9-11. o.

44 Hovánszki Arnold(2001): Versenytildalmi megállapodások: a helytelen alkalmazás és következményei. Cég és Jog. 5. 7-9. o.

45 Bankó Zoltán-Berke Gyula(2000): A munkáltató és a munkavállaló versenytildalmi megállapodása. Cég és Jog 5. Sz. 15-17. o.

46 Radnay József(2000): A munkavállaló versenytildalmi kötelezettsége. Gazdasági Jog, február 2. szám 23. o.

47 BH 2001/84. sz.

48 Prugberger Tamás(1998): A munkaviszony megszűnését követő versenytildalom munkaszerződésében történő kikötésének néhány elvi és gyakorlati problémája. Jogtudományi Közlöny. 5. szám. 142. o.

Az ACTA OECONOMICA Magyarországon megjelenő, a Journal of Economic Literature és az Elsevier GEOBASE által referált angol nyelvű közgazdasági folyóirat. Az Akadémiai Kiadó adja ki és terjeszti világszerte. A folyóirat a közép-európai és magyarországi gazdaságfejldés, az átalakulás folyamatának elméleti és általános kérdései, a gazdaságpolitika, az ökonometria és a matematikai gazdaságtan területéről közöl tanulmányokat. Helyet kapnak benne a világgazdaságtan, az európai integráció, a munkagazdaságtan, az ipargazdaságtan és iparfejldés, a pénzügyek és az üzleti gazdaságtan témakörei is.

A 2001-ben megújult Szerkesztőség új szerkesztési elveket vezetett be: a Szerkesztőség számára beküldött eredeti, idegen nyelven máshol nem megjelenő cikkeket legalább két, a szerző számára rejtve maradó lektor opponálja és a szerzők sem ismertek az opponensek előtt.

Főszerkesztő: Török Ádám

Szerkesztőbizottság: Bara Zoltán, Csaba László, Halmi Péter, Király Júlia, Köllő János, Mátyás László, Voszka Éva

A Szerkesztőség munkáját külföldi tanácsadó testület segíti, tagjai:

Anders Åslund, Yegor Gaidar, Grzegorz Kolodko, Patrick A. Messerlin, Mario Domenico Nuti, Hans-Jürgen Wagener

Szerkesztő: Ványai Judit

Angol nyelvű cikkeket vár az Acta Oeconomica Szerkesztősége

1112 Budapest, Budaörsi út 45. E-mail: vanyai@econ.core.hu

Megjelenik évente négy füzetben.

Előfizetési díj egy évre: 17 900 Ft+ ÁFA