

PRUGBERGER Tamás

## A VEZETŐ ALKALMAZOTTI JOGÁLLÁS FOGALMÁNAK A KÉRDÉSÉHEZ

A szerző a Munka Törvénykönyvébe javasol tartalmi kiegészítéseket a vezető alkalmazotti jogállás fogalmának kiszélesítéséhez. Írásában példákkal illusztrálva erősíti meg a fogalom módosításának szükségességét.

A gyakorlatban bizonytalanság van a tekintetben, hogy ki számít vezető alkalmazottnak. A munkáltatók ugyanis annak érdekében, hogy a munkavállalók gondatlan károkozásáért fennálló korlátozott kártérítési felelősségét a teljes reparáció irányában növelhessék, valamint azért, hogy a munkaidőre vonatkozó korlátozó előírásokat ne kelljen betartaniuk, hajlamosak beosztott munkavállalókat arra hivatkozással vezető állású státuszúvá minősíteni, hogy munkakörük a vállalat, illetve az üzem működése szempontjából meghatározó jelentőségű. Erre ugyanis az Mt. 188/A. §-ának (1) bekezdése lehetőséget ad. Így fordulhatott elő, hogy egy építési vállalkozó valamennyi kőművesét vezető állásúvá minősítette és csupán a segédmunkások maradtak beosztott munkavállalói besorolásban. A perben – ahol ez előjött – a munkáltató azzal érvelt, hogy kőművesek nélkül nem tud működni a vállalkozás, ezen túlmenően pedig a kőművesek a munkájukat önállóan látják el és mindegyik kőműves mellé segédmunkás van beosztva, akinek munkáját a kőműves irányítja.

Az okfejtésben van logika, mégsem meggyőző azért, mert bár lényeges a működés szempontjából a kőműves munkája, sőt mondható az is, hogy meghatározó, de még sem olyan, amely nem helyettesíthető. Ha ugyanis az egyik kőműves kiesik, még ott van a többi, ha pedig csak egy kőműves van a vállalkozásnál és az esik ki, másik kőműves viszonylag könnyűszerrel található. Vezető állású munkavállalónak ezért a beosztottakkal dolgozókon kívül csak az olyan be-

osztottak nélküli munkavállaló minősülhet álláspon-  
tom szerint, aki bár konkrét irányítói vagy ellenőrzési  
tevékenységet nem végez és munkáltatói utasításadási  
joga nincs, de munkája olyan, amely meghatározza a  
vállalat/vállalkozás arculatát és *stratégiai* vagy magas  
szinten taktikai jellegű. A tanácsadó, valamint a műkö-  
dés olyan szellemi irányítója, akinek a javaslatai alap-  
ján irányítja a munkáltatót a vállalatot vagy üzemet,  
vezető alkalmazottnak minősülhet.

A probléma jobb megközelítése végett érdemes  
összehasonlítást tenni a köztisztviselői és a közalkal-  
mazotti jogviszonnyal. Vegyünk egy polgármesteri hi-  
vatalt vagy egy minisztériumot, ahol kiadmányozási  
jogkörrel több köztisztviselő is dolgozik. Egy-egy  
gyámügyi osztályon az osztályvezetőn és helyettesen  
kívül köztisztviselőként több gyámügyi előadó is  
működik, mégsem minősülnek valamennyien vezető  
köztisztviselőnek. Főnökük ugyanis utasíthatja őket,  
még a tekintetben is, hogy mi legyen az általa aláírt és  
kiadmányozásra kerülő határozat tartalma. Más azon-  
ban a helyzet a bíróságon. Ott minden bíró saját meg-  
győződése alapján hozza meg az ítéletét. A szervezeti  
vezető ebbe nem szólhat bele. Ennélfogva valamennyi  
bíró vezető köztisztviselőnek minősül, még az is, aki  
tanácsban beosztott bíróként működik, mivel külön-  
vélemény megfogalmazására és csatolására van joga.

Hasonló párhuzam található a közalkalmazotti jog  
területén a felsőoktatásban is, ahol az intézmény és az  
egyres tanszékek vezetőin és helyettesein kívül vezető  
oktatóknak minősül valamennyi egyetemi és főiskolai

tanár, valamint docens azon az alapon, hogy maga határozhatja meg és alakíthatja ki azt a tananyagot, amelyet kutatási eredményei és meggyőződése alapján a legmegfelelőbbnek tart. Ebbe a szervezeti vezetőnek utasításjellegű beleszólása nincsen. Más a helyzet a közép- és az általános iskolákban, ahol a tanárok nemcsak a Nemzeti Alaptantervtől függenek, hanem annak végrehajtásáról gondoskodó igazgatótól és a helyettesétől. Itt a szervezeti vezetéstől való függés jóval nagyobb, mint a felsőfokú tanintézetek tanárainál és docenseinél. Az egyetemi és a főiskolai vezető oktatók ugyanis a saját tudományos meggyőződésük alapján oktathatnak külső beleszólás nélkül, míg az egyetemi és a főiskolai tanársegédek, valamint adjunktusok a vezető oktatójuk útmutatása alapján. A középiskolai és az általános iskolai tanárok ugyanezt teszik, ahol az igazgató és a helyettese, valamint a tanfelügyelő, illetve az iskolaszék az oktatás irányvonalát meghatározza.

Tovább kutatva még a fejlett államok gazdasági-vállalati viszonyainak jogi rendezése területén, az tapasztalható, hogy mindenütt privilegizált helyzete van azoknak a munkavállalóknak, akik a saját döntéseik alapján szervezhetik meg munkájukat, mert munkakörüknek olyan szakértői, amiért a munkáltató, azaz a vállalati/üzemi vezetés rájuk hagyatkozik, mivel speciális szakértelemhez kötött tevékenységük a vállalaton/üzemen belül alapvető fontosságú. Ilyenek pl. a magasabb szintű üzletkötők. Mindezt figyelembe véve, a gazdasági életben alapvető fontosságú az olyan munka, amely nélkül vagy amelynek nem megfelelő elvégzése mellett a vállalat/üzem, illetve a vállalkozás működése, ha nem is áll le, de abban komoly zavarok fordulhatnak elő.

Ezt figyelembe véve, mindenképpen helyesnek tűnik az olyan kulcsfontosságú munkakört ellátó munkavállalót vezető alkalmazottként kezelni, akinek még ha nincsenek is beosztottai, de munkájukat önállóan, felettes vezető beleszólása nélkül jogosultak ellátni, tevékenységük pedig lényeges a vállalat működése szempontjából. Azt, hogy mikor ilyen egy munkakör, mindig az adott helyzetben lehet és kell megállapítani. Egy kisvállalkozásnál egy mesterember is lehet vezető, ha a munkáltató tulajdonosnak nincsen meg a szakmai képesítése és a vállalatot egy szakmester működteti a tulajdonos helyett. Ugyanakkor a nagyobb méretű vállalatoknál sem minden munkavállalót kell vezető állásúnak tekinteni, csak azért mert néhány beosztottja van, akiknek a munkáját ellenőrzi. Ilyenek a műhelyek előmunkásai, a szalagirányítók, a műhelyvezetők, valamint

a munkacsoportok vezetői. Ők az olyan alacsonyabb vezetőik, akiknek a feladata csupán a technológia és a munkafolyamatok koordinálása. Ha analógiát próbálok keresni, akkor a helyzetük olyan, mint a hatóságnál a tiszthelyettesek státusa. Ők sem vezetők a hadseregben, mivel a vezetői kör a tisztikarral kezdődik.

A nagyvállalatoknál ezt a hierarchikus struktúrát érdemes figyelembe venni a vezetői státus megítélésénél. A nemzetközi nagyvállalatoknál az ún. vezetőknél két csoportja van. Az egyik a munkavezetők csoportja, akiknek feladata nem más, mint egy műhelyrészig technológiai felügyelete és az ott folyó munka ellenőrzése. Ezt a kört a fejlett tőkés gazdasági rendszerekben nem tekintik vezetőnek. Ez a „kékgallérosok” felső rétege, amelyet munkásarisztokráciának is szokás nevezni. Erre a magyar MT. 193. § (3)-ik bekezdésében megtalálható az a még mindig korlátozott, de mégis az általánoshoz képest szigorúbb felelősségi előírás, aminek értelmében legfeljebb egy évi átlagbérére erejéig felelős a „vezető” az általa gondatlanul előidézett kárért. Itt csak az a baj, hogy a magyar Mt. összemossa ezt a nem vezetői, hanem csak tulajdonképpen a végrehajtó-ellenőri felügyelői poszton jelentkező gondatlan felelősséget a valódi vezetői felelősséggel, a valódi vezetői szinten ugyanis az ellenőrzés gondatlan elmulasztásából vagy hanyag elvégzéséből adódó felelősségnek is a teljes kártérítésig kellene terjednie.

A fejlett tőkés országok supra- és internacionális vállalatainál a valódi vezetői kört a stratégiai és a taktikai döntési kör előkészítésében és végrehajtásában, valamint a szervezet mozgatásában történő jelentős részvételi jogosultság és kötelezettség alapján ítélik meg, függetlenül attól, hogy az ilyen munkakört betöltőnek vannak-e beosztottai vagy sem. E tekintetben is a vezető alkalmazottakat általában két csoportba, egy magasabb és egy alacsonyabb kategóriába sorolják be. Az alacsonyabb kategória betűrendben A-tól F-ig vagy G-ig tart. Mennél magasabb a szám, illetve a betű megjelölés, annál magasabb szintű a vezető. Mindkét kategóriában a bérezés jóval magasabb és más, mint ami a beosztotti kategóriában van. A beosztotti kategória felső szintjének bérezése bár kedvezőbb, mint a nem e szinten állóké, azonban struktúrájában nem tér el attól. Hasonló a helyzet a vezetők esetében, ahol a két kategória bérstruktúrája szintén ugyanaz, csakhogy a betűkkel megjelölt magasabb csoportba tartozók jövedelme jóval nagyobb. Ebben azért a vezetők e két kategóriájának a felelőssége is korlátlan, bár a vezetői (menedzseri) kollektív szer-

zódések, s azok alapján a vezetői beiktatási szerződések bizonyos mértékig korlátozzák az alsóbb menedzseri/vezetői szinten fennálló felelősséget. A magyar MT-nek is valahogy így kellene megítélni azt, hogy ki a vezető és ki a munkafelügyelő ellenőr, és eszerint rendezni a felelősség kérdését.

A vezetői státusz megítélésénél – mint már szó esett róla – szükséges még figyelembe venni a vállalkozás, a vállalat, illetve az üzem méretét is. Egy nagyvállalatnál a vezetői megítélés tekintetében a Fayol által kidolgozott elvek szerint azok kerülnek figyelembe vételre, amelyekről az előbb szóltam. Viszont csak néhány személyből álló kisvállalatnál vagy üzemenél az az egy-két személy minősül vezetőnek, aki az üzemet, illetve a műhelyt műszakilag, számszakilag, valamint üzletileg (marketing jelleggel) irányítja. Egy olyan egyszemélyes vagy csak néhány segéddel,

illetve tanulóval működő műhely esetében, ahol nem a tulajdonos a „mester”, azaz az üzem tényleges működtetője, menedzsere az az iparos is, aki a műszaki, a könyvelési és az üzletvezetési munkákat egyaránt végzi. Ily módon a tulajdonos irányában vezető alkalmazottnak tekintendő és a felelőssége is a tulajdonos irányában eszerint alakul.

Összegezve mindezt, végső következtetésként megállapítható, hogy az Mt. 188. §-ában a vezető állású munkavállaló fogalmát pontosítással ki kellene egészíteni oly módon, hogy vezető a munkáltatónak *szervezetirányítást végző* vezetője és helyettese, a 188/A. §-ban pedig akként, hogy a munkáltató vezető az olyan munkavállalót is munkavállalóvá minősítheti, akinek a munkahelyi tevékenysége a vállalat-vállalkozás vagy pedig az üzem, illetőleg a cég az idetartozó feladatokat önállóan, saját döntéssel és felelősséggel végzi el.

#### E számunk szerzői

**MÁRMAROSI András**, PhD, tanácsadó, tréner, TMI Hungary Kft.; **Dr. Barakonyi Károly**, egyetemi tanár, tanzévezető, Pécsi Tudományegyetem; **Dr. PRUGBERGER Tamás**, egyetemi tanár, Miskolci Egyetem, Debreceni Egyetem; **Dr. ÚJHELYI Mária**, egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem; **SZABADOS Gábor**, közgazdász, újságíró, Nemzeti Sport; **SUGATAGI Gábor**, PhD, senior kutató, GfK Piackutató Intézet; **SZÁNTÓ Szilvia**, főiskolai adjunktus, BGF KFKK.