

**Egyéb felhasznált források:**

BDT 2013. 3016.  
BDT 2011. 2581.  
BDT 2009/7-8/133.

**2. A vezető tisztségviselő****2.1. Az ügyvezetés fogalma**

Az ügyvezetés összefoglaló elnevezés, amely alatt értjük egyrészt az a személyi kört, a vezető tisztségviselőket, akik a gazdasági társaságok vezetését (irányítását) ellátják, másrészt értjük alatta a társaság egészének irányítását. Az ügyvezetési feladatot végezheti egy vagy több vezető tisztségviselő vagy vezető tisztségviselőkből álló testület. A Ptk. az egyes gazdasági társaságoknál eltérő elnevezést használ az ügyvezetésre, kkt., bt., és kft. esetében ügyvezető, zrt. esetében vezérigazgató, mint egyszemélyi vezető, míg testületként az rt. igazgatóságát, illetve igazgatótanácsát nevesíti.

A Ptk. diszpozitív szabályaira tekintettel született BDT2015. 3272. döntés alapján, nincs akadálya annak, hogy egy kft. belső szervezeti felépítését úgy határozza meg, hogy operatív irányító szerve nem egyszemélyi vezető tisztségviselő (ügyvezető), hanem igazgatóság. Megjegyezzük, hogy ez azzal a változással jár, a kft. ügyeiben a vezető tisztségviselő nem egyedül, hanem testületileg, azaz közösen hozzák a döntéseket, ez azonban a vezető tisztségviselők önálló képviseleti jogát nem érint, lásd a képviseletnél leírtakat.

Vezető tisztségviselő lehet a társaság tagja, alkalmazottja, vagy társaságon kívülálló személy, kkt. és bt. esetében azonban csak tag. A vezető tisztségviselő egyszerre több társaságnál is betöltheti ezt a tisztséget, egyedül az összeférhetlenségi szabályok szabhatnak korlátokat ennek.

Az ügyvezetés feladata a gazdasági társaság napi szintű irányítása és működtetése, az operatív feladatok ellátása, e körben az olyan döntések meghozatala, amelyek nem tartoznak a legfőbb szerv hatáskörébe. A Ptk. diszpozitív szabályozása lehetőséget ad arra, hogy a legfőbb szerv hatáskört adjon át a vezető tisztségviselőnek, kifejezett törvényi felhatalmazást is találunk erre a részvénytársaság esetében, pl. igazgatóság felhatalmazása alaptőke-emelésre [3:294. §]. A Ptk. mind az általános, mind a speciális társasági jogi szabályok között tartalmaz szétszórta feladatokat, melyeket az ügyvezetés körébe utal: cégnyilvántartásba vétel iránti kérelem benyújtása, a gazdasági társaság törvényes képvisellete, legfőbb szerv összehívása, stb.

## 2.2. A vezető tisztségviselői megbízatás

A gazdasági társaság első vezető tisztségviselőjét a létesítő okiratban jelölik ki az alapítók, személyét a létesítő okiratban nevesíteni kell [3:5. § f) pont].

A későbbiek során a létesítő okiratot nem kell módosítani, ha a vezető tisztségviselő személye változik, elegendő e változást átvezetni, a Ctv. 51. § (2) bekezdése alapján, ha olyan módosításra kerül sor, amely igényli az egységes szerkezetbe foglalást. Ilyenkor kell hatályosítani azokat az adatokat is, amelyeket törvény csak alapítás esetén ír elő a létesítő okirat tartalmaként (pl. kft. tagjainak változása, új vezető tisztségviselő személye).

A gazdasági társaság létrejöttét követően a vezető tisztségviselőket a legfőbb szerv választja meg, vagy hívja vissza. A vezető tisztségviselői megbízatás a tisztségnek a kijelölt, megválasztott személy által történő elfogadásával jön létre.

Speciális szabály a kkt. esetében, hogy kijelölés vagy választás hiányában valamennyi tag ügyvezető [3:144. § (1)].

A vezető tisztségviselői megbízatás öt évre – ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jött létre, erre az időtartamra – szól. A létesítő okiratban el lehet térni ettől a szabálytól, azaz határozott idő esetén lehet rövidebb és hosszabb is az időtartam, illetve határozatlan időre is szólhat a megbízatás.

A vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését a *gazdasági társaság érdekeinek elsődlegessége alapján és önállóan látja el*.

Az önállóság alatt azt értjük, hogy döntéseit szabadon hozza, ez azonban nem jelent „teljhatalmat”, a jogszabályokat, a létesítő okirat előírásait, és a társaság legfőbb szerve határozatait be kell tartania. *A vezető tisztségviselő hatáskörét a legfőbb szerv nem vonhatja el*. A törvény ezzel az eseti jellegű hatáskörrelvonást tiltja, annak a lehetősége nincs kizárva, hogy a létesítő okirat a legfőbb szerv hatáskörét bővítse, ezzel a vezető tisztségviselőét szűkítse. A társaság tagjai önállóan nem adhatnak utasításokat a vezető tisztségviselőnek, akarataikat a legfőbb szerv döntésén keresztül realizálhatják vele szemben. Ez alól *kivétel az egyszemélyes gazdasági társaság, ahol az egyedüli tag az ügyvezetésnek utasítást adhat* (valójában ez azonosítható a legfőbb szerv határozataival), amelyet a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.

A vezető tisztségviselő széleskörű önállósága és döntéseinek meghozatala során, nem a saját, hanem a társaság érdekeit kell szem előtt tartania. Ezt azért szükséges hangsúlyozni, mert a vezető tisztségviselő nem szükségszerűen érdekelt (pl. tagként, részvényesként) a gazdasági társaság működésében, saját, vagy harmadik személyek érdekeit nem helyezheti a társaság elé.

*A vezető tisztségviselő ügyvezetési feladatait személyesen köteles ellátni*. Ez alól a külső jogviszonyokban megjelenő képviseleti teendők ellátása kivétel, itt megengedett a képviselet átadása, sőt meghatározott esetekben, kötelező, pl. cégeljárásban a kötelező ügyvédi képviselet miatt.

## 2.3. A vezető tisztségviselővel szembeni követelmények

Vezető tisztségviselő olyan *nagykorú személy lehet, akinek cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben nem korlátozták*.

*A vezető tisztségviselő nem csak természetes személy, hanem jogi személy is lehet*, de ilyenkor a vezető tisztségviselői feladatot ellátó jogi személy köteles kijelölni szervezetén belül azt a természetes személyt, aki a vezető tisztségviselői feladatokat nevében ellátja. E személy a vezető tisztségviselő képviseletében fog eljárni, így cselekményei a jogi személy vezető tisztségviselőt jogosítják, illetve kötelezik, magatartását a jogi személy magatartásába kell betudni. Tehát attól, hogy egy gazdasági társaságnak jogi személy a vezető tisztségviselője, aki kijelöl egy természetes személyt, hogy nevében eljárjon, nem duplázódik meg a vezető tisztségviselői tisztség. Felelősségre vonni is a jogi személy vezető tisztségviselőt lehet és nem a nevében, képviselőjeként eljáró természetes személyt.

A Ptk. felsorolja azokat az okokat, *kizáró okok*, melyek fennállása esetén törvénytől fogva nem lehet valaki vezető tisztségviselő:

- Nem lehet vezető tisztségviselő az, akit bűncselekmény elkövetése miatt jogerősen szabadságvesztés büntetésre ítélték, amíg a büntetett előlethez fűződő hátrányos következmények alól nem mentesült.
- Nem lehet vezető tisztségviselő az, akit a vezető tisztségviselői foglalkozástól jogerősen eltiltottak, (lásd még: Ctv. 9/E. §).
- Nem lehet vezető tisztségviselő, akit valamely foglalkozástól jogerős bírói ítélettel eltiltottak, az eltiltás hatálya alatt az ítéletben megjelölt tevékenységet folytató jogi gazdasági társaságnál.
- Nem lehet vezető tisztségviselő, akit a cégbíróság eltiltott a vezető tisztségviselés-től, az eltiltást kimondó határozatban megszabott időtartamig [Ctv. 9/B–9/D. §§].

A Ctv. 10. § (3) bekezdés kitér arra, hogy az eltiltás hatálya alatt, az eltiltásról bejegyzett cégszerűen nyilvánosak, az eltiltás hatályának megszűnését követően azonban azokat véglegesen törölni kell.

A kizáró okoktól el kell határolni az *összeférhetetlenségi okokat*. A *kizáró okok* a vezető tisztségviseléssel összeegyeztethetetlenek, eleve kizárják, hogy valaki vezető tisztségviselő lehessen. Az összeférhetetlenségi okok pedig olyan okok, melyek a gazdasági társaság érdekeit sérthetik, ezért a törvény által az ilyen helyzetek nem támogathatók. A Ptk. nem tiltja azt, hogy a létesítő okirat felmentést adjon az összeférhetetlenségi okok alól, amit előre érdemes szabályozni, mert e nélkül, az összeférhetetlenséghez a Ptk. a vezető tisztségviselői jogviszony megszűnésének súlyos jogkövetkezményét fűzi [3:25. § (1) g) pont].

A Ptk. a vezető tisztségviselő számára

- a) tiltja a más gazdasági társaságban való részesedésszerzést, ha a főtevékenységük megegyezik, kivéve, a nyilvánosan működő részvénytársaság részvényének megszerzését
- b) tiltja a más gazdasági társaságban történő további vezető tisztségviselést, ha főtevékenységük azonos [3:115. § (1)],
- c) tiltja, hogy a vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket kössön [3:115. § (2)].

Amennyiben összeférhetlenség nem áll fenn, a vezető tisztségviselő más, akár több gazdasági társaság vezető tisztségviselője is lehet, de az újabb megbízatás elfogadásakor erről tizenöt napon belül köteles értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő.

A Ptk. az összeférhetlenségi szabályokat megsértő vezető tisztségviselő által okozott károk érvényesítéséről nem szól, egyedül a szövetkezetenél találunk idevágó rendelkezést. Nyilván, ha az összeférhetlenségi előírások megsértésével a vezető tisztségviselő kárt is okoz, felelősségre vonható ezért, álláspontunk szerint, a társaságnak okozott kárfelelősség (kontraktuális) szabályai alapján. Itt külön kérdés, hogyan vonható felelősségre a vezető tisztségviselő azért, ha hozzátartozója köti az összeférhetlenség minősített szerződést, hiszen ekkor nem a vezető tisztségviselő magatartása a károkozó magatartás, hanem harmadik személy hozzátartozóé.

#### 2.4. A vezető tisztségviselői megbízatás megszűnése

A vezető tisztségviselői megbízatás megszűnésének eseteit a Ptk. felsorolás formájában rendezi.

*Megszűnik a vezető tisztségviselői megbízatás:*

- a) határozott idejű megbízatás esetén az időtartam lejártával;
- b) megszüntető feltételhez kötött megbízatás esetén a feltétel bekövetkezésével;
- c) visszahívással;
- d) lemondással;
- e) a vezető tisztségviselő halálával vagy jogutód nélküli megszűnésével;
- f) a vezető tisztségviselő cselekvőképességének a tevékenysége ellátásához szükséges körben történő korlátozásával;
- g) a vezető tisztségviselővel szembeni kizáró vagy összeférhetlenségi ok bekövetkeztével.

A vezető tisztségviselői jogviszony létrejöhet határozott, illetve a határozatlan időre is. A határozott időtartam lejártával a társasági jogviszony minden külön cselek-

mény nélkül megszűnik. A határozott idő lejártá nem akadályozza annak, hogy a vezető tisztségviselőt újraválasszák, erre akárhányszor, korlátozás nélkül sor kerülhet.

A legfőbb szerv a vezető tisztségviselőt bármikor, indokolás nélkül visszahívhatja. Nem kell tehát különös ok, akár valamely köteletség megszegése hozzá, elegendő a bizalom megrendülése. Indoklási kötelezettség hiányában, a visszahívásról szóló határozat felülvizsgálatát tartalmi alapon nem lehet kérni, felülvizsgálatra akkor van lehetőség, ha a határozat meghozatalával kapcsolatban valamilyen szabálytalanság merül fel.

A kizáró és összeférhetlenségi okok nem csak a jogviszony létrehozásakor állhatnak fenn, illetve vizsgálandók, hanem azok később is, bármikor bekövetkezhetnek a jogviszony tartama alatt, ekkor a vezető tisztségviselői jogviszony törvénynél fogva szűnik meg.

A vezető tisztségviselő megbízatásáról a jogi személyhez címzett, a jogi személy másik vezető tisztségviselőjéhez vagy döntéshozó szervéhez intézett nyilatkozattal bármikor lemondhat.

A lemondás egyoldalú címzett jognyilatkozat, melyet a vezető tisztségviselőnek nem kell indokolni. A nyilatkozat nincs formához kötve, azt a vezető tisztségviselő szóban is előadhatja a legfőbb szerv ülésén, vagy közölheti a másik vezető tisztségviselővel. A lemondást a címzetteknek nem kell elfogadnia, ahhoz nem kell hozzájárulnia.

A vezető tisztségviselő bármikor megtehető lemondása érzékenyen érintheti a társaság működését, különösen, ha annak nincs másik vezető tisztségviselője, így nem marad képviselője sem. A törvény ezért úgy rendelkezik, hogyha a gazdasági társaság működőképessége ezt megkívánja, a lemondás az új vezető tisztségviselő megválasztásával, ennek hiányában legkésőbb a bejelentéstől számított hatvanadik napon válik hatályossá. Nyilván ez a 60 nap arra szolgál, hogy a társaság ezalatt gondoskodjon az ügyvezetési feladatok ellátásáról, másik vezető tisztségviselő választásáról. Amennyiben ez 60 napon belül megtörténik, a lemondás hatályosul.

#### 2.5. Az ügyvezetési tevékenység ellátására irányuló jogviszonyok

A vezető tisztségviselői megbízatás kijelöléssel, vagy választással, és elfogadással jön létre fő szabály szerint. Ez a megbízatás, a tisztség elvállalása, egy sajátos tartalmú társasági jogi kötelmet keletkeztet a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság között. Az ügyvezetési feladatellátás rendszeres és tartós tevékenységkifejtést igényel, ezért a törvény külön rendelkezik arról, hogy a vezető tisztségviselő a társasággal történő megállapodása szerint, *ezt megbízási jogviszonyban vagy munkaviszonyban láthatja el. Ennek alapján el kell határolni egymástól a társasági jogi megbízatást és a feladat ellátására irányuló megbízási, illetve munkajogviszonyt.* A két jogviszony egymás mellett fut, ami a létrehozásnál és megszűnésnél különös figyelmet érdemel.

A munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogi helyzete annyival speciálisabb, mint a megbízási jogviszonyban állóé, hogy a Ptk. mellett alkalmazni kell rá a *munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény* (Mt.) szabályait is.

A társasági jogi kötelelem számos olyan specialitást tartalmaz, mely determinálja a munkaviszonyt, illetve a megbízási jogviszonyt, azaz a munkajog és a Ptk. megbízási szabályai nem érvényesülhetnek maradéktalanul ott, ahol a Ptk. társasági jogi rendelkezései eltérést tartalmaznak.

Az Mt. és Ptk. vezető tisztségviselőre vonatkozó szabályainak együttes alkalmazása több munkajogi kérdést is felvet, társasági oldalról egy visszatérő kérdés van, az, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő az Mt., vagy a Ptk. társasági jogi rendelkezései alapján felel-e?

Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint, vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője. Ennek alapján – és ebben a jogirodalom, valamint a bírói gyakorlat is egységes – a gazdasági társaság erre a feladatra munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője vezető állású munkavállalónak minősül.

Az Mt. a munkáltatói jogkör gyakorlójának utasítási és ellenőrzési jogot biztosít. A munkaviszonyt meghatározó jegyek közé tartozik, hogy a munkáltató irányítási, utasítási és ellenőrzési joga a munkavégzés minden fázisára, a részletekre is kiterjed; folyamatos az egyeztetés és az ellenőrzés. A munkavállaló munkatevékenysége ebben az értelemben „önállóan.” E tények nyilvánvalóan kihatással vannak az Mt. szerinti munkavállalói felelősség alakulására.

A magyar társasági jogban ugyanakkor hagyományos a vezető tisztségviselők önállósága, a vezető tisztségviselő a társaság ügyvezetését *önállóan látja el*. A vezető tisztségviselő – törvényi kivétellel – nem utasítható.

A Ptk. sem a jogi személy, sem a gazdasági társaságok általános szabályai között nem szól a vezető tisztségviselő ellenőrzéséről, vagy annak beszámolási kötelezettségéről. Egyedül a felmentvény jogintézményének tárgyalása során érinti közvetve ezeket.

A vezető tisztségviselők társasági jogi ellenőrzésének egyik nevesített eszköze a felügyelőbizottság (fb.) és bizonyos értelemben a könyvvizsgáló, ha működnek ezek a szervek. A munkaviszonyhoz képest rendhagyó, hogy ilyenkor nem a munkáltatói jogkör gyakorlója végzi az ellenőrzést, az ellenőrzés irányultságáról, tartalmáról már nem is szólva. A Ptk. a nyrt.-ék esetében kötelezővé teszi az fb. működését, és itt – egyedülállóan – rendelkezik arról, hogy az igazgatóság háromhavonta köteles jelentést készíteni a felügyelőbizottság részére az ügyvezetésről [3:284. § (1)].

A leírtakból látható, hogy mind az utasítás, mind az ellenőrzés igen sajátosan érvényesül a társasági viszonyok között. A munkavállaló vezető tisztségviselő és a munkáltatói jogkört gyakorló legfőbb szerv (esetleg más szerv) között laza a munkaügyi kapcsolat, nem szólhatunk igazi munkajogi alá-fölérendeltségről. Emellett nincs, vagy csekély a függelmi viszony azon egyszemélyes társaságoknál, ahol maga az egyedüli tag a vezető tisztségviselő, és a személyegyesítő társaságoknál, ahol a vezető tisztségviselő csak tag lehet, így részt vesz a munkáltatói jogkört is gyakorló legfőbb szerv ülésén, akár irányító szavazattal.

*Mindezek azt mutatják, hogy a munkavállalókra alkalmazandó felelősségi szabályok a vezető tisztségviselői státustól eltérő jogi helyzetre vannak kitalálva. A Ptk. a vezető tisztségviselő felelősségének szabályozása kapcsán nem tesz különbséget a szerint, hogy a vezető tisztségviselő munkaviszonyban, vagy megbízási jogviszonyban áll-e. A vezető tisztségviselői felelősséget e másodlagos jogviszonyoktól függetlenül és egységesen kezeli. A gazdasági társaság vezető tisztségviselőjének felelőségre vonásakor alkalmazandó szabályok körét tehát nem az determinálja, hogy munkaviszonyban áll-e a vezető tisztségviselő, hanem az a speciális helyzet, hogy gazdasági társaság vezető tisztségviselőjéről van szó. A gazdasági társaság munkaviszonyban álló vezető tisztségviselője az általában vett vezető állású alkalmazottakhoz képest egy különleges státusú munkavállaló, aki épp ezért is a Ptk. szabályai alapján kell, hogy felelősséggel tartozzon az e minőségében okozott károkért.*

Megjegyezzük, hogy a leírtaktól függetlenül, a kialakult és egységes bírói gyakorlat az, hogyha a vezető tisztségviselő munkaviszonyban áll el a feladat ellátására, a vele szemben indított kártérítési perekben nem az általános hatáskörű bíróság, hanem a munkaügyi bíróság rendelkezik hatáskörrel (BH1993. 492, BH 1993. 98, ÍH2005. 127, Gpkf. III.30.639/2009).

## 2.6. Titoktartási és felvilágosítási kötelezettség

Miután a vezető tisztségviselők látják el az ügyvezetési feladatokat, irányítják a társaságot, annak gazdálkodását, munkaszervezetét, stb. teljes mértékben tájékozottak a társaság ügyeiben. Ebből kifolyólag – ahogy a törvény miniszteri indokolása fogalmaz – információs asszimetria lép föl a tagok és a vezető tisztségviselők között. A tagok – bár a legfontosabb, stratégiai jelentőségű döntéseket a legfőbb szerv keretei között ők hozzák, illetve ezen keresztül is ellenőrzik az ügyvezetést – nem rendelkeznek feltétlenül a szükséges ismeretekkel. Ezt az asszimmetrikus helyzetet a törvény úgy kívánja áthidalni, hogy a vezető tisztségviselő feladatává és kötelezettségévé teszi a tagok által kért információ megadását, továbbá a gazdasági társaságra vonatkozó iratokba és nyilvántartásokba betekintés biztosítását.

A gyakorlatban felmerülő kérdés, hogy a tag az iratbetekintés mellett, kérhet-e a megtekintett iratokról másolatot. A Ptk. 3:195. § (1)–(2) bekezdései kft. esetében, míg a 3:278. § (5) bekezdése rt. esetén, az ott meghatározott dokumentumok másolatának kiadását írja elő a tag kérésére. Egyéb iratok vonatkozásában a Ptk. nem szól másolat kiadhatóságáról. A bírói gyakorlat megosztott a kérdésben. A BDT2013. 2896. jogesetben a bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy bár az iratbetekintés és a felvilágosítás-kérés a tag alapvető joga, nem igényelheti azonban iratmásolatok készítését, kiadását.

BH2005. 26. jogesetben a Kúria arra az álláspontra helyezkedett, hogy előfordulhat a tagnál (részvényesnél) olyan méltányolható ok vagy jogi érdek, amely indokolttá teheti részére valamely iratról másolat kiadását. Az erre irányuló kérelmet az ügyvezetésnél kell előterjeszteni. Ezért a Gt.-ben nem nevesített iratokról másolat kérése esetében a tagnak (részvényesnek) a kérelmében meg kell jelölnie azt a méltányolható okot,

amelyre a másolat kérését alapítja. (A Legfelsőbb Bíróság Cgf. VII. 32.149/2001/4. számú és Cgf. II. 31.127/2002/2. számú eseti döntéseiben lényegében ezzel azonos jogi álláspontot tartalmazó határozatokat hozott.) A magunk részéről ez utóbbi álláspontot tartjuk helyesnek, amennyiben a tagnak méltányolható érdeke fűződik a másolat kiadásához, az nem tagadható meg.

A tagokat nem illeti meg azonban korlátlanul a tájékoztatáshoz való jog, annak visszaélészerű gyakorlását a törvény igyekszik megakadályozni. A tájékoztatást és iratbetekintést csak az üzleti titkok sérelme nélkül, a rendeltetésének megfelelő felhasználás céljából lehet és kell biztosítani, ellenkező esetekben pedig az megtagadható. Bár a gazdasági társaságról szerzett információkat a tagoknak is titkosan kell kezelniük, a későbbi visszaélések elkerülése érdekében, a vezető tisztségviselő *írásbeli titoktartási nyilatkozat megtételéhez kötheti* a felvilágosítást és az iratbetekintést. *A vezető tisztségviselő megtagadhatja a felvilágosítást és az iratokba való betekintést*, ha ez a gazdasági társaság üzleti titkát sértené, vagy ha a felvilágosítást kérő a jogát visszaélészerűen gyakorolja, illetve, felhívás ellenére nem tesz titoktartási nyilatkozatot. A vezető tisztségviselő nem tagadhatja meg indokolatlanul a felvilágosítást és iratbetekintést. Ilyen esetekre a törvény biztosítja a tag számára azt, hogy cégbíróságtól kérje a gazdasági társaság kötelezését a felvilágosítás megadására, iratbetekintés biztosítására.

A legfőbb szerv az iratbetekintés kérdésében csak akkor dönthet, ha a létesítő okirat ezt biztosítja számára, egyébként a hatáskör elvonás tilalmába ütközik a határozat.

II. Önmagában az üzleti titokra hivatkozással a tag nem zárható el iratbetekintési, felvilágosítás-kérelmi joga érvényesítésétől. Rendeltetésellenes ugyanakkor e jog gyakorlása, ha az nem a társaság irányításában, ellenőrzésében való részvételhez szükséges információk megszerzését, hanem az iratok felhasználásával a társaságnak hátrány okozását célozza. Tényekkel és az azokból okszerűen levonható következtetésekkel alá nem támasztható feltételezések azonban nem szolgáltathatnak alapot az iratbetekintés, felvilágosítás-nyújtás megtagadásához.

III. A tag a tudomására jutott üzleti titkot köteles megőrizni, e kötelezettségének megsértéséből eredő károkért a polgári jog általános szabályai szerint felel. (BDT2013. 2896.) A BH2005. 293. jogesetben a Kúria kifejtette, hogy a tag irat-betekintési joga általános jelleggel nem korlátozható. Ha a tag e jogával visszaél, az ügyvezető a korlátozás pontos mértékének meghatározásával az irat-betekintésre nézve dönthet, amellyel szemben a tag cégbírósághoz fordulhat.

## 2.7. A vezető tisztségviselő felelőssége

### 2.7.1. A vezető tisztségviselő társasággal szembeni felelőssége

A vezető tisztségviselő az ügyvezetési tevékenysége során *a gazdasági társaságnak okozott károkért a szerződésszegéssel okozott kárért való felelősség szabályai szerint felel* a

gazdasági társasággal szemben. Ez a felelősségi szabály csak a gazdasági társaság és vezető tisztségviselője közötti belső viszonyra vonatkozik.

A kontraktuális felelősségi szabályok vezető tisztségviselőkre való alkalmazásának jogalkotói indoka egyrészt az volt, hogy a vezető tisztségviselő és a gazdasági társaság között is egy relatív szerkezetű kötelmi szál szövődik a vezető tisztségviselői megbízatással, másrészt pedig a deliktuális felelősséghez képesti szigorúbb felelősségre vonhatóság.

A deliktuális és kontraktuális felelősség elválasztására, a kontraktuális felelősség szigorítására azért került sor, mert míg a deliktuális felelősség esetén a károkozó és károsult között a károkozást megelőzően nincs jogi kapcsolat, a károkozó magatartás hozza létre a relatív szerkezetű kárkötelmet, addig a kontraktuális felelősség esetén, a szerződésszegést és károkozást megelőzően is fennállt a felek között egy relatív szerkezetű jogviszony, a szerződés. A károkozó a szerződésben önként, tudatosan és átgondoltan vállalt kötelezettségét szegi meg. A két felelősségi rendszer elválasztásának magja, az önként vállalt és a károkozás előtt ismert relatív szerkezetű kötelelem megszegése, mely – a vezető tisztségviselő felelősségének nézőpontjából tekintve – lényegi jellemző akkor is fennáll, ha ezt a relatív szerkezetű kötelmet nem szerződésnek nevezzük.

Hangsúlyozni szeretnénk, hogy egyetértve az irányadó szakirodalmi állásponttal, a vezető tisztségviselői társasági kötelmet gondossági kötelelemnek tekintjük. Ez a felelősségre vonás szempontjából lényeges kérdés, mert a vezető tisztségviselő nem eredmény megvalósítására, elérésére (pl.: nyereséges gazdálkodás) vállalkozik, hanem arra, hogy a gazdasági társaságot legjobb tudása szerint, a társaság érdekének megfelelően, kellő körültekintéssel, gondosan irányítja és képviseli. Amennyiben a vezető tisztségviselő a társaságot a kellő gondossággal irányította és a társaság érdekeit tartotta szem előtt (még ha az az üzleti, vagy befektetési tevékenység eredményeként veszteséget szenvedett is el), nem vonható felelősségre.

A vezető tisztségviselőt gondos, ésszerű, a társaság érdekének megfelelő eljárás esetén, az üzleti kockázatok körébe tartozó veszteségért nem lehet felelősségre vonni. Nem kívánatos az, hogy az esetleg negatív eredménnyel járó döntésekért a vezető tisztségviselő – egyéb körülmények hiányában – felelősségre vonható legyen. Ezt tükrözi a BH 2004. 372. számú eset: „A vezető tisztségviselő által hozott rossz üzleti döntés – noha a cégnek vitathatatlanul kárt okoz – egyéb tényállási elem hiányában nem tekinthető jogellenes magatartásnak.”

A vezető tisztségviselő gondosságot nélkülöző, társaság érdekeit sértő károkozó magatartása lehet pl. a házipénztárban lévő összeg elsikkasztása, az adó megfizetésének elmulasztása miatt a társaságra kirótt késedelmi pótlék és bírság, a társaság pénzének kölcsönadása ismeretlen személynek. (BH2011. 288.) Az ügyvezető nem jár el az elvárható fokozott gondossággal akkor, ha a kft. képviseletében olyan személynek nyújt kölcsönt, aki a személyi adatai ismeretének hiányában nem azonosítható, sem ő, sem a vagyona nem lelhető fel és ezért vele szemben a követelés behajthatatlan.

Amikor a vezető tisztségviselő a gazdasági társaságot képviselve a gazdasági társaság nevében eljárva harmadik személynek okoz kárt, ezt a kívülálló vonatkozásában a gazdasági társaság által okozott kárnak kell tekinteni, és ennek következményeit a gazdasági társaságnak kell viselni. Ugyanakkor ez közvetett módon a társaságnak okozott károk körébe tartozik, hiszen a vezető tisztségviselő magatartására visszavezethetően csökkent a társaság vagyona a megfizetett kártérítés összegével. A gazdasági társaság tehát ugyanúgy igényelheti a vezető tisztségviselőtől az általa harmadik személynek megtérített kárt, ha ennek törvényi feltételei fennállnak, mint a közvetlenül okozott károkat.

A gazdasági társasággal szembeni felelősség alól mentesíthet az ún. *felmentvény intézménye*. Ezt a vezető tisztségviselő kérésére, a beszámoló elfogadásával egyidejűleg, a legfőbb szerv adhatja meg. A felmentvény a társaság részéről egy jogérvényesítésről lemondó nyilatkozat, mellyel a társaság elismeri, hogy a vezető tisztségviselő tevékenységét az előző üzleti évben a társaság érdekeinek megfelelően látta el.

A felmentvény megadása esetén, utóbb a társaság a vezető tisztségviselő ellen csak akkor léphet fel az ügyvezetési kötelezettségek megsértésére alapozott kártérítési igényel, ha a felmentvény megadásának alapjául szolgáló tények vagy adatok valótlanként hiányosak voltak.

A Ptk. szabályai szerint a felmentvény nem csak a beszámolóval egyidejűleg, hanem két beszámoló közötti időszakban is megadható, ha valamiért időközben a vezető tisztségviselő megbízatása megszűnik. Ilyen esetben azért lehet szükség felmentvényre, hogy a társaság és a tőle megváltó vezető tisztségviselő a közöttük fennálló viszonyt a véglegesség igényével le tudja zárni.

A felmentvény csak a társaság és a vezető tisztségviselő viszonyában jelenik meg, harmadik személyekkel szemben nem mentesít a felelősség alól. A felmentvény időbeli hatálya korlátozott, a beszámolóval alátámasztott időszakra vonatkozik, nem ad mentesülést a felmentvényvel lefedett időszakot megelőzően, vagy az azt követően okozott károk megtérítése alól.

*Előfordulhat, hogy a gazdasági társaság jogutód nélkül megszűnik úgy, hogy a vezető tisztségviselővel szembeni igényérvényesítés elmaradt.* Amennyiben ez a társaság fennállása alatt megtörtént volna, úgy a vezető tisztségviselő által megfizetett kártérítés a társaság vagyont gyarapította volna, ennél fogva, a jogutód nélküli megszűnéskor a szétszandó vagyomból, nagyobb rész jutott volna a tagoknak. Ezért a törvény a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése után, a tagoknak biztosítja azt a jogot, hogy a társaság vezető tisztségviselőivel szemben kártérítési igényt érvényesítsenek, a társaság nyilvántartásból való törlésétől számított egyéves jogvesztő határidőn belül. A tag, értelemszerűen, a kártérítési igényt a társaság megszűnéskor felosztott vagyomból őt megillető rész arányában érvényesítheti.

A vázolt, kontraktuális alapú felelősség felveti azt, *van-e lehetőség a felelősség korlátozására, vagy kizárására?* A Ptk. a szerződésszegéssel okozott kárfelelősség korlátozá-

sára, vagy kizárására lehetőséget ad, kivétel a szándékosan okozott, továbbá az emberi életet, testi épséget vagy egészséget megkárosító károkozásért való felelősség.

A vezető tisztségviselő gazdasági társasággal szemben fennálló felelőssége tehát korlátozható, illetve kizárható a leírt keretek figyelembe vételével. Erre a vezető tisztségviselői feladatellátásra kötött munkaszerződés, vagy megbízási szerződés a legalkalmasabb.

A korlátozás, vagy kizárás többféleképpen történhet:

- lehetőség van arra, hogy a szerződésszegéssel való kárfelelősség szabályai helyett, más felelősségi szabályok kerüljenek alkalmazásra, akár a munkavállalóra vonatkozó enyhébb munkajogi kárfelelősségi szabályok,
- kizárhatják a gondatlan károkozásért a felelősséget,
- maximalizálhatják a vezető tisztségviselő által fizetendő kártérítés mértékét,
- meghatározhatják, hogy a vezető tisztségviselő a vezető állású munkavállalók által irányított területeken keletkezett károkért nem felel, stb.

A vezető tisztségviselő felelőssége csökkenthető a jogszerű hatáskör elvonással is, mikor meghatározott ügyletekről való döntést a legfőbb szerv saját hatáskörébe vonja, vagy a felügyelőbizottság hatáskörébe utalja.

### 2.7.2. A vezető tisztségviselő harmadik személyekkel szembeni felelőssége

Fő szabály szerint, a vezető tisztségviselő a társasággal kötelemben kerülő harmadik személyekkel szemben nem felel, hiszen feljűk a társaság tartozik helytállni a vállalt kötelezettségeikért. A vezető tisztségviselő és a társasággal kötelemben lévő harmadik személyek között nem áll fenn jogviszony. Mégis van olyan kivételes helyzet, amikor a törvény a vezető tisztségviselőt közvetlenül felelőssé teszi e harmadik személyekkel szemben, a deliktuális felelősség szabályai szerint. Ez a kivételes helyzet a gazdasági társaság jogutód nélküli megszűnése esetén merülhet fel, amikor már e harmadik személyek hitelezőnek minősülnek. A felelősség megállapíthatóságának feltétele, az hogy a vezető tisztségviselő a társaság fizetési képtelenségével fenyegető helyzet beállta után a hitelezői érdekeket nem vette figyelembe. Ebből az is következik, hogy a fizetési képtelenséggel fenyegető helyzet beállta után a vezető tisztségviselőnek már nem csak a társaság érdekeinek elsődlegessége alapján kell eljárnia, hanem a hitelezői érdekeket is szem előtt kell tartania. A hitelezők kielégítetlen követelésük erejéig érvényesíthetik kártérítési igényüket a társaság vezető tisztségviselőivel szemben.

A Ptk. érintett felelősségi szabálya a felszámolási eljárásban és a kényszertörlési eljárásban teljesedik ki, a Cstv. 33/A. § és a Ctv. 118/B. § tartalmazza a további részletszabályokat.

A vezető tisztségviselő e speciális felelőssége a végelszámolási eljárás esetén nem merül fel, mert bár itt is jogutód nélküli megszűnéstről van szó, de ennek az eljárásnak az a lényege, hogy a hitelezői igények kielégítést nyernek, csak a hitelezői tartozá-

sok kiegyenlítését követően kerülhet sor a társaság cégjegyzékből való törlésére. Ezen ismérvek okán nem szólhatunk fizetésképtelenséggel fenyegető helyzet fennállásáról és kielégítetlen hitelezői követelésekről.

### 2.8. Cégvezető

A társaság legfőbb szerve a vezető tisztségviselők munkájának segítése érdekében egy vagy több cégvezetőt nevezhet ki a munkavállalók közül. Valószínűleg a kinevezés szóhasználat is arra utal, hogy a cégvezető a munkavállalók közül kerül ki, és kapja a vezető beosztást.

A cégvezető a vezető tisztségviselő rendelkezései alapján irányítja a társaság folyamatos működését. A cégvezető a vezető tisztségviselő segítője, de csak abban a körben helyettesíti a vezető tisztségviselőt, amely körben az meghatározza. A Ptk. előírása folytán a vezető tisztségviselő ügyvezetési feladatait személyesen köteles ellátni, így e feladatokat nem hárítja a cégvezetőre. A cégvezető a társaságirányítási, azaz operatív feladatok ellátásában segítheti leginkább a vezető tisztségviselő munkáját. Hangsúlyozni kell, hogy a cégvezető nem vezető tisztségviselő, így felelőssége is más-ként alakul. A Ptk. előírása szerint, a cégvezető feladatait munkaviszonyban látja el. Ez a jogviszony a legalkalmasabb a vezető tisztségviselőnek alárendelt pozíció és az ehhez mért enyhébb, munkajogi felelősség kifejeződésére.

A joggyakorlatban felmerült annak a kérdése, hogy a cégvezető, mint alkalmazott, e feladat ellátását végezheti-e megbízási jogviszonyban. A jogirodalom a munkaviszony mellett foglalt állást, mely egybeesik saját álláspontunkkal, a már kifejtettek szerint.

A Ptk. előírása alapján, bár a cégvezető nem vezető tisztségviselő, mégis alkalmazni kell rá a vezető tisztségviselőkkel kapcsolatos kizáró és összeférhetlenségi okokat.

Ezzel részben egy kettős helyzet áll elő. A cégvezetői kinevezéssel a munkavállaló vezető állású munkavállalónak fog minősülni az irányadó bírói gyakorlat szerint. Így mind a Ptk., mind a vezető állású munkavállaló Mt.-ben szereplő összeférhetlenségi rendelkezéseit alkalmazni kell rá. A cégvezető, miután nem minősül vezető tisztségviselőnek, nem önállóan, hanem a vezető tisztségviselő irányítása szerint jár el és munkavállalóként, az Mt. szabályai szerint tartozik felelősséggel.

A cégvezető hatásköre kétféleképp alakulhat, az lehet általános, de a legfőbb szerv vagy felhatalmazása alapján az ügyvezetés korlátozott hatáskörű cégvezetőt is kinevezhet, ami alatt a társaság telephelyeinek, vagy fióktelepeinek irányítása értendő.

### 2.9. A gazdasági társaság képviselete

#### 2.9.1. Képviseletre jogosultak köre

A gazdasági társaságok esetében a képviselet és az ügyvezetés szétválik, ennek oka, hogy képviselő nem csak a vezető tisztségviselő lehet, hanem a Ptk. felhatalmazása alapján cégvezető és munkavállaló is. A képviseletre jogosított személyi kör szélesebb, mint az ügyvezetésre jogosult kör.

A törvény kifejezetten rögzíti ugyanakkor, hogy a gazdasági társaság *törvényes képviseletét a vezető tisztségviselő látja el*. A Ptk. fő szabály szerint mondja ki, hogy a vezető tisztségviselő képviseleti jogát *önállóan gyakorolja*. Ettől azonban a létesítő okirat eltérhet, előírhatja, hogy több vezető tisztségviselő csak *együtt eljárva* képviselheti a társaságot, ezt nevezük a *képviseleti jog korlátozásának*. Erre a Ptk. maga is ad példát, kkt. esetében [3:145. § (2)] kifejezetten kitér arra, hogy a létesítő okirat rendelkezhet úgy, hogy több ügyvezető együttesen jár el, értelemszerűen ez kiterjed a képviseleti jog gyakorlására is. A létesítő okirat a vezető tisztségviselők képviseleti jogát *meg is oszthatja*, meghatározva azt, hogy melyik vezető tisztségviselő, melyik ügyben járhat el. A létesítő okirat szerint meghatározott ügyekben a vezető tisztségviselő önállóan jár el.

A képviseleti jogot a létesítő okirat úgy is érintheti, hogy *egyes esetekben valamely más szerv előzetes hozzájárulásához köti az adott ügylet lebonyolítását*. A gyakorlatban jellemző, hogy a céges autó vásárlását, a társaság általi ingatlanvásárlást, meghatározott összeghatár feletti ügyletek megkötését a létesítő okirat a legfőbb szerv, vagy a felügyelőbizottság előzetes jóváhagyásához köti.

A testületi vezetés nem érinti a képviseleti jog önállóságát, mert bár a döntéseket a vezető tisztségviselők közösen hozzák, a társaságot ettől külön-külön, önállóan képviselik.

A képviseleti jog megosztása, korlátozása, vagy hozzájáruláshoz kötése a társaság és a vezető tisztségviselő közötti belső jogviszonyban érvényesül igazán, mert a létesítő okirat erre irányuló előírásának megszegése a vezető tisztségviselő számon kérését, károkozás esetén, a kártérítési felelősség megállapítását vonhatja maga után.

A Ptk. szerint a *cégvezető is képviselheti a társaságot*, azonban általános képviseleti joggal csak akkor rendelkezik, ha az ügyvezetés ezt számára biztosítja. Nyilvánvalóan, az ügyvezetés azon cégvezetőnek biztosítja az általános képviseleti jogot, amelyik általános hatáskörrel rendelkezik. A korlátozott hatáskörű cégvezető képviseleti joga a hatáskörébe tartozó, adott telephely, vagy fióktelephely képviseletére szorítkozik.

A cégvezető képviseleti jogát érvényesen nem ruházhatja át másra.

Az összetett szervezeti struktúrájú gazdasági társaságok esetében merül fel az az igény, hogy *egyes munkavállalók képviseleti joggal rendelkezzenek*, az egyes szervezeti egységek tevékenységi körébe tartozó ügyletek hatékonyabb bonyolítása érdekében,

nem terhelve ezzel a vezető tisztségviselőt, pl. humánpolitikai osztály vezetője munkaszerződéseket köthessen, az anyagbeszerzési osztály vezetője nyersanyagot szerezhesse be, stb.

Ennek érdekében biztosítja a Ptk. annak lehetőségét, hogy az ügyvezetés az ügyek meghatározott csoportjára nézve a gazdasági társaság munkavállalóit írásbeli nyilatkozással a gazdasági társaság képviselőjének jogával ruházhatja fel. A képviselői jogot a munkavállaló az ügyvezetés írásbeli nyilatkozással meghatározott, képviselői joggal rendelkező más személlyel együttesen gyakorolhatja.

A képviselőre jogosult munkavállaló képviselői jogát érvényesen nem ruházhatja át másra.

### 2.9.2. Cégjegyzés joga

Természetesen, a képviselői jog akadálytalan gyakorlása megkívánja, hogy a képviselők *írásbeli képviselői joggal, azaz cégjegyzéssel* is rendelkezzenek.

A Ptk. külön kitér ezért arra, hogy a vezető tisztségviselők, cégvezetők és a képviselőre feljogosított munkavállalók írásban, cégjegyzés útján képviselik a gazdasági társaságot.

A Ctv. 8. § (2) bekezdése alapján *a cégjegyzés módja önálló vagy együttes*. Kettőnél több cégjegyzésre jogosult esetén az is lehetséges, hogy egyes jogosultakat önálló, más jogosultakat együttes cégjegyzési jog illet meg, vagy hogy az együttes cégjegyzésre jogosultak közül az egyik aláíró mindig meghatározott személy.

Kiemelést érdemel, hogy a Ctv. 8. § (1) bekezdése alapján, *a képviselő, valamint a cégjegyzés módja csak azonos lehet*. Ez azt jelenti, hogy önálló képviselő esetén a cégjegyzés joga is csak önálló, míg együttes képviselő esetén a cégjegyzés joga is csak együttes lehet.

A cégjegyzés jogát és módját kétféle okirattal lehet igazolni: a közjegyzői aláírás-hitelesítéssel ellátott címpéldánnyal, vagy az ügyvéd által ellenjegyzett aláírás-mintával.

A címpéldányon (aláírás-mintán) – a létesítő okiratában foglaltakkal egyezően – fel kell tüntetni a társaság nevét, a cégjegyzésre jogosult nevét, lakóhelyét, a képviselő jogcímét (pl. vezető tisztségviselő, munkavállaló), a cégjegyzés módját, valamint a cégjegyzésre jogosult aláírási mintáját. A cégjegyzésre jogosult munkavállaló kérésére az aláírási címpéldányon a társaságnál ellátott feladatköre, beosztása (pl. osztályvezető, humánpolitikai igazgató) is szerepeltethető.

### 2.9.3. A képviselői jog korlátozásának, megosztásának, nyilatkozat hozzájáruláshoz kötésének 3. személyekkel szembeni hatályosulása

A Ptk. fő szabály szerint mondja ki, hogy a gazdasági társaság nyilvántartásába bejegyzett képviselője képviselői jogának korlátozása és nyilatkozatának feltételhez

vagy jóváhagyáshoz kötése *harmadik személyekkel szemben nem hatályos*. Enged azonban ez alól kivételt, ha a *harmadik személy a korlátozásról vagy a feltétel bekövetkeztének vagy a jóváhagyásnak a szükségességéről és annak hiányáról tudott vagy tudnia kellett volna*. A Ctv. 24. § (1) bekezdés g) pont alapján, a cégjegyzék tartalmazza a képviselői jogát, ami önálló, vagy együttes. E szerint, a cégjegyzékből a képviselői jog korlátozása kiderül. A képviselői jog megosztása, vagy nyilatkozat hozzájáruláshoz kötése azonban a cégjegyzékbe külön nem bejegyezhető cégszerűség, ezekről harmadik személy csak akkor bírhat tudomással, ha vele ezt előzetesen közli, vagy a gazdasági társasággal fennálló kapcsolata, a vele való információcseré során ez nyilvánvalóan kiderül. Ezekben az esetekben 3. személyek felé is hatályosnak kell tekinteni e megkötéseket. Megjegyezzük, hogy ez a Ptk. jogi személyek általános szabályai között található rendelkezés, aminek ugyanakkor a jóval korábban elfogadott Ctv. 22. § (6) bekezdése ellentmondani látszik, mely szerint a közzététel megtörténtét követően a cég nem hivatkozhat harmadik személlyel szemben arra, hogy a bejegyzett képviselő a hatáskörét túllépve járt el.

A Ptk. a 2009/101/EK Irányelv 10. cikk (2) bekezdésére tekintettel, nem a gazdasági társaságok általános szabályai között, hanem a *kft.* [3:196. § (1)] és *rt.* [3:282. § (3)] joganyagában tér ki arra, hogy *e két társaságnál nem érvényesülhet a kivétel, azaz harmadik személyekkel szemben semmilyen esetben nem hatályos a vezető tisztségviselő képviselői jogának korlátozása, megosztása, és nyilatkozatának feltételhez vagy jóváhagyáshoz kötése, akkor sem, ha ezt korábban közölték*.

Megjegyezzük, a Ctv. a cégjegyzés joga vonatkozásában is kitér arra [Ctv. 8. § (4)], hogy mind az önálló, mind az együttes cégjegyzési jog korlátozható, a korlátozás azonban harmadik személyekkel szemben hatálytalan.

A Ptk. meghatároz különleges eseteket, mikor a gazdasági társaság nevében, nem a vezető tisztségviselő jár el, hanem más: a kisebbségvédelem körében, a szavazati jogok 5 százalékaival rendelkező tagok a gazdasági társaság képviselőjében a társaság javára maguk is eljárhatnak a vezető tisztségviselő, könyvvizsgáló, felügyelőbizottsági tag ellen támasztott követelés miatt indított perben [3:105. §], a határozatok bírósági felülvizsgálata körében, ha a határozatot a vezető tisztségviselő támadja meg és nincs más vezető tisztségviselő, a perben a gazdasági társaságot a kijelölt felügyelőbizottsági tag képviseli, ha nem működik felügyelőbizottság, vagy tagjai perben állnak, akkor a bíróság által kirendelt ügygondnok [3:36. § (3)].

### Felhasznált irodalom:

- BARTA Judit – MAJOROS Tünde: *A vezető tisztségviselő társasággal szembeni és 3. személynek okozott károkért való felelősségének neuralgikus kérdései*. In.: Miskolci Jogi Szemle, X. évf. 2015., 2. szám, 5–16.
- BARTA Judit – PRUGBERGER Tamás: *Felmerülő jogkérdések a gazdasági társaság munka-*

- viszonyban álló vezető tisztségviselője és az egyéb vezetőállású alkalmazotti jogviszony, valamint az érdekvédelmi megbízás kapcsán (megjelenés alatt, 2016.)
- BARTA Judit – UJVÁRINÉ ANTAL Edit: A "Janus-arcú" gazdasági társasági vezető tisztségviselői jogviszony (egyes jogi kérdések). In.: *Gazdaság és Jog*, 2016/4.
- BODZÁSI Balázs: A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre. In.: *Gazdaság és Jog* 2013/6., 8–14.
- CSEHI Zoltán: A kereskedelmi (gazdasági) társaságok szabályozásának megújulásáról az új Polgári Törvénykönyvben. In.: „Megújulás a jogi személyek szabályozásában” – tanulmányok az új Ptk. köréből (szerk.: Miskolczi Bodnár Péter – Grad Gyenge Anikó) Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara, Budapest, 2014., 33.
- CSEHI Zoltán: A vezető tisztségviselő polgári jogi felelősségének alapjai és irányai az új Polgári Törvénykönyv alapján. In.: Szerk: Csehi Zoltán – Szabó Marianna: *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 2015., 42–50.
- FUGLINSZKY Ádám: *Kártérítési jog*. HVGORAC Kiadó, Budapest, 2015., 136–142.
- GADÓ Gábor: *A gazdasági társaságok közös szabályai*. In.: Szerk.: Sárközy Tamás: *Polgári Jog. A jogi személy*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2014., 147–152.
- HÁMORI Andrea: Kérdések és válaszok a korlátozott felelősségű társaságok Ptk. hatálya alá helyezkedése, illetőleg tőkeemelése vonatkozásában. In.: *Céghírnök*, 2016/1., 3–5.
- HARSÁNYI Gyöngyi: A társasági törvény vezető tisztségviselőkre vonatkozó szabályozásának változásai az elmúlt évtizedben. In.: *Emlékkönyv – In memoriam Novotni Zoltán* (Szerk.: Miskolczi-Bodnár Péter), Novotni Kiadó, Miskolc, 2003. 91–115.
- KISFALUDI András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben. In.: Szerk.: Csehi Zoltán et al.: *(L)EX CATHEDRA ET PRAXIS Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából*, XENIA Kiadó, Budapest, 2014., 307–338.
- KISFALUDI András: Gazdasági társaság. In.: Szerk: Vékás Lajos – Gárdos Péter: *Kommentár a Polgári Törvénykönyvhöz. 1 kötet*. Wolters Kluwer Complex Kiadó, Budapest, 2014., 329–336.
- KISS György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból. In.: Szerk: Csehi Zoltán – Szabó Marianna: *A vezető tisztségviselő felelőssége*. Wolters Kluwer Kft. Budapest, 2015, 183–185.
- MISKOLCZI BODNÁR Péter: A vezető tisztségviselői hatáskör bővülése és ennek hatása a vezető tisztségviselők jogállására. In.: *Acta Conventus de Iure Civili Tomus X. SZTE. ÁJK. Polgári Jogi és Polgári Eljárásjogi Tanszék*. Lectum Kiadó, Szeged, 2009., 73–95.
- NOCHTA Tibor: A gazdasági társaság szervezete In.: Szerk. Osztovits András: *Ptk. és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. I. kötet, Harmadik könyv: A jogi személy*. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014., 519–532.

- NOCHTA Tibor: A polgári jogi felelősség jogi személyiség falán áthajló ágairól. In.: *Jogi személyek az új Polgári Törvénykönyvben. Tanulmánykötet, Miskolci Konferenciák 2012*. Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, Miskolc, 2013., 163.
- NOCHTA Tibor: A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján. In.: *Gazdaság és Jog*, 2013/6., 3–8.
- PAPP Tekla: A jogi személy szervezete és képviselete In.: In.: Szerk. Osztovits András *Ptk. és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja. I. kötet, Harmadik könyv: A jogi személy*. Opten Informatikai Kft., Budapest, 2014., 412–420.
- SÁRKÖZY Tamás: Folytonosság és változás a társasági jogban. In.: Szerk: Miskolczi Bodnár Péter – Grad Gyenge Anikó: „Megújulás a jogi személyek szabályozásában” tanulmányok az új Ptk. köréből. KRE, Budapest, 2014., 18.
- SÁRKÖZY Tamás: Jogi felelősség a gazdaságban. In.: *Ügyvédek Lapja*, 2008/4., 6–12.
- BERKE – KISS (szerk.): *Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Kft. Kiadó, Budapest, 2014., 596. oldal 1. pont
- UJVÁRINÉ ANTAL Edit: A megbízási szerződés sajátosságai a gazdasági társaságok vezetői tisztségviselőinek jogviszonyában. In: Barzó Tímea – Juhász Ágnes – Leszkóven László – Pusztahelyi Réka (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Bíró György professzor 60. születésnapjára*.
- UJVÁRINÉ ANTAL Edit: *Felelősségtan*. Novotni Alapítvány, Miskolc, 2014., 209–224.
- VÉKÁS Lajos: Külső minták az új Polgári Törvénykönyvben. In: Nochta Tibor – Fabó Tibor – Márton Mária (szerk.): *Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére*. Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2013., 578.
- VÉKÁS Lajos: *Parerga. Dolgozatok az új Polgári Törvénykönyv tervezetéhez*. HVG-ORAC Kiadó, Budapest, 2008., 288–289.

#### Egyéb felhasznált források:

- BDT 2015. 3272.  
 BDT 2013. 2896.  
 BH 2011. 288.  
 BH 2005. 293.  
 BH 2005. 26.  
 BH 1993. 492.  
 BH 1993. 98.  
 Cgf. II. 31.127/2002/2.  
 Cgf. VII. 32.149/2001/4.  
 Gpkf.III.30.639/2009  
 ÍH 2005. 127.

### 3. A felügyelőbizottság

#### Jogforrás:

Ptk. Harmadik Könyv, Első Rész, III. Cím, VII. Fejezet – A jogi személy tulajdonosi ellenőrzése,

Harmadik Könyv, Harmadik Rész, X. Cím, XX. Fejezet 3. pontja – Felügyelőbizottság

#### 3.1. A felügyelőbizottság létrehozása és tagsága

A jogi személyre vonatkozó, a jogtudományban elfogadott kritériumrendszer alapján az egyik szempont az állandó szervezet. Az állandó szervezeten belül a legfőbb szerv és az operatív szervezet szükségszerűen kell, hogy létezzen, ez a jogalanyiség feltétele, míg a bizottsági szervek nem minden társaságnál jelennek meg kötelezően. Megjegyezzük továbbá, hogy a Ptk. lehetőséget ad arra, hogy a szabályozott szerveken és tisztségviselőkön túl más szervek működését is előírja a társasági szerződés, ill. annak felhatalmazása alapján akár a legfőbb szerv, de az a kódex által meghatározott szervek és tisztségviselők hatáskörét, felelősségét nem érintheti [3:132. §]. A kódex valamennyi gazdasági társaságnak lehetőséget ad arra, hogy a gazdasági társaság ügyvezetésének ellenőrzésére felügyelőbizottságot hozzon létre. A törvényben meghatározott esetekben pedig kötelező annak létrehozása.

#### 3.1.1. Kötelező felügyelőbizottság

Kötelező felügyelőbizottságot létrehozni a következő helyzetekben:

- a) Társasági formákhoz kapcsolódóan:
  - aa) nyrt. esetében, kivéve, ha az egységes irányítási rendszer szabályai szerint működik [3:290. § (1)],
  - ab) zrt. esetén, ha azt a szavazati jogok legalább 5%-ával rendelkező alapítók, illetve részvényesek kérik [3:290. § (3)],
- b) Társaság formájára tekintet nélkül, ha azt a jogszabály előírja:
  - ba) A Ptk. gazdasági társaságokra vonatkozó általános szabályai között található egy ilyen esetkör, mégpedig kötelező felügyelőbizottságot létrehozni akkor, ha a felügyelőbizottságon keresztül biztosítani kell a munkavállalókat megillető ellenőrzési jogot [3:119. §]. Ennek feltétele, hogy a társaság teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak száma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja és az üzemi tanács nem mondott le a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételről.

- bb) Egyéb jogszabály alapján kötelező pl. a köztulajdon (állam, önkormányzat többségi tulajdonában lévő társaságok) védelme érdekében, vagy a társaság által folytatott tevékenységre figyelemmel előírja (pl. bankok, biztosítók, közhasznú szervezetek stb.).

#### 3.1.2. A felügyelőbizottság tagsága

##### a) Kizáró okok – tagok száma

A felügyelőbizottság tagja kizárólag természetes személy lehet, mégpedig *nagykorú személy*, akinek *cselekvőképességét a tevékenysége ellátásához szükséges körben nem korlátozták*. Mindemellett figyelemmel kell lenni arra is, hogy a kódex ugyanazokat a *kizáró okokat* állítja fel, mint a vezető tisztségviselővel szemben, de ezen túlmenően nem lehet felügyelőbizottsági tag *a vezető tisztségviselő hozzátartozója*, nyilván az elfogulatlanság biztosítása érdekében –, továbbá a társaság *munkavállalója sem*. Ez alól kivételt képez az a jogi helyzet, amikor a munkavállalókat megillető ellenőrzési jogok gyakorlása érdekében a munkavállalói részvételt biztosítani kell a felügyelőbizottságban.

A felügyelőbizottság *három tagból áll*, és ha a tagok száma a létesítő okiratban meghatározottak alá csökken, az ügyvezetésnek össze kell hívni a legfőbb szervet a helyreállítás érdekében. A kódex egyoldalú kógenáciát állít fel a tagok számát illetően, akkor, ha *kötelező a felügyelőbizottság létrehozása*, vagy ún. *ügydöntő felügyelőbizottság* működik a társaságnál, mert ilyen esetben *három tagnál nem lehet kevesebb* a tagok száma (semmissnek minősül a létesítő okirat ilyen rendelkezése).

##### b) A jogviszony keletkezése – megbízás időtartama

A felügyelőbizottság tagját – hasonlóan a vezető tisztségviselőhöz – az alapításnál az alapítók jelölik [3:26. § (4)], míg a továbbiakban a legfőbb szerv választja. (Utalni kívánunk arra, hogy részvénytársaságnál olyan elsőbbségi részvény is kibocsátható, amely alapján a jelölés/visszahívás jogát az ilyen elsőbbségi részvénnel rendelkező részvényesek gyakorolhatják részvényesi jogaiknak megfelelően.) A megbízás a társaság és a felügyelőbizottsági tag között a tag elfogadó nyilatkozatával jön létre és a társasággal fennálló jogviszonyára a megbízási szerződés szabályait kell megfelelően alkalmazni. A felügyelőbizottsági tag megbízása öt évre szól (ha a társaság ennél rövidebb időtartamra jön létre, akkor erre az időtartamra), de szólhat akár határozatlan időtartamra.

## c) Munkavállalói képviselő

A német mintát követve a magyar társasági jog már az 1988. évi VI. törvényben szabályozta a munkavállalói ellenőrzési jog biztosítását a felügyelőbizottsági tagságon keresztül. A hatályos szabályok szerint, ha a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak száma éves átlagban a kétszáz főt meghaladja, egyrészt kötelező a társaságnál felügyelőbizottság létrehozása, másrészt *biztosítani kell a munkavállalói részvételt is a felügyelőbizottságban*. Ilyen esetben a felügyelőbizottság egyharmada a munkavállalói küldöttekből áll.

A gazdasági társaság működése törvénysértő, ha a felügyelőbizottságban a jogszabályi kötelezettség ellenére a munkavállalóknak nincs küldötte. (BH 2009.277.)

A foglalkoztatottak számát az előző év munkavállalói átlag alapján kell megállapítani és akkor kell megválasztani a munkavállalói küldötteket, amikor annak az üzleti évnek a beszámolóját tárgyalja a társaság (kivétel, ha átalakulással jön létre, ekkor már a jogutód létesítő okiratában biztosítani kell, ha a jogelődnél fennálltak a feltételek). Az *üzemi tanács* – szakszervezet véleményének figyelembevételével – *döntést hoz a jelölt személyéről*, majd a gazdasági társaság a következő *legfőbb szervi ülésen* a munkavállalói jelöltet a *felügyelőbizottság tagjává választja*. A legfőbb szervnek korlátozott a joga, hiszen mást nem jelölhet (kivéve, ha kizáró ok áll fenn a jelöltnél). Ha az üzemi tanács részéről a *jelölés elmarad*, a küldött *helyét nem lehet betölteni*, de legalább három felügyelőbizottsági tagot ilyenkor is választania kell a legfőbb szervnek. Ha a beszámoló alapján megállapításra kerül, hogy az *előző üzleti évben kétszáz fő alá csökkent a munkavállalói létszám*, *megszűnik a küldöttek részvételi joga*.

Ha a társaság a felügyelőbizottságának létszámát csökkenti, amelyre tekintettel a munkavállalói küldöttek aránya is megváltozik, a bírói gyakorlat szerint az üzemi tanácsnak intézkedni kell a korábbi dolgozói tagok visszahívásáról és új felügyelő bizottsági tag jelöléséről. (BH 2012. 226.)

A jogszabály lehetőséget ad arra, hogy az *üzemi tanács lemondjon* a felügyelőbizottságban való munkavállalói részvételről. Erről a *létesítő okiratban* kell rendelkezni, de az üzemi tanács hozzájárulásával is csak *legfeljebb öt évre* lehet kizárni ezt a jogosultságot (ettől eltérő rendelkezés semmis).

A törvény egyoldalú kógeniciája szerint semmis a munkavállalói részvételre vonatkozó valamennyi szabályoktól a munkavállalókra nézve hátrányosabb rendelkezés, a létesítő okiratban a kódex rendelkezéseitől csak a munkavállalók javára lehet eltérni.

A társaság tagjai a létesítő okiratban akkor is biztosíthatják a munkavállalói részvételt a felügyelőbizottságban, ha a kódex erre nem kötelezi, de az egyoldalú kógenicia akkor is érvényesül.

## 3.2. A felügyelőbizottság funkciója

## 3.2.1. Általános feladat- és hatáskör

A felügyelőbizottság feladata a *gazdasági társaság tulajdonosi ellenőrzése*, azaz az *ügyvezetés ellenőrzése a gazdasági társaság érdekeinek megóvása céljából*, különösen akkor fontos a szerepük, ha a tagok ezt nem képesek maguk megtenni, szakértelmük, gazdasági, technikai ismeretek hiányában. A kódex nem tartalmaz részletes szabályozást az ellenőrzést illetően, de kiemel bizonyos feladatokat. Az ellenőrzés nem korlátozódik az ügyvezetés meghatározott tevékenységeire, mindenfajta tevékenységet ellenőrzése alá vonhat, nem kizárólag a jogszabályoknak, hanem társaság érdekeinek való megfelelést vizsgálhatja.

## 3.2.2. Nevesített feladatok

- a) Általában a legfőbb szerv elé kerülő *előterjesztéseket köteles megvizsgálni* és az ezekkel kapcsolatos álláspontját az ülésen ismertetni. E körben kiemelten jelenik meg az a feladata, hogy a beszámolót megvizsgálja, arról jelentést készítson a legfőbb szerv felé. Ha a társaságnál felügyelőbizottság működik, a legfőbb szerv csak e jelentés birtokában dönthet a beszámolóról (kógens).
- b) A társaság könyveibe, irataiba, számviteli nyilvántartásaiba *betekinthet*.
- c) *Megvizsgálhatja* a társaság fizetési számláját, értékpapír-, és áruállományát, szerződéseit.
- d) A társaság vezető tisztségviselőitől, munkavállalóitól *felvilágosítást kérhet*.
- e) A felügyelőbizottság tagjai nem feltétlenül rendelkeznek adott esetben az ellenőrzés elvégzéséhez megfelelő szakértelemmel, ezért *szakértő véleményére is támaszkodhatnak* tevékenységük során. Ha szakértőt kívánnak igénybe venni, ezt az ügyvezetés köteles teljesíteni (kógens).
- f) A felügyelőbizottságnak a feltárt hiányosságok esetén nincs intézkedési jogosultsága (pl. nem utasíthatja a vezető tisztségviselőt), ugyanakkor nemcsak joga, de kötelessége is, hogy a *legfőbb szervet összehívja* a szükséges határozat meghozatala érdekében a megfelelő napirendi pontokkal, ha *az ügyvezetés tevékenysége jogszabályba, a létesítő okiratba, a társaság határozatába vagy a társasági érdekebe ütközik* (kógens).

## 3.2.3. Speciális hatáskörök

## a) Ügydöntő felügyelőbizottság

A társaság a felügyelőbizottságot az ellenőrzési funkción felül *döntési jogkörrel* is felruházhatja a létesítő okiratában. Ez a lehetőség nem áll fenn a nyilvánosan működő

részvénytársaság esetében. Az ilyen helyzet érinti a felügyelőbizottsági tagok jogi, felelősségi helyzetét is. Lényeges kiemelni, hogy a létesítő okiratban kell pontosítani, hogy mely döntéseknél (határozatoknál) illeti meg a felügyelőbizottságot a sajátos jogkör, mi a jogkör pontos terjedelme. A döntési jogkörrel történő felruházás az alábbiak szerint alakulhat:

a) Legfőbb szerv vagy ügyvezetés *hatáskörének „átruházása”*

A létesítő okiratban egyébként a *legfőbb szerv, vagy az ügyvezetés hatáskörébe tartozó egyes döntések meghozatalát a felügyelőbizottságra ruházhatja*. Ha a felügyelőbizottság tagjai e hatáskörükben kifejtett tevékenységükkel a társaságnak kárt okoznak, a *szerződészegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint kötelesek megtéríteni*, mégpedig – ügydöntő tevékenységük tekintetében – a döntésre jogosult személyekre vonatkozó szabályoknak megfelelően.

b) Legfőbb szerv vagy ügyvezetés *hatáskörének „korlátozása”*

Az „ügydöntő hatáskör” megjelenhet olyan formában is, hogy az egyes döntések meghozatalára továbbra is a legfőbb szerv vagy az ügyvezetés jogosult, de a létesítő okirat előírja a *felügyelőbizottság jóváhagyásának szükségességét*.

Ha az ügyvezetés hatáskörébe tartozó egyes döntések meghozatalát előzetes jóváhagyáshoz kötik és a felügyelőbizottság nem hagyja jóvá, az ügyvezetés a legfőbb szervhez fordulhat és kérheti annak döntését. Ha a felügyelőbizottság jóváhagyja az ügyvezetés javaslatát, a határozatból eredő károkért az azt megszavazó vezető tisztségviselők és a felügyelőbizottsági tagok *egyetemlegesen felelnek a szerződészegéssel okozott kárfelelősség szabályai szerint*.

A felügyelőbizottsági tagokra – ügydöntő tevékenységük tekintetében – ez esetben is a döntésre jogosult személyekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.

b) A törvényesség érdekében történő fellépés lehetősége

a) A gazdasági társaság szervei által hozott *határozatok bírósági felülvizsgálata*.

A felügyelőbizottság jogosult bíróság előtt megtámadni a társaság szervei által hozott határozatot, ha az jogszabálysértő, vagy a létesítő okiratot sértő (részletelesen lásd a határozatok bírósági felülvizsgálatának tárgyalásánál.)

b) Akár *törvényességi felüyleleti eljárást is kezdeményezhet* az Ctv. erre irányadó általános szabályok szerint.

c) Sajátos képviseleti jog

A *határozatok bírósági felülvizsgálatánál* fogjuk látni, ha a bíróság előtt az ügyvezető kezdeményezi az eljárást a legfőbb szerv határozatának felülvizsgálata érdekében és *nincs más vezető tisztségviselő, aki a képviseletet ellátná, a bíróság – ha működik felügyelőbizottság – a tagjai közül jelöli ki azt a személyt, aki a társaságot képviseli*.

d) A legfőbb szerv ülésének összehívása (ügyvezetés hatáskörének átvétele)

Láthattuk, hogy a felügyelőbizottságnak nemcsak joga, de kötelessége is a legfőbb szervet összehívni, ha az ügyvezetés tevékenysége jogszabályba, a létesítő okiratba, a társaság határozatába vagy a társasági érdekebe ütközik.

### 3.3. A felügyelőbizottság működése

A felügyelőbizottság tagjai *személyesen járhatnak el*, képviseletnek nincs helye. Tesztületként működik, amely azonban nem zárja ki azt, hogy az ellenőrzési feladatokat megosszák egymás között, sőt, mint utaltunk rá, akár szakértőt is bevonhatnak. Nagyon fontos kiemelni, hogy a tagok függetlenek, a társaság, ill. a tagok, a vezető tisztségviselők által *nem utasíthatók* (illetve munkáltatója által sem a munkavállalói képviselő).

*Ügyrendjét maga dolgozza ki*, de azt a legfőbb szerv hagyja jóvá. A létesítő okirat rendelkezése szerint a felügyelőbizottság elnököt maga közül választ, de a legfőbb szerv kifejezetten arra választhatja az egyik tagot (ugyanaz a lehetőség az elnökhelyettes(ek)re is). Üléseit az ügyrendje szerint tartja, de az éves beszámolóról készített jelentés elfogadása érdekében legalább egyszer bizonyosan üléseznie kell. Az ülés *határozatképességéhez* a tagok kétharmadának jelenléte, de *legalább három tag szükséges* (ügyrend szerint elektronikus hírközlőt is igénybe vehetnek). A határozathozatal – a jelenlévőkhöz viszonyított – egyszerű szótöbbséggel történik.

Az általános szabályok mellett a *munkavállalói képviselők* tekintetében ki kell emelni, hogy ugyanolyan jogok illetik meg, mint a többi felügyelőbizottsági tagot. A felügyelőbizottságon belül kisebbségben vannak, ezért csak kivételesen tudják érvényesíteni álláspontjukat. Ha egységes véleményük eltér a felügyelőbizottsági tagok többségének álláspontjától, a legfőbb szerv ülésén ismertetni kell a munkavállalói képviselők álláspontját. Bár titoktartási kötelezettség terheli a munkavállalói képviselőket is a többi felügyelőbizottsági taghoz hasonlóan, de kötelesek tájékoztatni a munkavállalókat a felügyelőbizottság tevékenységéről.

### 3.4. Kapcsolat a társaság egyéb szervezeteivel

a) A felügyelőbizottság az *előterjesztéseket köteles megvizsgálni* és az ezekkel kapcsolatos álláspontját az ülésen ismertetni. A *legfőbb szerv ülésein tanácskozási joggal vesz részt*, ill. – az előzőekben kifejtett jogi helyzetben – a legfőbb szervet összehívhatja a megfelelő napirendi pontokkal.

b) Ha a társaságnál állandó könyvvizsgáló működik, a *könyvvizsgáló a felügyelőbizottság ülésein tanácskozási joggal részt vehet*, sőt, ha a felügyelőbizottság szükségesnek tartja, *köteles is részt venni*. A könyvvizsgáló is javasolhatja a felügyelőbi-

*zottságnak bizonyos kérdések napirendre tűzését, amelyet az köteles is napirendre tűzni.*

### 3.5. A felügyelőbizottsági tagsági jogviszony megszűnése

A Ptk. utal arra, hogy a felügyelőbizottsági tagok tagsági jogviszonya a *vezető tisztségviselőkre vonatkozó jogi helyzetekben szűnik meg, de ha a munkavállaló munkaviszonya megszűnik, ez automatikusan a felügyelőbizottsági tagsági jogviszony megszűnését vonja maga után.* Külön nem emeli ki a törvény, de utaltunk rá, hogy a munkavállalói küldöttek részvételi joga megszűnik akkor, ha a munkavállalók létszáma az előző üzleti évben kétszám fő alá csökken

### 3.6. A felügyelőbizottsági tagok felelőssége

A felügyelőbizottsági tagok belső, társasággal szemben felelőssége a *szerződészegéssel okozott károkért való felelősség szabályai szerint áll fenn,* ha az ellenőrzési kötelezettségük elmulasztásával vagy nem megfelelő teljesítésével a gazdasági társaságnak kárt okoznak. Tekintettel arra, hogy testületként jár el, magatartásuk megítélésénél a közös károkozás szabályai is (egyetemlegesség) alkalmazásra kerülnek. Felhívjuk a figyelmet arra, hogy *ügydöntő felügyelőbizottsági hatáskörben kifejtett tevékenység során okozott kárfelelősség a már kifejtettek szerint alakul.*

A felügyelőbizottság feladata az ügyvezetés károkozásra alkalmas vagy arra vezethető magatartásának kiszűrése. A tagok legfőbb szerv útján történő tájékoztatásával a felügyelőbizottság kötelezettségének eleget tesz, függetlenül attól, hogy eljárása az ügyvezetés vagy a tagok irányában eredményes volt. (BH 2009.86.)

#### **Egyéb felhasznált források:**

BH 2012.226.

BH 2009.277.

BH 2009.86.