

**Vezető állású munkavállaló**

Észak-Magyarország JOGpontok

A vezető a munkáltató képviselőjében irányítja a társaság munkavállalóit, ugyanakkor ő is munkavállalói minőségében tölti be a vezetői pozíciót. A kettős pozíciójuk miatt felelősségük egy átlagos munkavállalónál jóval nagyobb, munkajogi védettségük ugyanakkor alacsonyabb szintű. Ezt a munkáltató magasabb díjazással (pl.: prémiumok, magasabb végkielégítés) kompenzálja a vezető állású munkavállaló felé.

Az Mt. alapján a törvény erejénél fogva vezető a munkáltató vezetője, mint legfőbb vezető (pl.: kft. és bt. ügyvezetője, rt. vezérigazgatója) és aki a legfőbb vezető közvetlen irányítása alatt áll, és részben vagy egészben helyettesíti őt feladatai ellátása során. Helyettesítés alatt nem csak a távollét esetére történő fizikai helyettesítést kell érteni, hanem azt is, ha a munkavállaló feladatvégzése során a munkáltató működését és gazdálkodását befolyásoló érdemi döntéseket hozhat, azokra meghatározó befolyást gyakorolhat (pl.: gazdasági vezető, üzletigazgató). Ezekben az esetekben a szerződésben nem kell külön megjelölni, hogy vezető állású munkavállalóról van szó. Ez azonban nem jelenti azt, hogy

az a munkakörét önállóan ellátó munkavállaló, aki a döntés-előkészítésben részt vesz, az automatikusan vezetővé válna.<sup>1</sup> Fontos tudni, hogy a munkáltató legfőbb vezetője munkaviszonyon kívül megbízási jogviszony keretében is elláthatja vezetői tevékenységét. A Ptk. szabályai mellett az Mt. szabályai csak akkor vonatkoznak rá, ha munkaviszonyban végzi a feladatát, egyébként kizárólag a Ptk. szabályai irányadóak. Ennek azért is jelentősége van, mert a két törvény egyes esetekben egymástól eltérő szabályozást tartalmaz (pl.: felelősség tekintetében).

Az Mt. lehetővé teszi azt is, hogy a fent említetteken túl, más munkavállalót is vezetőnek tekintsenek a felek. Ebben az esetben a munkaszerződésnek erről kifejezetten rendelkeznie kell. További feltétele, hogy a munkavállaló kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltsön be (pl.: belső ellenőr, szakmai vezető, HR-vezető, biztonságért felelős vezető) és alaphére elérje a mindenkori minimálbér 7-szeresét (2020-ban 1.127.000,- forintot). Hogy a kiemelkedő jelentőség körülményei

---

<sup>1</sup> LB 2346/2011. sz. munkaügyi elvi határozat, Kúria Mfv. I. 10.482/2014.

fennállnak-e az a munkáltató működésének, a szervezeti felépítésének, a munkavállaló szakértelmének és jogosultságainak, továbbá az általa irányított munkavállalók körének vizsgálata alapján dönthető el. A fokozott bizalmi jelleg vizsgálatánál elsősorban arra kell tekintettel lenni, hogy a munkakör az átlagosnál nagyobb fokú lojalitást és megbízhatóságot követel meg a munkavállalótól.

A vezető munkaszerződése az Mt-ben foglalt munkavállalóra vonatkozó rendelkezésektől szabadon eltérhet az alábbiakban meghatározott kivételektől eltekintve:

- emberi reprodukciós eljárással összefüggésben (lombikbébi program), valamint szoptató anyákhoz kapcsolódó mentesülés a munkavégzés vagy rendelkezésre állás alól,
- várandóssághoz, szülési szabadsághoz és női munkavállalónál a lombikbébi programban való részvételhez kapcsolódó felmondási tilalmak,
- a munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermek hároméves koráig és a gyermeket egyedül

nevelő munkavállaló esetén gyermeke hároméves koráig nem rendelhető el éjszakai munka,

- szülési szabadság szabályai,
- kollektív szerződés hatálya nem terjedhet ki rá,

akkor sem, ha ezeket a munkaszerződésben elfogadta a munkavállaló.

Ez a szabályozási mód ellentétes az Mt-ben főszabályként érvényes rendelkezéssel, mely szerint a törvényi rendelkezésektől csak a munkavállaló javára lehet eltérni. Tekintettel a kivételek rendszerére, vezető állású munkavállalónál lehetőség nyílik például a kevesebb szabadság vagy rövidebb felmondási idő meghatározására is. Ugyanakkor természetesen megmaradt a lehetőség arra, hogy az általános szabályokhoz képest a munkavállaló javára térjenek el és például magasabb végkielégítést állapítsanak meg.

A vezető munkarendje általában kötetlen, így nem jogosult rendkívüli munkavégzés utáni ellenértékre és bérpótlékokra sem. Kötött munkarend esetén a feleknek a munkaszerződésben erről külön meg kell állapodniuk.

A vezető pozíójára tekintettel az általánostól szigorúbb kártérítési szabályok érvényesülnek, így nem csak szándékos, hanem gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel a vezető állású munkavállaló.

Szintén tekintettel a munkakör sajátosságaira a munkáltató felmondás szabályai lényegesen változnak:

- munkáltatónak nem kell indokolnia a felmondást,
- gyermek gondozása miatt kivett fizetés nélküli szabadság alatt nincs felmondási védelem,
- nincs felmondási korlátozás és egyéb kötöttségek sem érvényesülnek, ha a vezető védett korban van,
- a felmondási idő akkor is elkezdődhet, ha a vezető állású munkavállaló keresőképtelen vagy hozzátartozója otthoni gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon van.

Az azonnali hatályú felmondás joga a vezetővel szemben az ennek alapjául szolgáló ok bekövetkeztétől számított három éven belül, bűncselekmény elkövetése esetén a büntethetőség elévüléséig gyakorolható, amely a hagyományoshoz képest jóval hosszabb határidőt jelent.

A vezetőt a munkaviszony megszűnésére tekintettel megillető díjazásból a munkáltató legfeljebb hat havi távolléti díjnak megfelelő összeget köteles megfizetni az esedékességekor, ha a megszüntető nyilatkozat közlésére a csődeljárás vagy felszámolási eljárás megkezdését követően került sor. Az ezt meghaladó összeget a csődeljárás befejezésekor vagy megszüntetésekor, vagy a felszámolási eljárás befejezésekor kell megfizetni.

Továbbá az általánostól eltérő, szintén szigorúbb összeférhetetlenségi szabályok érvényesülnek az Mt. alapján, így a vezető:

- további munkavégzésre irányuló jogviszonyt nem létesíthet,
- nem szerezhethet részesedést – nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvényszerzés kivételével – a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,

- nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet,
- továbbá köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál.

Ha a felek ettől nem térnek el a megállapodásukban, akkor az összeférhetetlenséget a gazdasági társaságok cégjegyzékébe felvett tevékenységi körök egybevetésével kell megvizsgálni.



