

A vezető állású munkavállalók felelősségének közgazdasági jellegű aspektusa*

I. Felvetések

Tanulmányunk kiindulási alapját képezi a vezető állású munkavállalók felelőssége körében felmerülő jogi és a közgazdasági dilemma együttes vizsgálata. A vezető állású munkavállalók felelőssége körében a polgári jogi és a munkajogi felelősségi elemek együttes jelenléte okoz értelmezési problémát, melyet tovább cizellál, hogy a két jogterület szabályozási szándéka sem feltétlenül egyező. A közgazdaságtan területén pedig a vállalatvezető szervezettel való azonosulása, a gazdasági érdekek megjelenítése és nem utolsósorban a piaci igazságosság kérdése jelenti a megoldásra váró területet.

A tanulmány újszerűségét adja, hogy a jogi szabályozás vizsgálata ezen szempontokra ezidáig nem terjedt ki. A Polgári Törvénykönyv és a Munka Törvénykönyve újrakodifikálását követően alapvető kérdésként jelent meg a jogértelmező munkákban a felelősségi szabályok összeütközésének kérdése, azonban ezek feloldásakor a szerzők nem vették figyelembe a közgazdaságtan területén megjelenő igényeket, annak ellenére sem, hogy a vezető állású munkavállalók jelentős gazdasági potenciált jelentenek. Számos munkajoggal foglalkozó hazai és külföldi szerző munkájában megjelennek azok az alapvetések, mely szerint a munkajog és a piaci szereplők helyzete, ebből eredően pedig a gazdasági elvárások nem függetleníthetők egymástól. Ennek ellenére a vezető állású munkavállalók kárfelelőssége körében a kérdés még elvi szinten sem került elő. Ezen alapvetően hiánypótló szerepet igyekszünk jelen tanulmány keretei között tartalommal megtölteni, úgy hogy eddig nem vizsgált új elemeket, nézőpontokat is bemutatunk és veszünk figyelembe a kérdés vizsgálata körében.

A tanulmányunkat ennek megfelelően a következő nagyobb csomópontok köré csoportosítjuk.

1. A vezető állású munkavállalók jogi helyzete, szabályozásuk dilemmája.
2. A közgazdaságtanban a vállalatvezetés, azon belül is a vállalatvezetők díjazását és a gazdasági eredményességet, igazságosságot összekapcsoló elméletek bemutatása.
3. A munkajogban előtérbe kerülő, – a piaci igények megjelenítését alátámasztó – elméletek vizsgálata a vezető állásúak szempontjából.
4. A jogi szabályozás megítélése a gazdasági elvárások fényében.

*A tanulmány az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjának keretében a Debreceni Egyetemen folyó kutatási és oktatásfejlesztési projekt keretében készült.

II. A vezető állású munkavállalók jogi helyzete

A vezető állású munkavállalók jogi szabályozásának alapvető problémája a Munka Törvénykönyve és Polgári Törvénykönyv egymással nem egyező szabályozási logikájának és megoldásának együttalkalmazásából ered. Egyes nézőpontokból a probléma nem feloldható¹, míg más nézőpontokból pedig csak látszólagos.²A konfliktus alapja abból adódik, hogy a vezető tisztségviselő jogállása mögött több jogviszony húzódhat meg³, így a jogviszonyok irányadó szabályozása is megjelenik a foglalkoztatás révén. Mindaddig, amíg ezen mögöttes jogviszony a polgári jog kereti között lehető fel (megbízás, vállalkozás), addig a képlet viszonylag egyszerű, de amint a foglalkoztatás munkaviszony keretében történik, máris eltérő jogi szabályozási szemlélettel, igényekkel találkozhatunk.

A polgári jogban és a társasági jogban megjelenő vezető tisztségviselői fogalom a jogi személyiséggel rendelkező társaságok operatív működését biztosító természetes személy megjelenítésére szolgál. A társasági jogi szemlélet így tehát nem szentel figyelmet a természetes személy feladatellátásához kapcsolódó munkajogi háttér szabályozásának. Ezen álláspont Kiss György szerint természetes, hiszen a vezető tisztségviselő gazdasági jogi, illetve polgári jogi jogállását nem a – foglalkoztatás formája – a megbízási jogviszony vagy a munkaviszony alapozza meg, hanem az, hogy a vezető tisztségviselőt a jogi személy legfőbb döntéshozó szerve megválasztja, vagy kinevezi.⁴ A Bartha Judit – Majoros Tünde szerzőpáros a vezető tisztségviselő jogállása mögött megjelenő megbízási jogviszonyt vagy munkaviszonyt érzékletesen “pótszál” kifeszítéseként aposztrofálja.⁵ Ezt támasztja alá azt is, hogy a vezető tisztségviselői jogviszony – a munkaszerződés kötésétől, vagyis a tényleges foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítésétől függetlenül létrejön, ha a vezető tisztségviselő a legfőbb szerv általi megválasztását vagy kinevezését elfogadja.

A polgári jog és a munkajog együttélése a társaság vezető tisztségviselői vonatkozásában számos helyen tetten érhető. Így például különösen érdekes helyzetet kezel a munkajog, amikor az Mt. 20. § (2) bekezdése lehetővé teszi, hogy a munkáltató olyan személyt hatalmazzon fel a munkáltatói jogkör gyakorlására, aki nem munkavállalója.⁶ Ezzel a munkajog létezőként ismeri el a polgári jog által felkínált azon lehetőség szerinti vezető tisztségviselő munkajogi létezését, akik a pozíciójukat megbízási jogviszony alapján látják el. Azonban attól még, hogy munkáltatói jogkör gyakorlására válik jogosulttá azon vezető tisztségviselő, aki nem áll munkaviszonyban, a munkajogi szabályok alapján még nem lesz munkavállaló, és így nem vonatkozik rá a

¹ Különös nehézséget jelent a bírói jogalkalmazás számára a kérdés rendezése, hiszen nem mindegy, hogy mikor és mire kiterjedően van a munkaügyi bíróságoknak hatásköre és mely kérdések már a társaság belső vagy külső elszámolási kérdései és így a polgári bíróságok hatáskörét képezik.

² A tekintetben pedig látszólagos, hogy a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő esetében a Munka Törvénykönyve lex specialis szabálya alkalmazandó.

³ Kiss György: A vezető tisztségviselő felelőssége munkajogi szempontból, In: A vezető tisztségviselő felelőssége (szerk.: Csehi Zoltán – Szabó Marianna), Wolters Kluwer, Budapest, 2015., 149.

⁴ Kiss György i.m. 149., 155.

⁵ Bartha Judit – Majoros Tünde: A vezető tisztségviselő társasággal szembeni és harmadik személynek okozott károkért való felelősségének neuralgikus kérdései, Miskolci Jogi Szemle, 2015/2. szám, 6.

⁶ Kiss György i.m. 160.

vezető állású munkavállalóra előírt speciális munkajogi szabályozás sem. Vagyis egy tisztán polgári jogi jogállású személy munkajogi jogkör gyakorlójává válik. Ettől fordított helyzettel is találkozhatunk, amikor cégvezetői megbízást kap a munkáltató egy munkavállalója, azonban ezen kérdés megítélése a polgári jog szempontjából már összetettebb, így arra a későbbiekben még kitérünk.

A polgári jog és a munkajog különválasztását – az említett összefonódás ellenére is – indokolja, hogy a jogi személy gazdasági társaságként elsődlegesen gazdasági tevékenység végzésére jön létre és mint ilyen piaci ügyletekben kíván részt venni. A gazdasági élet biztonsága pedig a munkaviszonytól függetlenül elvárja a jogi személy külső ügyeinek az intézését. A vezető tisztviselő mellett ezért a vezető tisztviselőnek nem minősülő munkavállalók is elláthatnak a jogi személy képviselőre vonatkozó feladatokat, ha a jogi személy őket írásban erre feljogosítja. Az ő felelősségük ebben az esetben a munkajog szempontjából az általános felelősségi szabályok szerint alakul, melyet jelen esetben a társasági jogi/polgári jogi felelősség emel magasabb szintre, azzal, hogy a felelősségük körében a polgári jogi felelősségi szabályokat is alkalmazni kell.⁷

Előrevetítve a jelen tanulmány keretében a későbbiekben megfogalmazni kívánt gondolatainkat, éppen ez a kifelé elvárt felelősség, illetőleg a társaság belső ügyeinek vezetése az, amely az ezen körülményhez jobban alkalmazkodó rugalmasabb felelősségi rendszer szükségességét adja. A munkajog nézőpontjából közelítve ez a “munkavállalói pozícióban” végzett megfelelő feladatellátást jelenti, de nem jelenik meg benne a társaság ügyeiért való fokozott felelősség igénye. Több közgazdász elméletében⁸ azonban előtérbe kerül, hogy – különösen a nagyvállalatok esetében – a vállalatvezetők személyes érdekeltsége előtérbe kerül a társaság igényeivel szemben. Megítélésünk szerint ezzel szemben a munkajogi felelősség nem jelenthet elegendő biztosítékot. Míg tehát a munkajogi felelősség érvényesítése szempontjából nehézséget jelent az, hogy a munkavégzés jellege alapján különböző felelősség érvényesülhet és a munkajogi felelősség is kollízióba kerülhet a polgári jogi szabályokkal, addig a gazdasági élet biztonsága szempontjából ez a felelősségi háló előremutató lehet.

Visszatérve a vezető tisztségviselő és vezető állású munkavállaló státuszának kettősségéhez, melyet a jogállás és a társasági jogi pozíció betöltéséhez kapcsolódó foglalkoztatási jogviszony szétválása eredményez, szükséges az eltérő szabályozás összhangjának vagy hierarchiájának a kialakítása. Megítélésünk szerint a legnagyobb zavart az okozza, hogy mind a munkajog, mind a polgári jog szempontjából a vezető kettős elvárási rendszer szerint jár el. A vezető állású munkavállaló a munkajogi pozícióját tekintve egyszerre van a munkáltatótól függő alkalmazotti pozícióban és sok esetben munkáltatói jogkört gyakorló, azaz munkáltatót képviselő, megjelenítő szerepben. Vezető tisztviselőként a Ptk 3:21. § alapján jogosult a jogi személyek irányításával kapcsolatos döntések meghozatalára (amelyek nem tartoznak a tagok vagy alapítók hatáskörébe), de ügyvezetői tevékenységét csak úgy gyakorolhatja, hogy a jogi személy érdekének megfelelően köteles eljárni.

⁷ Mihovics Lívia: A vezető tisztségviselő felelősségére irányadó szabályok az új Ptk.-ban. Számvitel, Pénzügy, Adózás, 2014/4., 97.

⁸Lásd például a későbbiekben Wojciech Kopczuk, James Pierson, John H. Cochrane, Thomas Piketty, Kevin J. Murphy, Jesse M. Fried

A vezető állású munkavállaló a munkajog szempontjából elismerten különleges státuszt élvez, egyfajta atipikus jogviszonyban van foglalkoztatva, ahol a munkajogviszonyban a munkavállalói alanyi oldal a speciális. A vezetői munkaviszony atipikusságát adja többek között, hogy nem minden vezető tisztségviselőt foglalkoztatnak munkaviszony keretében, továbbá, hogy nem minden vezető állású munkavállaló minősül egyben vezető tisztségviselőnek is, illetve alapvető specialitás, hogy a vezető munkaszerződése az Mt. teljes második részében foglaltaktól eltérhet.⁹ A jogviszony atipikussága talán abban is megnyilvánul, hogy a vezető állású munkavállaló sok esetben egyben tulajdonosi pozícióban is van az őt foglalkoztató gazdasági társasággal, illetőleg vezető tisztségviselőként munkáltatói jogkört gyakorol a munkáltató többi munkavállalójával szemben.

A vezető állású jogviszonyok atipikus jellege a HR szempontjából is modellezhető. Így a vezető állású személyek helyzete speciális tekintetben, hogy egy speciális bizalmi viszonyon alapul, amely közte és az általa vezetett team között realizálódik. Egy vezetőnek számos olyan kompetenciával kell rendelkeznie, amely képessé teszi a vállalat érdekeinek a képviselésére, és a munkavállalók ennek megfelelően történő vezetésére. Így a vezetőnek képesnek kell lennie a megfelelő üzletpolitika kialakítására, komplex feladatok koordinálására, a szervezeti tagok irányítására a megfelelő vállalati célok érdekében, és nem utolsósorban alapvető vállalati célok meghatározására is. Mindezek felül mégis a legfontosabb feladata, hogy hatékony és profitorientált döntéseket hozzon a vállalat versenyképességének érdekében.¹⁰

Mindezek fényében azt mondhatjuk, hogy a vállalat menedzsere az a személy, aki önmagában meghatározója lehet egy vállalatnak, mind a külső, mind a belső környezete számára. Talán túlzás lenne azt állítani, hogy fedhetetlennek kell lenniük, de annyi bizonyos, hogy mint egy szervezet vezetőjével, és mint a tulajdonosi érdekek képviselőjével szembeni elengedhetetlen elvárás kéne legyen, hogy mind a belső, mint a külső környezete számára tekintéllyel és magas erkölcsi értékekkel bírjon, mind az üzleti, mind a megánélete szempontjából.¹¹

A menedzserek további atipikusságát jellemzi, hogy sem hazai, sem nemzetközi szinten nem létezik menedzserek tevékenységének egzakt jogi definíciója, annak ellenére, hogy a transznacionális vállalatok elterjedésével mindennapos a szó használata. Az Mt. nem rögzíti a menedzserszerződés fogalmát annak ellenére sem, hogy a köznyelvben a vezető állású munkavállaló összetett fogalma helyett a menedzser szó általánosan elterjed.

A munkajog szempontjából sem egyszerű a vezető állású munkavállalók megítélése, hiszen számos fogalmi elem dilemmája merül fel a tételes jogi szabályozásból kiindulva. A következőkben röviden ezek áttekintését végezzük el.

1. Ki minősül a vezető állásúnak és helyettesének?

Az Mt. 208. § (1) bekezdése alapján a vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben -

⁹ Bankó Zoltán – Ferencz Jácint: Atipikus munkaviszonyok, Wolters Kluwer, Budapest, 2015., 80.

¹⁰Ráczki Rita: A vezetés természetének átalakulása, Munkaügyi Szemle/2009-4.

¹¹ Prugberger Tamás: A vezető állású alkalmazottak jogviszonyának egyes kérdései a gazdasági a munka világában, Jogtudományi Közlöny, 1999. május

helyettesítésére jogosított más munkavállaló. A munkáltató vezetője – mint vezető tisztségviselő – a már ismertett polgári jogi szabály alapján munkaviszonyban és megbízási jogviszonyban is állhat. Kérdésként merülhet fel, hogy ezzel a munkajog el kívánta-e ismerni a polgári jogi megbízási jogviszonyban álló vezetőjét munkaviszonyban állóként? Megítélésem szerint a kérdésre a válasz akkor megnyugtató, ha nemlegesnem tekintjük, mivel a munkajogi jogviszony kontraktuális jellege miatt a szerződéskötési akarat elengedhetetlen. Az ilyen vezető tisztségviselő munkáltatói vezetők esetében a polgári jog által a Ptk 3:112.§ (1) bekezdése alapján felkínált választási szabadság a munkaszerződés és a megbízási szerződés között való okafogyottá egy ellentétes magyarázat alapján.

A vezető helyettese vonatkozásában a személyi kör könnyebben kijelölhető, hiszen az Mt. alapján egyértelműen munkavállalóról lehet ekörben csak szó. A problémát ebben az esetben a helyettesítési tevékenység köre jelenti, melyet az Mt. megnyugtatóan rendez, amikor a részjogkörű helyettesítés esetére is lehetővé teszi a vezető állásúvá minősítését a munkavállalónak, amennyiben a vezetővel alá-fölérendeltségi viszonyban áll. A feladatok minőségi szűrése pedig abból áll, hogy mik minősülnek olyan feladatoknak, amik az első számú vezető helyettesítését adják.¹²

2. Mi minősül kiemelkedő jelentőségű munkakörnek? Mitől lesz fokozottan bizalmi egy munkakör?

Az Mt. 208. § (2) bekezdése bővíti a munkáltató mozgásterét a munkavállalók vezető állásúvá minősítése körében. Így a felek megállapodása a munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezéseinken alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alpbére eléri a kötelező legkisebb munkabér hétszeresét. A definíció bizonytalan – értelmezésre szoruló – elemei a kiemelkedő jelentőségű munkakör és a fokozottan bizalmi jelleg. Az Mt. indoklása alapján: “az eset összes körülményei, elsősorban a munkáltató működése, szervezeti felépítése alapján lehet eldönteni, hogy egy adott tevékenység kiemelkedő jelentőségűnek minősül-e. Míg fokozottan bizalmi jellegű a munkakör, ha annak teljesítéséhez szükségképpen az átlagoshoz képest jóval nagyobb lojalitásra, megbízhatóságra van szükség.”

3. Ki az a cégvezető?

A munkajog által adott lehetőséget a vezetői munkakörök kialakítására a polgári jog is támogatja, amikor a Ptk. 3:113. §-a lehetővé teszi, hogy a társaság a munkavállalói közül – a vezető tisztségviselő munkájának segítése érdekében – egy vagy több cégvezetőt nevezzen ki. A cégvezető egy köztes jogállás a vezető tisztségviselő és a vezető állású munkavállaló jogállása között.¹³ A cégvezető munkaviszonyban álló munkavállalója kell legyen a társaságnak, azonban az nem előírás, hogy a munkajog szempontjából vezető állásúnak minősüljön.¹⁴ A társasági

¹² Berke Gyula – Kiss György: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2014., 597.

¹³ Kiss György i.m. 165.

¹⁴Természetesen ez a szabály nem zárja ki azt, hogy az Mt. 208. § (1) vagy akár a (2) bekezdése alapján ne minősítsék a felek vezető állásúnak a cégvezetési joggal felruházott munkavállalójukat, amennyiben az az ismertett munkajogi előírásoknak megfelel.

Lásd még: Miskolcziné Juhász Boglárka: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó munkajogi szabályozás változása – a jogértelmezési problémák a gyakorlatban, Ügyészek Lapja, 2014/1. szám, 32.

jogi szabályok szempontjából pedig a cégvezető nem minősül a társaság vezető tisztségviselőjének.

Ebben az összetett jogi helyzetben, amely ellentmondásokkal, de egyben egymásra épülő, egymást átfedő szabályozásokkal teli, külön értelmezésre szorul a kárfelelősség kérdése. A felelősség intézménye azt a célt szolgálja, hogy a vezető tisztségviselő számára belsővé tegye döntéseinek negatív következményeit, vagyis tulajdonosi érdek hiányában is kénytelen legyen viselni magatartásának, ügyvezetői tevékenységének következményeit.¹⁵A hatályos munkajogi szabályok értelmében (209. § (5) bekezdés) a vezető állású munkavállaló gondatlan károkozás esetén is a teljes kárért felel. Egyebekben a vezető állású munkavállaló kárfelelőssége az általános munkajogi kárfelelősség szerint alakul, azzal, hogy a feleknek lehetősége van a törvényi szabályoktól való eltérésre is. Kivétel ezalól a szándékosan okozott károkért való felelősség korlátozása és kizárása.¹⁶A munkavállaló kártérítési felelőssége az új Mt-ben alapvetően szigorúbb lett a korábbi szabályozáshoz képest.¹⁷ A munkavállaló kártérítési szabályai tekintetében az Mt. a Ptk. 6:518-534. §-aira, mint alkalmazandó szabályra utal vissza. Ennek köszönhetően a vezető állású munkavállaló esetében is mögöttes szabályként a polgári jogi kárfelelősségi szabályok jelennek meg. Az eltérő szabályozási logikából azonban ellentmondások is alakultak ki, mint az előreláthatóság időpontja.¹⁸

Mindenképpen eredménynek tekinthető, hogy a vezetők felelősségi szabályai a munkajog és a polgári jog együtt alkalmazása révén egységes alapra kerültek.¹⁹ A társasági jogi felelősségi elvárások azonban megítélésünk szerint indokoltanul magasabb szintűek a munkajogi kárfelelősség mértékétől. Az üzleti élet a vállalatvezetők felelősségét a körültekintés és a gondosság szintjéhez igazodóan ítéli meg a külföldi társasági jogban is²⁰ és még így sincs megfelelő biztosíték arra, hogy a vállalatvezető saját érdekei és a társaság működésének érdekei azonos irányba mutatnak és azonos eredményre vezetnek.²¹ A hatályos polgári jogi szabályozás ezen szófordulatot nem vette át, helyette a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenysége

¹⁵ Kisfaludi András: A jogi személy vezető tisztségviselőinek felelőssége az új Polgári Törvénykönyvben, (I)ex Cathedra et Praxis, Ünnepi kötet Lábady Tamás 70. születésnapja alkalmából (szerk.: Csehi Zoltán – Koltay András – Landi Balázs – Pogácsás Anett), Pázmány Press, Budapest, 2014., 309.

¹⁶ Berke Gyula – Kiss György i.m. 602.

¹⁷Rác Zoltán szerint a „beosztott” munkavállaló felelőssége egyenesen a vezetőkre vonatkozó szabályokkal vált azonossá. In: Rác Zoltán: A vezető állású munkavállalókra vonatkozó speciális összeférhetlenségi szabályok. Jogi iránytű. 2011/4. 2.

¹⁸ Az Mt. 179. § (4) bekezdése szerint az előreláthatóság szempontjából a károkozás időpontja a releváns. A Ptk. 6:142. § azonban a szerződéskötés időpontjához köti az előreláthatóság mércéjét. Az eltérést a lex specialis elv alapján a Mt. javára lehet feloldani. In: Bodzási Balázs: A jogi személyek körében felmerülő felelősségi kérdésekről, különös tekintettel a vezető tisztségviselőkre, Gazdaság és Jog, 2013/6. szám, 12., lásd még a megválasztás és a munkaszerződés megkötésének időpontjából kiindulva részletesen elemezve a kérdést: Bartha Judit – Majoros Tünde i.m. 7-9.

¹⁹ Miskolcziné Juhász Boglárka szerint összhangba kerültek, azonban a jogalkalmazás és a bírói jogértelmezés során fény derült számos megoldandó problémára is ekörben. Lásd: Miskolcziné Juhász Boglárka i.m. 41.

²⁰ Nochta Tibor: A vezető tisztségviselők magánjogi felelősségének mércéjéről és irányairól az új Ptk. alapján, Gazdaság és Jog, 2013/6. szám, 3. oldal

²¹ Lásd Thomas Piketty napjainkban népszerű elmélete. In: Thomas Piketty: A tőke a XXI. században, Kossuth Kiadó, Budapest, 2015.

során a jogi személynek okozott károkért való felelőssége körében a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősségi szabályok alkalmazását rendeli. Ugynezen viszonyrendszer áll fenn a munkáltató és a vezető állású munkavállaló viszonylatában, így a felelősség alapja ebben az esetben is a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség. Megítélésünk szerint a helyzet furcaságát adja, hogy a vezető állású munkavállaló felelősségi szabályaiból kikerült, hogy az csak az ügyvezetői tevékenységgel összefüggésben okozott károkra vonatkozik és csak a munkaviszony másik alanyát – a munkáltatót – ért kár esetében alkalmazandó, ennek ellenére azonban a Ptk. 3:24. § szerinti szabályok a vezető tisztségviselők ügyvezetői tevékenységéhez kapcsolódóan a jogi személlyel szemben okozott károkért írják elő a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályait, amely pontosan ugyanezt a területet fedi le, csak nem a munkajog, hanem a polgári jog oldaláról.²²

A vállalat irányításáért való felelősségvállalás szempontjából nem hagyható figyelmen kívül a társasági jog “felmentvény” névre hallgató jogintézménye sem. Ez a Ptk. indokolása szerint: “a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységének megfélelősségét megállapító határozat”. A Ptk. 3:117. § (1) bekezdése a felmentvényhez azt a jogkövetkezményt fűzi, hogy a társaság csak akkor érvényesíthet felelősségi alapon igényt, ha azt tudja bizonyítani, hogy a felmentvény alapjául szolgáló tények és adatok valótlanok vagy hiányosak voltak. A felmentvény értelmezése körében nem szabad figyelmen kívül hagynunk, hogy jelen tanulmány szempontjából ezen jogintézmény a nem megfelelően végzett ügyvezetői tevékenység kiszűrésére szolgál, illetőleg az alkalmas megoldás arra, hogy a döntési felelősséget a vezető tisztségviselő “visszaruházza” a társaság legfőbb döntéshozó szervére. A felmentvény intézménye viszont nem tekinthető a kárfelelősség egyszerű korlátozásának, hanem csupán annak a megállapítása, hogy az ügyvezetés tevékenysége megfelelő.²³

A felmentvény szabályain keresztül is szembesülhetünk azzal, hogy a jog garanciális szerepe sokszor a piaci érdekekkel ellentétes vagy azzal párhuzamos megoldásokhoz vezet. A tanulmányunk szempontjából a felmentvény döntési, irányítási felelősség alóli mentesítését emelnénk ki, mely a vállalati hatékonyság és a piaci eredményesség csökkenését okozhatja, a jog ennek ellenére a piaci érdekek figyelmen kívül hagyásával, az individuális jogvédelem biztosítását adja a vállalatot irányító vezető tisztségviselők kezébe. Mivel a vezető tisztségviselők meglehetősen érzékenyek a tevékenységükkel összefüggő kockázatokra, keresik azon megoldásokat, amelyek a kockázatokkal szembeni biztonság megteremtésére alkalmasak.²⁴

III. A vezető tisztségviselők szerepének megítélése a piaci, gazdasági szempontokra figyelemmel

Napjainkban a vállalatirányítás és a vezetés legnagyobb kihívása a megnövekedett gazdasági kockázatvállalás, amelyek figyelembevétele mellőzhetetlen a vezetői döntéshozatal során. A menedzseri munkával szembeni elsődleges üzleti

²²Tovább bonyolítja még a kérdést, hogy a polgári jogi kárfelelősség szabályai is diszpozitívak a vezető tisztségviselő esetében. Lásd bővebben: Kiss György i.m. 184-185.

²³Berke Gyula – Kiss György i.m. 601.

²⁴Kisfaludi András i.m.327.

elvárás korunkban a hatékonyság és az eredményesség kritériumainak érvényre juttatása. A cég vezetésének ezzel összefonódó célkitűzése a minél nagyobb haszonszerzésre való törekvés.²⁵

Kapcsolódó hipotézisünk, hogy a felsővezetők jövedelme az utóbbi évtizedekben drasztikusan megnőtt. Ezzel a jelenséggel számos szakirodalom foglalkozik. Ebben a témában napjainkban talán az egyik legismertebb alkotás – melyre már előzetesen a tanulmányunkban is hivatkoztunk – Thomas Piketty francia közgazdász könyve, „A tőke a XXI. században” címmel. Piketty ezen munkája összefoglalja a napjainkra jellemző jövedelmi és vagyoni eloszlások jellemzőit, elméleti hátterét. A könyv másik nagyon fontos hozzáadott értéke, hogy az eddigi leggazdagabban gyűjtését adja a jövedelmi- és vagyoni adatoknak és hosszú távon vizsgálja annak dinamikáját.²⁶ Thomas Piketty mindezek mellett számos fontos paradigmát fogalmaz meg a vagyonok eloszlást illetően, amely alapján megállapítja azt is, hogy a 21. század jövedelmi egyenlőtlensége egy „új fajta jövedelmi egyenlőtlenség”.²⁷ Ennek értelmében a 19. századi jövedelmi egyenlőtlenségekkel ellentétben, ma a társadalom felső decilisének és centilisének a vagyona elsősorban a jövedelméből származik, és nem az öröklött vagyonból. Feltehető a kérdés, hogy hogyan kapcsolódik ez a témánkhoz? Úgy, hogy a jövedelmi egyenlőtlenségek fontos jellemzője, hogy elsősorban a magánszféra vezető állású személyeinek a jövedelme nőtt meg drasztikusan, így képviselve az első generációs milliósok csoportját.²⁸

Piketty a „határtermelékenység illúziója” elméletében arra hívja fel a világ figyelmét, hogy napjaink béregyenlőtlenségeinek a legfőbb okozója ennek az úgynevezett „new salaried rich” társadalmi rétegnek a megjelenése, és extrém módon való gyarapodása, amelynek egyelőre semmit nem szab gátat. Piketty elmélete azon felsővezetők csoportjára fókuszál, amelyek évi jövedelme háromszázezer és egymillió amerikai dollár között van évente, és a vizsgálatának eredményeként azt állítja, hogy az amerikai felsővezetők egyéni termelékenysége csupán szubjektív egyéni megállapítások, amelyek nem mérhetőek össze objektív módon a jövedelmük arányával. A vezetők jövedelmének meghatározása egyéni és vállalati „cimborák” döntéseitől függ. Ez az úgynevezett „cornyizmus”.²⁹ A külső hatásokból eredő jövedelmet nevezi „pay for luck” pénznek, amely nem az egyéni teljesítményen alapszik, hanem külső gazdasági körülményekből ered, mint például a részvények piaci

²⁵ Nochta Tibor: A magánjogi menedzserfelelősségről, In: Ünnepi tanulmányok Kecskés László professzor 60. születésnapja tiszteletére (szerk.: Nochta Tibor, Fabó Tibor, Márton Mária), Pécsi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Pécs, 2013., 484.

²⁶ Wojciech Kopczuk: What we know about the Evolution of Top Wealth Shares in the United States?, Journal of Economic Perspectives- 2015/29/1 47-66. p.

²⁷ James Pierson: Background Facts, In: Tom Church- John B. Taylor- Christopher Miller: Inequality and Economic Policy. Hoover Press, 2015

²⁸ Illetve arra is nagyon fontos kitérni, hogy ellenben a hiedelmeinkkel számos társadalomban – köztük az Egyesült Államokban – közel sem annyira egalitárius a társadalom, mint ahogy azt gondolnánk. Az 1980-as évektől az USA-ban az egyenlőtlenségek soha nem látott robbanása indult el. Mindez vitathatatlanul hozzájárult gazdaságuk pénzügyi instabilitásához, végül a gazdasági világválsághoz is. Lásd in: Daron Acemoglu and James A. Robinson: The Rise and Decile of General Laws of Capitalism. Journal of Economic Perspectives- 2015/29/1 3-28. p.

²⁹ John H. Cochrane: Why we care about inequality, In: Tom Church – John B. Taylor – Christopher Miller: Inequality and Economic Policy, Hoover Press, 2015.144-156. p.

árának növekedése. Mindezekből is látható, hogy a felelős vállalatirányítás sajnos nem minden körülmények között tud, vagy legalábbis nem akar érvényesülni.³⁰

A profit maximalizálása céljából a menedzserek nagyfokú önállósággal rendelkeznek, ehhez igazodik a polgári jogi alapon nyugvó korlátlan felelősségi szabályok előírása is. Mindezek függvényében azt mondhatjuk, hogy a menedzserszerződés egy speciális — atipikus tartalmú — munkaszerződés, amely polgári jogi elemeket is tartalmaz.³¹

A vezető állású munkavállalók foglalkoztatásnak másik fontos tartalmi eleme, a menedzserral szemben elvárt teljesítménymegfogalmazása, amelyet nagyon gyakran számszerűsítene is mutatószámokban, mint például a vállalat piaci részesedése, részvényesek száma, profit növekedésének az üteme. Ezen mutatók jelentős mértékben függenek a menedzserek egyéni teljesítményétől és ezért is határozzák meg jelentős mértékben ehhez igazodóan a menedzserei fizetések összegét. A menedzserek bérezési csomagját (salary package) az alapbér mellett számos ösztönzési bérezési juttatás egészíti még ki, úgy mint például a dolgozói részvény, teljesítményhez kötött bónuszok, gépkocsi stb. Ezekkel a kiegészítő bérezési juttatásokkal teszik érdekelté a menedzsereket a vállalat nyereségességének a növelésében (például azáltal, hogy a cég résztulajdonosaivá válnak), mindamellett hogy ezzel is honorálják a menedzserek felelősségteljes munkáját, továbbá a vállalat és a tulajdonosok felé tanúsított lojalitását is.³² Ha a menedzserei fizetések trendjét nézzük, akkor egyértelműen megállapítható, hogy az amerikai menedzserek messzemenően a legnagyobb jövedelemmel rendelkeznek, amely az utóbbi évtizedekben csak tovább erősödött. A menedzserek fizetésével kapcsolatos trend, hogy jövedelmük meghatározása sokkal inkább az egyéni vállalati vezetéstől függ, semmit munkajogi szabályoktól.³³ A másik fontos probléma a menedzserek jövedelmére hatást gyakorló pozitív extern hatások. Azaz, a menedzserek jövedelme sokszor nem az egyéni teljesítményük következtében nő, hanem azokból a külső gazdasági és pénzügyi aktoroktól ered, amelyek kedvezően hatottak a vállalat versenyképességére. De számos olyan példát is láthattunk a közelmúltban, ahol a vállalati vezetés komoly veszteségeket okozott a cégnek, de mindezek ellenére még sem került sor ezen vezetők jövedelmének a megkarcsúsítására. Az esetet jól példázza

³⁰ Thomas Piketty: *Capital in the twenty-first century*. The Belknap Press of Harvard University Press, London, 2014. 335. p.

³¹ Törő Emese: A köz és a versenyszférában megvalósuló vezetői jogállás kritikai elemzése, Ph.D. értekezés, 2005. 124-149.

³² A menedzserei fizetések összetételének a meghatározása többféle lehet, annak függvényében is, hogy milyen ezen tényezőkből áll össze, illetve ezen tényezők arányától is. Ezeket a különbségeket az egyes országok, és az adott szervezet kultúrája nagyban befolyásolja. Az amerikai vállalatok esetében a teljesítményorientált szervezeti kultúrának van nagyobb szerepe, és ezáltal az egyéni teljesítményen alapuló bérezés az alapja a vállalati versenyképességnek. Az amerikaiaknak kultúrájukból adódóan is szükségük van „szupersztárokat”, „szupermenedzsereket” kiemelniük maguk közül, akik a társadalom felső centilisét alkotják. Lásd in: Kevin J. Murphy: *CEO Pay and Appointment: A Market-Based Explanation for Recent Trends*. *American Economic Review*, 2/2004

³³ A CEO vezetők személyi körét, és bérezési csomagját a vállalati vezetők csoportja, a menedzsment határozza meg. Éppen ebből kifolyólag, a CEO-k között egyfajta oda-vissza ható szoros bizalmi kooperáció alakul ki annak érdekében, hogy egymást újraválasszák vezetőnek, illetve azért, hogy magas fizetési csomagokat állapítsanak meg egymásnak függetlenül attól, hogy milyen az egyéni teljesítményük. Lásd in: Jesse M. Fried: *Pay without Performance: Overview of the Issues*. Harvard Law School, Economics and Business Discussion Paper Series, 2005/4-10. 21-34. p.

a Deutsche Telekom vezérigazgatójának a helyzete, akinek a fizetése fordított arányban nőtt a vállalati részvény árfolyamának az arányával, amely közel negyven százalékos különbséget jelentett.³⁴

A menedzseri fizetések összegével a másik nagy probléma az információs asszimetria, azaz, hogy nem teljesen tisztázott, hogy ki mit számol bele. Ugyanis számos esetben nyilvánosságra került fizetések esetében végül kiderült, hogy a vélt vezetői fizetések, csak a töredékét jelentik a valósnak, mert a bércsomagokba még számos bónusz, és juttatás is hozzátartozik az alapbérhez. Ezen a helyzeten valamennyit javíthat, ha ezen fizetéseket kötelezően nyilvánosságra kellene hoznia a vállalatoknak vagy legalább a részvényesek, mint a vállalt tulajdonosai tudnának pontosan róla, hogy a menedzserek mekkora összeggel „jutalmazták” meg magukat, akkor ezáltal valamiféle kontrollt tudnának gyakorolni a fizetések mértéke fölött. Ha úgy ítélik meg, hogy a menedzserek indokolatlanul túl bőkezűen rendelkeztek a maguk kifizetése kapcsán, akkor lehetőségük lehetne munkajogi következményeket alkalmazni a vállalat vezetőivel szemben. A másik probléma, hogy a részvényesek általában nem rendelkeznek megfelelő információval, illetve nem tudják megítélni, hogy mennyit ér valójában a vállalati vezetők munkája. Ebből kifolyólag a részvényesek nem jelentenek valódi korlátot a menedzserek számára a fizetésük meghatározásában. Amíg tehát a fizetések mértékét nem kell nyilvánosságra hozni, addig a fizetések aránya magasabb lesz az arányostól, hiszen a korlátot, csak a saját erkölcsi korlátja fogja jelenteni. Ennek alapján, azt mondhatjuk, hogy az információk nagyobb nyilvánossága segíthet a részvényesek alkupozíciójának javításában, illetve lehetőséget adhat a menedzseri fizetések (nemzetközi) összehasonlítására, viszonyrendszerének kialakítására is.

A vezetők megítélése kapcsán megjelenő másik fontos közgazdaságtani elmélet a megbízó-ügynök probléma, amely rávilágít arra, hogy a menedzseri ösztönzők nem működnek tökéletesen, hogy nem automatikusan teljesül a költség-hatékonyság elve, és a részvényesek érdekeinek a képviselője. Ez a probléma szorosan következik az információs asszimetria jelenlétéből.

Amellett, hogy a fizetési és a végkielégítési összegek nyilvánosságra hozatala számos társadalmi feszültséget okozhat, és ezzel társadalmi irigységeket, osztályharcokat eredményezhet.³⁵ A következő pontban ismertetésre kerülő puha jogi megoldások ezen drasztikus jogi regulációt övező társadalmi kockázat élet is el tudnák venni.

Fent leírt problémák bemutatásán keresztül egyértelműen láthatjuk, hogy a mai nagyvállalatok vezetőkhöz való viszonyán a gazdasági érdekek alapján változtatni szükséges. Ezzel szemben megjelenik azon álláspont, mely szerint a piacgazdaság eszméjének keretei közé nem illeszthetőek be olyan szabályozási cselekvések, amelyek a piaci szereplők szabadság mozgásterét csorbítanak. Ebből kifolyólag a jogi szabályozás szintjének és mikéntjének kérdését is vizsgálni szükséges. A vállalati vezetők fizetésének problematikájának a megoldására két fő irány alakult ki a

³⁴ Törő Emese i.m. 2005.

³⁵ Muraközy Balázs: Mennyi fixszel viccel? (A menedzserfizetések nyilvánosságáról), 2004 (www.magvarancs.hu) (letöltve: 2017. január 27.)

szakirodalomban.³⁶Az egyik megoldási javaslat szerint szigorúbb szabályozási normákat kell alkotni és alkalmazni, amelyek kiterjedtebben és hatékonyabban hozzájárulnak a vállalat jogkövetőbb, átláthatóbb, és nyomonkövethetőbb működéséhez. A másik megoldási lehetőség – a jogi szabályozásokat tekintetében szintén tételes jogi garanciákat alkotva – a részvényesek jogainak a bővítését és a vállalati vezetés elszámoltathatóságának a növelését támogatja. A két irány közül az egyik a munkajogi szabályozásra, míg a másik a társasági jogi kérdések újfajta szemléleten alapuló rendezésére helyezi a hangsúlyt. Mindkét esetben a kiindulási alap, hogy a vállalati vezetés nagyon gyakran nem a társaság érdekeit szolgálja, hanem a saját rövidtávú egyéni jövedelemszerzési érdekeit.³⁷

Új alternatívaként a vezető állású munkavállalók helyzetének, jövedelmének szabályozását a munkajogon kívüli ösztönző elemek segítségével hívásával is megoldhatjuk. Mint megoldás egy gyorsabb és a munkajogi garanciákat sem romboló lehetőséget vázolunk fel ezáltal, amelynek alapja egyrészt az Mt. diszpozitív, eltérést megengedő szabályozási jellege, másrészt a munkajogban megjelenő puha jogi megoldások alkalmazásának lehetősége. A vezető állású munkavállalók tevékenységére vonatkozó szabályok nem csak a munkaszerződés keretei között kerülhet megállapításra és nem is csak a felek megállapodás töltheti meg tartalommal, hanem a társaság legfőbb szervének elvárásait jelező iránymutatásokban is megjelenhet.³⁸

IV. A munkajogban előtérbe kerülő, – a piaci igények megjelenítését alátámasztó – elméletek vizsgálata a vezető állásúak szempontjából

A munkajogi szabályozáson belül fokozottan megnőtt az utóbbi évtizedekben a puha jogi eszközöknek az alkalmazása, mint a munkajog új regulációs eszköze. A munkajogi elveken belül a puha jogi eszközök alkalmazására a közgazdaságtan kereteire figyelemmel a hatékonyság és a gazdaságosság növelése érdekében, a munkajogon belül pedig a tételes jogi előírásokelégletlen működése miatt van szükség. A puha jogi megoldások annak ellenére, hogy nem sorolhatóak a kötelező erejű jogi eszközökhöz, mégis közvetetten, úgymond kvázi jogi relevanciával rendelkeznek.³⁹ Így a puha jogi szankciók közvetetten befolyásolni képesek a piaci szereplők, egyének magatartását, a morális, erkölcsi, társadalmi, és kulturális kötőerejük révén. Mindezek ellenére, hogy a puha jogi eszközöknek a morális kikényszerítő „regulációs” ereje és felelősségvállalási attitűdje nagyon erős, de azt kell azért mondjuk, hogy gyengébb a kikényszeríthető képessége a klasszikus jogi eszközökhöz képest. Pont ebből az átmeneti pozíciójából adódóan a puha jogi eszközök egyfajta előszobája lehetnek a klasszikus jogi eszközöknek úgy, hogy a későbbiekben klasszikus jogi eszközzé keményednek. Mind a puha jog, mind a klasszikus jog a társadalmi kihívásokra és

³⁶Jesse M. Fried i.m.21-34. p.

³⁷Várady Tibor:Kommunista piacgondolkodás Beszélő Online, 2007. július–augusztus (letöltve: 2017. január 27.)

³⁸Nochta Tibor i.m. 484.

³⁹Simon Deakin: The Contribution of Labour Law to Economic and Human Development, In: The Idea of Labour Law (eds.:Guy Davidov& Brian Langille) Oxford University Press 2011, 156-179. p.

igényekre reagál.⁴⁰ A puha jogi eszközök előnye, hogy nem igényelnek kifejezetten állami beavatkozást, így ebből adódóan sokkal gyorsabban, reflexívebben tudnak reagálni a változó környezethez, kikerülve az esetleges jogalkotási nehézségeket. Különösen azokon a területek alakulnak ki ilyen alternatív szabályozási eszközök, amelyek érintettségi területük komplexitása révén ütköznek nagy ellenállásba. Így a soft law ki tudja tölteni azon jogi hézagokat, melyek az ideálisnak vélt és a valós helyzet között merülnek fel.⁴¹

A munkajognak ezen új önszabályozási mechanizmusai piacbarátabb megoldásokat nyújtanak, és egyfajta hidat képeznek a piactudomány és az államkormányzás között. A szakirodalomban gyakran használják a „light touch” kifejezést, amely arra utal, hogy a kemény jogra hogyan hatnak az önszabályozási jogi mechanizmusok.⁴² A puha jogi eszközök alapvetően a piaci szereplők önszabályozó viselkedésére építenek, sokkal jobb megoldásokat kínálhatnak azoknál a szankcióknál, amelyeket egyenesen az állam kényszerít ki. A puha jognak persze a sok előnye mellett vannak árnyoldalai is. A puha jog kritikai véleményezői olyan negatív tényezőket sorolnak ide, mint a jogalkotásra gyakorolt esetleges romboló hatása, a jogkövetkezmény nélküli szabálysértések, és sokszor nem egyértelműen határozzák meg a szabályozási kereteket, mellyel háttérbe szorítják az állam szabályozó és ellenőrzési jogkörét.⁴³

A globalizációs trendeknek köszönhető, hogy az állami szankciók érvényessége nem tud sokszor kellő hatékonysággal érvényesülni, így a munkajog a területén is jellemző, hogy az államok nagy autonómiát engednek a vállalatok önműködésének. Egyrészt azért, mert a piacon jelen lévő nagyvállalatok transznacionális jellegűek, és gazdasági befolyásuk feltörekvő módon erősödik. Másrészt, az államok korlátozási, paternalisztikus cselekvései nem egyeztetethetők össze a szabad verseny, és a piactudományok ideológiájával. Henry Arthurs fogalmazza meg elsőként a munkajog és a puha jog viszonyára vonatkozó paradigmákat. Arthurs szerint a piac önszabályozó mechanizmusainak sokkal nagyobb szerepe van a piaci munkaviszonyok kialakulásában, mint az állami szerepvállalásnak.⁴⁴ Arthurs elmélete pedig átvezet bennünket Deakin a piac és a munkajog kapcsolatát osztályozó elméletéhez. Deakin három kategóriája, a piackorlátozó funkció, a piackorrekciós funkció, és a piackreáló funkció.⁴⁵ A munkajog „piackorlátozó szerepe” azon alapul, hogy a munkajog a közgazdaságtani értelemben nem hatékony, mivel az állam a jogi szankciói révén beavatkozik a felek közötti kapcsolatba, a munkavállalók érdekeinek érvényesítése érdekében. Ebben a vonatkozásban a munkajognak a klasszikus szerepe a meghatározó, ahol a kemény jogi eszközök révén kívánja biztosítani az egyensúlyi

⁴⁰ Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján, Pázmány Law Working Papers, 2012/41, 1-4

⁴¹ Kun Attila: A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszköze. Budapest, 2014, L'Harmattan Kiadó, 9-19.

⁴² Simon Deakin: 2011. 156-179. p.

⁴³ Kun Attila: A puha jog (soft law) szerepe és hatékonysága a munkajogban – Az új Munka Törvénykönyve apropóján, Pázmány Law Working Papers, 2012/41. p.

⁴⁴ Harry Arthurs: Labour Law after Labour, In: The Idea of Labour Law (eds.:Guy Davidov& Brian Langille) Oxford University Press 2011,13-30.

⁴⁵Simon Deakin i.m. 156-179.

helyzetet a piacon. A munkajog „piackorrekciós funkciója” keretében Deakin az államnak a munkajog keretein keresztül történő beavatkozási igényét fogalmazza meg a gyengébb alkupozícióban lévő piaci szereplő védelme érdekében. A harmadik kategória szerint a munkajog a piac viszonylatában „piacot kreáló funkcióval” is rendelkezik. Ebben a funkcióban jelenhetnek meg a kemény jogi eszközök mellett, a munkajog új innovatív puha jogi eszközei is. E körben Deakin kiemeli, hogy mind a tételes jogi normáknak, mint a puha jognak az a célja, hogy a társadalmi gazdasági környezeti kihívásokra reagálva egy hatékony szabályozási rendszert alkosson.

Sen is rávilágít arra, – amikor a hosszú távú fejlődés motorjaként a humán tőke fontosságát hangsúlyozza – hogy a gazdaságok fejlődését nem szabad szűk keretek között értelmeznünk. Hayek „felfedező folyamathoz” hasonlítja a gazdasági növekedést, mint egy olyan folyamat, amelyben nem tudhatjuk, hogy mi tárul elénk.⁴⁶ Mindennek az alapja az egyének szabadságjogainak a biztosítása. Mindezzel egy olyan ellentmondáshoz érkezünk, mely szerint az állam akkor tesz a legtöbbet a gazdaság a növekedése érdekében, ha közvetlenül nem arra törekszik, hogy az emberek jövedelmét növelje, hanem akkor, ha lehetővé teszi az emberek szabadságjogainak a gyakorlását. És ezzel vissza is érkeztünk a munkajoghoz, mint az állam által a foglalkoztatásban meghatározott fontos intézményi garanciákat biztosító jog tényezőhöz.⁴⁷ Sen szerint a kapitalizmusnak olyan kihívásokkal kell szembe néznie, mint az egyenlőtlenségek. Ezen problémák megoldása már túlmutat a kapitalista piacgazdaságoknak az intézményrendszerén, és felveti azt a kérdést, hogy milyen új eszközöket kell alkalmazni a tiszta állami szankciókon kívül. Sen úgy fogalmaz, hogy az embereknek joguk van olyan életet élniük, amelyet szeretnének. Ehhez azonban az államnak biztosítani kell az alapvető szabadságjogokat, úgy mint a politikai, gazdasági, és polgári szabadságokat. Ezen jogok garantálása, viszonyrendszere pedig semmilyen jogi környezet esetében sem elhanyagolható. Hiszen például a vezető tisztségviselők – munkajogban is megjelenő – különbségei nem csak gazdasági, hanem közvetlenül a gazdasági egyenlőtlenségből visszagyűrűző alapjogi különbségeket is eredményeznek, végső soron az egyenlőség alapvető garanciáját is megsértve.

Sen ezt úgy fogalmazza meg, hogy „A jó üzleti magatartás alapvető törvénye egy kicsit olyan, mint az oxigén: csak akkor foglalkozunk vele, ha nincs.”⁴⁸ A munkajogi szabályozás tendenciózus célja, hogy a foglalkoztatás növelése révén vagy akár annak érdekében összhangot kíván teremteni a piaci hatékonysági és a szociális célok között. Mindezeket a célokat úgy akarja előmozdítani, - lásd Deakin piac és munkajog kapcsolatát meghatározó elméletét – hogy a jogi keretek magtartása mellett, új innovatív jogi eszközöket von be a munkajog szabályozási mechanizmusába, hogy az ne visszahúzza a gazdasági fejlődési ösztönzőket, hanem támogassa a gazdasági célok elérését is. A vezető állású személyek drasztikus jövedelmének a megnövekedése is egy olyan piaci kudarc, amely sok rendszerbeli hiányosságnak a tünete. A vezetők jövedelmezése és ehhez kapcsolódóan a felelőssége körében a vállalatoknak egy olyan szervezeti kultúrát kell kialakítaniuk, amely nem csak formálisan, hanem a mindennapi

⁴⁶ Friedrich August von Hayek: A verseny mint felfedező folyamat, Piac és szabadság, Budapest, 1995. 302-311.

⁴⁷ Simon Deakin i.m. 156-179.

⁴⁸ Amartya Sen: A fejlődés mint szabadság, Európa Könyvkiadó, Budapest, 2003., 402.

cselekvéseikben is pozitív ösztönzési eszközökkel tudja elérni azt, hogy az indokolatlanul magas fizetések, és végkielégítések felvételére ne kerülhessen sor. A puha jogi eszközök a morális telítettségéből adódóan a felelős vállalatirányítási kudarcok elkerüléséhez jó eszközök lehetnek. A puha jogi eszközök alkalmazása révén a vezető állású személyek nem érzik azt, hogy az állam kikényszerítő mechanizmusa korlátozza a jövedelmük piacgazdasági viszonyok közötti szabad megállapodáson alapuló meghatározását.

V. A jogi szabályozás megítélése a gazdasági elvárások fényében

A jogi felelősséghez kapcsolva ezen elméleteket, megállapítható, hogy egyéni érdekek sokszor sokkal nagyobb szerepet játszanak a társaságok működésében a jog által modellezett helyzetekhez képest, és írnak felül írott, vagy íratlan jogi és etikai szabályokat. Ezen működést feltételezve nem létezik Adam Smith piaci egyensúlyt létrehozó láthatatlan keze, és a piaci kudarcok is folyamatosan felhívják a figyelmüket arra, hogy szükség van az állam direkt, és indirekt szabályozó szerepvállalásra.

A vezető tisztségviselő vonatkozásában a munka- és polgári jog és a közgazdaságtan között láthatóan egy oda-visszaható kapcsolat van. Úgy, ahogy a munkajog hat a jövedelmi egyenlőtlenségekre – vezető állású munkavállalók foglalkoztatási szabályain keresztül – vagy a polgári jog a társasági működés szabályaira, úgy az intézményi közgazdaságtan is hat a jog kereteinek a kialakítására.

A vezető állású munkavállalók szabályozása tulajdonostól független elvek mentén szükséges, mely elvek megjelenítésére a felelős vállalati elvárásrendszer puha jogi megjelenítése alkalmas lehet. Azonban a tulajdonosi, részvényesi kör elvárásai és a társaság érdeke nem mindig egyezik meg⁴⁹, így ezen érdekkonfliktus feloldására a megbízó-ügynök dilemma és az információs asszimetria problematikája ugyan a közgazdaságtan irányából rávezet, azonban a jogi személy érdekeinek jogilag elégséges biztosítékként, a válaszként kínált nyilvánosság önmagában nem elégséges, a felelősségi szabályok egyértelműsítése elengedhetetlen. A Corporate Governance szemlélet beépítése a vezetői felelősség megítélése körébe azonban ezt a jogi és társadalmi kontroll elemet is megjeleníti a tételes jogi szabályozás mellett. Megítélésünk szerint tehát a vezető állású munkavállalók munkajogi hatókörben tartása a munkavállalói és közvetetten a munkáltatói érdekeken keresztül a társasági igények garanciális keretek között tartását is lehetővé teszik. Ennek kiegészítéseként azonban a jövedelmi szabályok piaci keretek közötti megállapításának erőteljesebb – akár puha, akár kemény jogi – kontrolljának kiépítése szükséges a jogi személy működése szempontjából. A munkajogi arányok megtartása továbbá álláspontunk szerint a felelősségi viszonyok és a jövedelmi szabályok erősebb összekapcsolását is igényelnék.

⁴⁹A menedzserfelelősség kiindulási alapjaként tekinti Nochta Tibor is, in: Nochta Tibor i.m. 485.