

A korlátolt felelősségű társaság természetes személy tagja és a társaság közötti munkavégzésre irányuló jogviszony*

1. Felvetés

A korlátolt felelősségű társaság a magyar gazdasági társaságok között a legmeghatározóbb forma, a társaságok megközelítőleg nyolcvan százalékát teszi ki.¹ Ennek egyik indoka, hogy szabályai túlnyomóan diszpozitív, eltérést megengedő rendelkezések, széles teret biztosítva ezáltal a tagok számára a társaság tevékenységének, tag pozíciójának leginkább megfelelő rendelkezések kialakítására. Szabályai lehetőséget biztosítanak személyegyesítő jellegű társaság alapítására, működtetésére, de a tagok döntése alapján a tőkeegyesítő jegyek is dominálhatnak.

A társaság tagja a főkötelezettségének, a vagyoni hozzájárulás teljesítésének biztosítása által nem csak a társaság vezetésében vállalhat szerepet, hanem személyesen is hozzájárulhat a társaság működéséhez a társaság tevékenységi köréhez kapcsolódó tevékenységben történő részvétel által.² A személyes közreműködés ezen formája csupán opcionális, a gazdasági társaságok önálló jogalanyiságára is visszavezethetően, a tag személyes közreműködése azonban hatással bírhat a társaság működésére.

Tanulmányomban a korlátolt felelősségű társaság tagjának társaság részére kifejtett tevékenységének társasági és munkajogi megítélését, bírósági joggyakorlatát, illetve annak társaság működésére gyakorolt hatását vizsgálom.

2. Személyes közreműködés a társaság tevékenységében

A tag társaság részére kifejtett tevékenységének jogi megítélése kapcsán problémát jelent annak munkaviszonytól való elhatárolása. Munkát végezni egy társaságban lehet tagsági viszony alapján mellékszolgáltatásként, valamint a tagsági viszony mellett munkaviszonyban.³ Mindkét esetben a munkavégzésért a tagot díjazás illetheti, valamint mind a két jogviszony, a mellékszolgáltatás és a munkaviszony is szerződéses alapú.⁴

* A tanulmány a 2020-1.1.2-PIACI-KFI-2021-00306 számú „Okos Révkalauz HUB” című projekt keretében készült.

¹ A KSH adatai szerint 2024. augusztusában 497.668 bejegyzett gazdasági társaság működött Magyarországon, melyből 406.972 korlátolt felelősségű társaság forrás: https://www.ksh.hu/stadat_files/gsz/hu/gsz0051.html (letöltés: 2024.09.18.)

² Bodor Mária: A kft. tagjának személyes közreműködése a társaság tevékenységében (Céghírnök, 2020/1, 7.o. „A kft. tagja nem köteles a társaság tevékenységi köréhez kapcsolható tevékenységében személyesen részt venni” /A továbbiakban: Bodor: A kft. tagjának/

³ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony- a társasági önrendelkezés határai a bírósági gyakorlat tükrében Gazdaság és Jog 2021/3. 19.o. /A továbbiakban: Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony /

⁴ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

A tagi jogviszonyban végzett tevékenység jogi megítélése szempontjából azonban jelentősen eltér a munkaviszonytól. Ezt az eltérést elsősorban nem a társasági jogi szabályok, hanem a munkajogi, adójogi rendelkezések határozzák meg.⁵

2.1. A **mellékszolgáltatásra** vonatkozó szabályozás a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) korlátolt felelősségű társaságokra irányadó speciális rendelkezései között találjuk, azonban az egy általános érvényű társasági jogi kérdés.⁶ A tagok főkötelezettségei és jogai minden vállalati forma esetén kiegészíthetők a mellékszolgáltatás kötelezettségével és az azért járó díjazással.⁷

Bár a mellékszolgáltatás kiterjesztő értelmezésére is lehetőség van, tanulmányomban a korlátolt felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatása és a munkaviszony közötti elhatárolási szempontokat vizsgálom, továbbá azt, hogy ezen munkavégzésre irányuló jogviszony miként hat a társaság működésére.

A mellékszolgáltatás vonatkozhat dolog szolgáltatására (jellemzően ingatlan, vagy a társaság tevékenységi köréhez kapcsolódó eszköz), illetve a tag által elvállalt tevékenységre is.⁸ A tag által mellékszolgáltatás keretében végzett személyes közreműködés leggyakrabban a társaság tevékenységi körébe tartozó feladatok ellátását jelenti.⁹ A személyes tevékenység körébe tartozhat minden olyan magatartás, ami a társaság nyereségszerző tevékenységét segíti elő, illetve vagyoni előnyt biztosít.¹⁰ A mellékszolgáltatás társasági jogi kategória¹¹, amennyiben a tag mellékszolgáltatási kötelezettséget vállal, azt a társasági szerződésnek tartalmaznia kell és a tag üzletrészenek eleme.¹² A mellékszolgáltatásnak és az ellenszolgáltatásnak szerepelnie kell a létesítő okiratban.¹³ A létesítő okiratban történő részletes szabályozása a mellékszolgáltatásnak nemcsak társasági jogi, hanem munkajogi, adójogi és számviteli jogi szempontból is kiemelten fontos.¹⁴ A mellékszolgáltatás szabályozása és annak részletessége mind a tag, mind a társaság érdekét szolgálja, hiszen a tag ellenszolgáltatásra csak a szerződésben foglaltak szerint jogosult, a társaság pedig abban az esetben követelheti a mellékszolgáltatást, ha ezt a társasági szerződés szabályozza.¹⁵

⁵ Lsd. részletesen: Pázmándi: Mellékszolgáltatás 19.o. „A tagi jogviszonyban végzett tevékenység természeténél fogva más, mint a munkaviszony. Az érdemi különbségtétel forrása nem a társasági jog, a társasági jog ezt a kérdést hagyományosan a szervezeti önrendelkezés megállapodásai közé tereli, azonban karakteres elhatárolási szempontok szerint másként ítéli meg a munkavégzés eltérő jogalapjait azt az adó- és közbeveteli szabályozás és a munkajog is.”

⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

⁷ Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

⁸ Balásházy Mária: A mellékszolgáltatás fogalma, a törzsbetét szolgáltatástól, mint főszolgáltatástól való elhatárolása Gazdaság és Jog 2007/3-8.o. /A továbbiakban: Balásházy-A mellékszolgáltatás/

⁹ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

¹⁰ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o.

¹¹ Bodor: A kft. tagjának 7.o. Ptk. 3:182.§ „(1) Ha a tag erre irányuló külön jogviszony hiányában személyesen közreműködik a társaság tevékenységében, ezzel összefüggésben ellenszolgáltatást a társasági szerződés rendelkezései szerint igényelhet.”

¹² Bodor: A kft. tagjának 7.o Ptk. 3:164.§ (1)

¹³ Bodor: A kft. tagjának 7.o

¹⁴ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

¹⁵ Pázmándi Kinga: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

Vagyonvédelmi jellegű szabályozás, hogy a tag a mellékszolgáltatás teljesítésétől kizárólag a társasági szerződés módosításával szabadulhat, saját elhatározásával nem.¹⁶ A mellékszolgáltatás szigorúan személyhez kötött szolgáltatás, a Ptk. kimondja, hogy az üzletrész átruházása a mellékszolgáltatási kötelezettséget megszünteti, kivéve, ha azt az üzletrész megszerzője a társaság hozzájárulásával átvállalja.¹⁷

A mellékszolgáltatás személyhez kötöttsége alapján a szolgáltatási kötelezettséget vállaló tag személye jelentős befolyással bír a társaság működésére. A társaság működése nagyban függhet ezen tevékenységtől. Ekörben a társaság és a tag közötti határvonal nem határozható meg olyan egyértelműen, mint abban az esetben, ha a tag kizárólag a főkötelezettségének, a vagyoni szolgáltatás nyújtásának tesz eleget.

A mellékszolgáltatás szerepe akkor is előtérbe kerülhet, ha a tag nem nyújtja a vállalt szolgáltatást. Ekörben a Ptk. úgy rendelkezik, hogy a társaság a taggal szemben a személyes közreműködés elmulasztására tekintettel akkor érvényesíthet igényt, ha ezt a társasági szerződés lehetővé teszi.¹⁸ Amennyiben ilyen kikötés nincsen a társasági szerződésben, akkor a társaságot nem illeti meg a Ptk. 6:138. §-ában szabályozott, a teljesítés követeléséhez való jog.¹⁹

2.2. A tag által elvállalt szolgáltatás lehet tevékenység, tényleges **munkavégzés** is.²⁰ Nem zárja ki a Ptk., A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (A továbbiakban: Mt.), egyéb munkajogi, adójogi jogszabályok sem, hogy a korlátolt felelősségű társaság tagja saját társaságával álljon munkaviszonyban.²¹ A mellékszolgáltatás teljesítésének viszont a munkaviszonyban ellátott feladat korlátját képezi. A Ptk. alapján amennyiben valamely tevékenység végzésére az adott tagot egyéb jogviszony kötelezi, úgy annak elvégzése nem vállalható mellékszolgáltatás keretében.²²

A taggal kötött munkaszerződés körében fontos kiemelni, hogy abban a tekintetben eltérést mutat a külső harmadik személyekkel kötött szerződéssel, hogy hatályossá kizárólag a taggyűlés jóváhagyásával válnak.²³ A Ptk. rendelkezései alapján a taggyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az olyan szerződés megkötésének jóváhagyása, amelyet a társaság saját tagjával, ügyvezetőjével, felügyelőbizottsági

¹⁶ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

¹⁷ Ptk. 182.§ (2) lsd. részletesen Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o. A személyhez kötöttség mértéke a társasági törvényekben eltérő mértékben volt jelen. Az 1988-as Gt. rendelkezései alapján a mellékszolgáltatással terhelt üzletrészt csak a társaság beleegyezésével lehetett átruházni (1988. évi VI. tv. 170.§), az 1997-es Gt. erősítette meg a személyhez kötött jelleget azáltal, hogy kimondta, hogy az üzletrész átruházás a mellékszolgáltatást megszünteti. (1997. évi CXLIV. törvény 131.§ (3). Ezáltal a mellékszolgáltatást csak az a tag teljesíthette, aki azt a társasági szerződésben vállalta.

¹⁸ Ptk. 182.§ (1): „Ha a tag erre irányuló külön jogviszony hiányában személyesen közreműködik a társaság tevékenységében, ezzel összefüggésben ellenszolgáltatást a társasági szerződés rendelkezései szerint igényelhet. A társaság a taggal szemben a személyes közreműködés elmulasztására tekintettel akkor érvényesíthet igényt, ha ezt a társasági szerződés lehetővé teszi.”

¹⁹ Mohai Máté: A társasági szerződésről a Ptk. további szerződési szabályainak tükrében (GJ, 2020/2., 2-7. o.) Mohai, Máté: The Memorandum Of Association In The Light Of The Provisions On Contracts Of The Hungarian Civil Code Zbornik Radova Pravni Fakultet (Novi Sad) 55 : 1 Pp. 335-359. 25 P. (2021) 353.o.

²⁰ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

²¹ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 19.o.

²² Polgári Jog I-IV. - új Ptk. - Kommentár a gyakorlat számára, frissítve: 2022. január 1.

²³ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

tagjával, választott társasági könyvvizsgálójával vagy azok közeli hozzátartozójával köt.²⁴ A taggyűlési jóváhagyás elmaradása a megkötött szerződést hatálytalanná teszi.²⁵

2.3. A tag által nyújtott mellékszolgáltatás és a tag társasággal fennálló munkaviszonyának elhatárolása, adott esetben színlelt munkaszerződés kérdésében számos **bírósági döntés** született.

A bírósági gyakorlatban a személyes munkavégzés megítélése kapcsán rögzítést nyert, hogy a társaságban végzett személyes munkavégzés - amennyiben nem választott tisztségviselőről van szó - munkaviszonyon vagy más polgári jogi jogviszonyon alapulhat, vagy mellékszolgáltatásnak minősülhet.²⁶ A hivatkozott ügyben a bíróság kifejtette, hogy ha a korlátolt felelősségű társaság tagjai az ügyvezető irányítása, utasítása és ellenőrzése mellett, meghatározott helyen és munkaidőben, munkabér ellenében, részben a társaság, részben a saját munkaeszközeikkel végezték rendszeresen a munkájukat, és a társasági szerződés a tagok személyes munkavégzése mellékszolgáltatásként való teljesítésének feltételeit nem szabályozta, a munkaügyi felügyelő a munkavégzés körülményeinek tartalmi ismérvei alapján jogszabálysértés nélkül minősítette a felek közti jogviszonyt munkaviszonynak.²⁷ A bíróság kifejtette továbbá, hogy a mellékszolgáltatásra vonatkozó kötelezettségvállalás társasági szerződésben való szabályozásának hiányát nem pótolja a taggyűlési jegyzőkönyv tartalma, továbbá a társaságban végzett személyes munkavégzés nem választott tisztségviselő esetén munkaviszonyon, vagy más polgári jogi jogviszonyon alapulhat, vagy mellékszolgáltatásnak minősülhet.

A perbeli esetben a mellékszolgáltatás e minőségének törvényi feltételei nem álltak fenn, a munkaügyi felügyelő jogosult volt a felek közti jogviszonyt a munkavégzés körülményeinek tartalmi ismérvei alapján minősíteni.

Kimondta a bíróság, hogy a tagok által meghatározott napokon végzett személyes munkavégzés nem minősül tagi mellékszolgáltatásnak, ha ugyanazon tevékenységet a hét más napján munkaviszonyban látják el.²⁸ Ezzel egyezően a bíróság színlelt munkaszerződés megállapítása mellett kizárta annak lehetőségét, hogy egy cég az általa alkalmazott gépkocsivezetőket tagként a társaságba bevonja, majd a hétvégi és munkaszüneti napokon való munkavégzést mellékszolgáltatásként elszámolja.²⁹

A színlelt munkaviszonnyal kapcsolatos aktuális döntése a Kúriának a Mfv.10016/2020/6. számú döntés. A bíróság érvelésében kifejtette, hogy a tagi mellékszolgáltatás - ha az eset körülményei olyanok - akkor is színlelt munkaviszonyként ítéltetőek meg, és munkaügyi hatósági igazgatási szankciók kockázatát rejtik, ha a mellékszolgáltatásra vonatkozó társasági felhatalmazás formálisan nem hiányzik.³⁰ A hivatkozott ügyben a társaság valamennyi munkavállalóját korábban részmunkaidős munkaviszonyban foglalkoztatta, majd négy munkavállaló teljes munkaidőben tagsági

²⁴ Ptk. 3:188. § (2)

²⁵ Balásházy: A mellékszolgáltatás 3-8.o.

²⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o. BH+ 2012.172.

²⁷ Pázmándi: Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o. BH+ 2012.172.

²⁸ EH 2012.12.M13. Pázmándi-Mellékszolgáltatás 20.o

²⁹ BH+ 2013.303 Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o

³⁰ Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o Mfv.10016/2020/6.

jogviszonya alapján végzett munkát a felperes részére. Valamennyi munkavállaló mind a munkaviszony, mind a tagsági jogviszonyon alapuló személyes közreműködéssel járó munkavégzés során azonos tevékenységet látott el a társaságnál (árurendelés, eladói, pénztárosi munka). A korábbi munkaviszony megszüntetésére azért került sor, hogy a munkavállalók az időközben bevezetett vasárnapos boltzár idején - tagsági jogviszonyukban - továbbra is munkát végezhesenek.³¹ A korábbi munkaviszonyt szándékosan, célzottan tagi jogviszony alapján történő munkavégzéssé.³²

A munkaügyi ellenőrzés során megállapításra került, hogy a társaság által üzemeltetett kereskedelmi egységek hétfőtől vasárnapig tartottak nyitva, amelyekben az eladó munkakörű munkavállalók hétfőtől vasárnapig bármely napon beoszthatóak voltak és munkát végezhettek. A társaság azt a gyakorlatot folytatta, hogy a részmunkaidőben eladóként, munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók számára lehetőséget biztosított kis mértékű rész tulajdon megszerzésére, amely ténylegesen nem jelentett a vállalkozás ügyeibe való beleszólást, még tulajdonközösségben sem.³³

A bíróság megállapította, hogy a foglalkoztatottak a társaságnál a Ptk.-ban szabályozott korlátozott felelősségű társaság tagjainak mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködésük alapján végeztek munkát, tisztában voltak azzal, hogy a tagsági jogviszonyuk keretében végzett munkájuk alapján az Mt.-ben biztosított munkajogi garanciális jogaiktól elesnek.³⁴ A munkaviszonnyá minősítést nem alapozza meg, hogy a foglalkoztatottak ugyanazt a tevékenységet ugyanolyan körülmények között látták el, mint a korábban, a munkaviszonyuk alatt. Hivatkozott továbbá arra, hogy bíróság érvelése szerint a korábbi munkavállalók - akik egyben felperesi tulajdonosok is -, szabad akaratát kell figyelembe venni annak eldöntése során, hogy munkaviszonyról, vagy a korlátozott felelősségű társaság tagjának mellékszolgáltatásként nyújtott személyes közreműködése alapján végzett munkáról van-e szó. A cég tagjai és tulajdonosai szabadon dönthetnek arról, hogy a tevékenységükkel mikor és milyen formában járulnak hozzá a kft. működéséhez.

A Kúria fentiek alapján a hivatkozott ügyben amellet foglalt állást, hogy az eset körülményeire tekintettel itt a mellékszolgáltatás munkaviszonyt leplez, így munkaviszonyként kell megítélni.³⁵

2.4. A személyes közreműködés, mellékszolgáltatás és a munkaviszony elhatárolása körében fontos kitérni a **vezető tisztségviselő jogállására** is. Mellékszolgáltatásnak minősül a tag által nyújtott tevékenység, amely a társaság tevékenységében való részvételnek, személyes közreműködésnek minősül, de nincs mögötte más, erre irányuló jogviszony, kiemelten ügyvezetői tevékenység esetében sem megbízás sem munkaviszony.³⁶

A munkaviszony tekintetében a Ptk. viszont kifejezetten megengedi annak létesítését, a gazdasági társaságok ügyvezetői a társasággal munkaviszonyban is

³¹ Mfv.10016/2020/6. indokolása

³² Pázmándi-Mellékszolgáltatás versus munkaviszony 20.o

³³ Mfv.10016/2020/6. számú ítélet indokolása

³⁴ Mfv.10016/2020/6. számú ítélet indokolása

³⁵ Pázmándi: Mellékszolgáltatás 21.o

³⁶ Pázmándi: Mellékszolgáltatás 19.o

állhatnak.³⁷ Ebben az esetben nem keletkezik két jogviszonya a társasággal, munkaviszonya a vezető tisztségviselői feladatainak ellátására létesül.³⁸ Munkaviszony esetén nem lényeges, hogy az ügyvezető tag vagy nem tag a cégben, ebben az esetben az ügyvezető a munkaviszonyában lesz biztosított.³⁹

Bár a Ptk. rendelkezései alapján az ügyvezető munkaviszony keretében is elláthatja a feladatát, azonban álláspontom szerint a tagok és az ügyvezető közötti bizalmi viszonyt jobban megerősíti a megbízási jogviszony keretében történő feladat ellátás. Figyelemmel arra, hogy ez a jogviszony jobban tükrözi a vezető tisztségviselő Ptk.-ban meghatározott elsődleges feladatát, mely szerint a vezető tisztségviselő ügyvezetési tevékenységét a jogi személy érdekének megfelelően köteles ellátni. A jogi személyek döntéshozó és ügyvezető szervezetének elkülönülését, ügyvezető önállóságát jobban megerősíti az, ha feladatának elvégzésével kapcsolatban is önállóság jellemzi, annak gondos ellátására köteles. Munkaviszony esetén fennállhat annak a veszélye, hogy a vezető tisztségviselő önálló jellege elveszik, a munkáltatói utasítási jogkörre is figyelemmel. A gazdasági társaságok esetében a munkáltatói jogkört rendszerint a legfőbb szerv gyakorolja a vezető tisztségviselő vonatkozásában. Egyszemélyes társaságok esetében szintén kérdést vethet fel az, ha a társaság tagja egyben a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő, a munkáltatói jogkör gyakorlója és a munkavállaló személye ilyenkor egybeesik. Álláspontom szerint a megbízási jogviszony keretében történő vezető tisztségviselői feladatellátás jobban tükrözi a tisztség önálló jellegét, azonban a társaság eredményes működése szempontjából nagyobb bizalmat feltételez a tagok és a vezető tisztségviselő között a megbízási gondossági kötelmi szerepére is figyelemmel.

Amennyiben a tag az ügyvezetői feladatokat munkaviszony keretében látja el, úgy az kizárja, hogy ezen tevékenységet egyidejűleg mellékszolgáltatásként is nyújtsa a társaság részére, figyelemmel arra, hogy nem minősülhet mellékszolgáltatásnak olyan tevékenység, amely mögött van más mögöttes jogviszony.

3. Összegzés

A korlátolt felelősségű társaságok természetes személy tagjának személyes közreműködése, munkavégzésre irányuló jogviszonya jelentősen befolyásolhatja a cég működését. Társasági és munkajogi szempontból ekörben elsősorban a mellékszolgáltatás és a munkaviszony elhatárolása fontos. A társaság részére kifejtett tevékenység jogi megítélése fontos a társaságok számára az eltérő szabályozásra is figyelemmel. Ekörben a vonatkozó bírósági joggyakorlat alapján megállapítható, hogy színlelt munkaviszony keretében elsősorban a munkajogi szabályok megkerülése céljából válnak taggá a társaság korábbi munkavállalói. A munkaviszony megállapítása helyett mellékszolgáltatásként végzik a tevékenységüket a kedvezőbb jogi szabályozás miatt. Ebben az esetben társasági részesedésük, döntési jogkörük, szavazati joguk

³⁷ Tercsák Tamás: Vezető tisztségviselő felelőssége a Ptk. és az Mt. szabályai szerint Gazdaság és Jog 2017/7-8- 11.o. / A továbbiakban: Tercsák: Vezető tisztségviselő felelőssége/

³⁸ Tercsák: Vezető tisztségviselő felelőssége 11.o.

³⁹ <https://www.eutax.hu/munkaviszonyban-allo-ugyvezeto/> (letöltés: 2023.06.07.)

pusztán formális jellegű, célja a taggá válásnak csupán a mellékszolgáltatási kötelezettség teljesítésének lehetősége.