5. fejezet
A vállalatirányítási modellek hatása a társaságon belüli jogviszonyokra: az angolszász példa

Fézer Tamás

Elméleti alapvetések, szabályozási módszerek a társasági jog területén

A magyar társasági jog a vállalkozás és társulás szabadságának más államokhoz viszonyítottan nem túl régi történeti gyökerekre visszanyúlóan elismert volta ellenére az elmúlt másfél évtizedben minden szempontból felzárkózott alapköveit tekintve az európai társasági jogrendszerekhez. A gazdaság stabilizálásának, a külföldi befektetők előtti piacnyitásnak és az egészséges gazdasági versenynek elengedhetetlen előfeltétele egy kiszámítható módon működő, megfelelő hitelezővédelmi és kisebbségvédelmi garanciákat lefektető magyar társasági jog. A polgári jog más jogintézményével ellentétben a társasági jog területén csak néhány esetben beszélhetünk történeti és nemzeti hagyományokról, hiszen a magánjogi társaságok elismerése és megteremtése sokkal inkább a rendszerváltozást követő jogi aktusokon keresztül ment végbe, mintsem hogy organikus fejlődés generálta jogi kreatúrának tekinthető jogintézményekként vizsgálhatnánk.

A jogterület állandó mozgásban van, és dinamizmusa a nemzetközi kihívások és aktuális politikai célkitűzések függvényében érthető meg igazán. Az Európai Unió tagjaként Magyarország, bár a rendkívül óvatos európai szintű magánjogi harmonizáción belül elhelyezkedő társasági jogot tekintve szinte minimális minimumstandardok jogrendszerünkbe való beépítésére köteles, azonban az egységes belső piac gazdasági követelményei az európai irányelveken túlmutató szabályozást kívánnak meg. A jogalkotó már a második társasági törvényünk[1] megalkotásakor előirányozta a társasági

[1] 1997. évi CXLIV. törvény a gazdasági társaságokról (hatálytalan 2006. július 1-jétől).

https://doi.org/10.36250/00854_05

https://orcid.org/0000-0002-1991-6831

jog nyolcévente történő felülvizsgálatát hazánkban, és a törvény hatálybalépését követően folyamatos módosítások okán szinte minden évben kiegészült valami újdonsággal – néhány esetben (például visszaváltható részvény szabályai) az Európai Unió vívmányainak átvételétől vezérelve – társasági jogunk. A harmadik társasági törvényünk[2] megszületése, bár nem jelentett radikális fordulatot a jogterület szabályozása tekintetében, azonban egy, a korábbihoz viszonyítva sokkal rugalmasabb, a jogkereső közönség számára választási alternatívaként jóval több modellt felvonultató társasági jogot irányozott elő. A 2014. március 15-én hatályba lépett Polgári törvénykönyv[3] inkorporálta rendelkezései közé a társasági jog szabályait, összekapcsolva a társasági jogot a polgári jog – mindenekelőtt a társasági jog és a felelősségi jog – klasszikus intézményeivel, ezzel teremtve szoros kapcsolatot e jogterületek között. A Polgári törvénykönyv szabályozási koncepciója merőben eltér a korábbi társasági törvények megközelítésétől, ugyanis az alapvetően kógens szabályozást felváltotta a főszabály szerint diszpozitív szabályozás, amely a legtöbb esetben csupán modellszabályokat kínál a jogkereső közönség számára, azonban a gazdasági társaságok létesítő okiratának megalkotásakor rendkívüli szabadságot biztosít a leendő tagoknak, részvényeseknek.

Ahogyan már a harmadik társasági törvény, úgy a Polgári törvénykönyv megalkotását is bevallottan az a célkitűzés is nagyban vezérelte, hogy a külföldi befektetők számára vonzó gazdasági területté tegyék Magyarországot a társas vállalkozások tekintetében is. A társasági jog ugyanis állandó dilemmával küzd szabályozási módszerét illetően. Annak ellenére, hogy magánjoghoz való tartozása kétségtelen, és gazdasági státuszjogként új jogalanyok megszületését a felek (alapítók) szabad akaratából létrehozott és elfogadott létesítő okiratokon keresztül ismeri el, óhatatlanul egy közjogi elem is megjelenik a nyilvántartásba vétel és a működés állandó törvényes felügyeletén keresztül. Az autonómia, a felek rendelkezésének szabadsága tehát jellemzően csak az új jogalany, a gazdasági társaság létrehozatalának eldöntése körében lehet korlátlan (kivéve természetesen a társulási szabadság korlátaiként felfogott kötelező társaságalapítási esetköröket bizonyos tevékenységek folytatása tekintetében). Más magánjogi szerződéssel ellentétben a társasági jog ugyanis a megszületett új jogalanyt nem tekintheti az alapítók magánügyének,

[2] 2006. évi IV. törvény a gazdasági társaságokról (hatálytalan 2014. március 15-étől).

[3] 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.).

hiszen a társaság a gazdasági forgalomban mindenképpen megjelenik, az alapítóktól független személyekkel kapcsolatba kerül, szerződik, és gazdasági tevékenységének folytatásához gyakran befektetőktől gyűjt tőkét. A hitelezővédelem és a kisebbségvédelem pedig megköveteli, hogy a gazdasági társaságok vonatkozásában létezzenek olyan sarokkőként felfogott, az adott társasági forma vagy éppen a teljes társasági jog létét biztosító előírások, amelyek a szerződési szabadság ellenében hatva ugyan, de hatékonyan képesek biztosítani e jogok védelmét. Fontos annak meghatározása, hogy ezek a megkötések mennyire kerüljenek túlsúlyba. Abban minden fejlett jogrendszer egyetért, hogy – szemben a szerződésekre vonatkozó tartalmi és típusszabadsággal – a gazdasági társaságok köre behatárolt kell, hogy legyen. Nem csupán számszerűleg kell a numerus clausus elvét érvényre juttatni, hanem a jogilag elismert társasági formák alapvető lényegét, modelljeinek minimális szabályait (mindenekelőtt a szervezet, a felelősség és a tőke kérdését) szintén szabályozni kell.

Az 1997-es társasági törvény ennek megfelelően azt a megoldást választotta, hogy az elismert öt társasági forma (közkereseti társaság, betéti társaság, közös vállalat, korlátolt felelősségű társaság, részvénytársaság) esetében generálisan a kógencia talaján állt, és valamennyi formára nézve döntő többségében eltérést nem engedő szabályokkal bástyázta körül e jogalanyokat, alapításukra, működésükre, szervezetükre, megszűnésükre nézve. Ez a szabályozási koncepció kétségtelenül jó megoldás a fent említett hitelezővédelmi, kisebbségvédelmi és gazdasági forgalom biztonságának megteremtésére irányuló törekvések biztosítására, azonban pont merevsége folytán szűk mozgásteret kínál a vállalkozási tevékenységet társasági formában megvalósítani kívánó személyek számára, valamint kötöttsége miatt speciálisan magyar társasági joggá válva megköveteli a külföldi befektetőktől ennek ismeretét és az ehhez való alkalmazkodást akár saját országukban ismert szabályok és modellek alkalmazásának kizárásával is. A harmadik társasági törvény ezt az anomáliát felismerve a társasági formák számának zártságát természetszerűleg továbbra is fenntartva a diszpozitivitás talajára lépett, a társasági jogot a feltétlenül szükséges megkötések fenntartása mellett a vállalkozni szándékozó személyek igényeinek meszszemenő figyelembevételével választási alternatívákkal, egymástól eltérő külföldi társasági jogi modellek párhuzamos szerepeltetésével alakította át. A harmadik társasági törvény azonban továbbra is csupán abban az esetben engedte a szabályaitól való eltérést, ha erre a törvény szövege maga kifejezett felhatalmazást adott. A Polgári törvénykönyv ezzel szemben

csupán kifejezett semmisségi jogkövetkezmény hozzárendelésével vagy az eltérés egyértelmű megtiltásával operál, így az ilyen korlátokat explicit módon nem tartalmazó rendelkezéseit a felek felülírhatják. Ennek a sajátos és Európában mindenképpen egyedülálló módon felfogott szabadságnak azonban vannak a normatív szabályozásban megjelenő tiltásokon túlmutató korlátai is. A Polgári törvénykönyv maga emel ki olyan, a gazdasági társaságok jogában fontosnak tartott érdekeket, amelyek nyilvánvaló sérelme esetén az egyébként diszpozitívnak látszó szabálytól való eltérés mégsem lehetséges. A társaság hitelezőinek, kisebbségben lévő tagjainak, valamint munkavállalóinak jogait nyilvánvalóan nem sértheti az egyébként a társaságot alapítani szándékozók számára garantált és deklarált szabadság.[4] A másik eltérés közjogi korlátokat vezet be a gazdasági társaságok jogának diszpozitív szabályozásában. Ennek lényege, hogy amennyiben az eltérés a gazdasági társaság működése feletti törvényességi felügyeletet akadályozná, úgy szintén a Polgári törvénykönyv egyébként modellszabálynak szánt rendelkezése lép a módosított klauzula helyébe. Ez utóbbi korlátot felfoghatjuk úgy is, mint az állam számára fenntartott és némiképp szubjektív szempontok alapján alkalmazható korlát megjelenését társasági jogunkban. Végül – bár normatív szinten ez a korlát nem jelenik meg a magánjogi kódexben – meg kell említenünk, hogy a Polgári törvénykönyv egészére kiható jelleggel nem megengedett az eltérés akkor sem, ha az eltéréssel valamely jogintézmény lényegét üresítenék ki a felek. Ez a teoretikus korlát biztosítja azt, hogy a típuskényszerből adódó elnevezéssel működő társasági formák mögött ne legyenek teljesen eltérő alapfelállást megjelenítő formációk (például a betéti társaság kültagjának társasági részesedéséért kiállított értékpapírral ne lehessen becsempészni a magyar jogba az egyébként nálunk nem ismert betéti részvénytársaságot).

A Polgári törvénykönyv a modellszabályok megalkotása során apró finomhangolásoktól eltekintve a harmadik társasági törvény nagy újításait kivétel nélkül megőrizte, amelyek közül a legjelentősebbek a hazai előzmények nélkül megjelenő olyan jogintézmények voltak, amelyek döntő többsége az angolszász társasági jog hagyományait tükrözi. Ez nem véletlen, hiszen elsősorban a rugalmasságáról, a verseny szabadságát és sokszínűségét messzemenően figyelembe vevő voltáról híres amerikai

4 Ptk. 3:4. § (3) bekezdés.

társasági jogot az amerikai kutatók, jogászok és gazdasági szakemberek egyöntetűen az Egyesült Államok gazdasági potenciáljának megerősödését és kulcspozíciójának kialakulását nagymértékben elősegítő tényezőként veszik figyelembe (Gordon 2004, 17.). Az Amerikai Egyesült Államok gazdasági színtérként tekintve hasonlatos az egységes európai piachoz, és egy egybenyitott piacon érvényesülni kívánó társasági jog kialakításánál az amerikai modell nagy segítséget jelenthet. A harmadik társasági törvény kellő mértéktartással ezeket az angolszász jogintézményeket nem kizárólagos szabályként, hanem minden esetben a választási palettát színesítő alternatív modellként ismerte és kínálta, és a Polgári törvénykönyv fentebb bemutatott szabályozási megközelítéséből adódóan ez a magánjogi kódex hatálya alatt sincsen másképpen. Ez a megoldás kibékíthetővé teszi a kontinentális (német–osztrák, francia és skandináv) társasági jogi fő vonulatok és az angol–amerikai modell közötti ellentétet, és bármelyik jogrendszerhez tartozó állam potenciális befektetőjének számára előnyös és már ismert alternatívát kínál.

Abból következően azonban, hogy – amint azt fentebb már kifejtettük – hazánkban a társasági jog ilyen irányú változása jogalkotás útján valósult meg, és nem évtizedek vagy évszázadok társadalmi igényeihez igazodó jogfejlődés eredménye, a 2006-ban újonnan importált jogintézmények tekintetében bő egy évtized tapasztalatait követően is szükséges a külföldi joggyakorlat tanulmányozása, az egyes jogintézmények céljának és működésének megértése.[5] Ezen fejezet éppen ezért arra vállalkozik, hogy a tipikusan angolszász boardrendszer és a felelős vállalatirányítási rendszer *(corporate governance)* sajátosságait és összefüggéseit az amerikai társasági jog fényében elemezze, és a hazánkban relatíve fiatalnak számító szervezeti modelleket értelmezze.

Az egységes vállalatirányítási rendszer (boardrendszer) koncepciója

A vállalatirányítási modellek körében két nagy álláspontot különíthetünk el. A német–osztrák társasági jogfejlődés során kimunkált és a legtöbb

[5] A vállatirányítás német, francia, olasz és angolszász modelljeinek, illetve a kapcsolódó reformoknak összehasonlító elemzéséhez lásd: Szikora Veronika 4. fejezetét jelen kötetben.

európai államban követett kétszintű vállalatirányítási szisztémát, valamint az angolszász országokra jellemző egységes irányítási rendszert, a boardrendszert. A kiindulópont a gazdasági társaságok szervezetére vonatkozó feladatok és jogkörök megosztásán nyugvó hierarchia. A döntéshozatal, a végrehajtás és az ellenőrzés a német dogmatikában három, egymástól elkülönült szerv feladata. A jogkörök megosztása során a legfőbb szerv a döntéshozatal letéteményese, a vezető tisztségviselők a végrehajtásért felelősek, és a jelentősebb gazdasági potenciált képviselő részvénytársasági formánál mindig kötelezően, más esetekben általában csak eshetőlegesen az ügyvezetés ellenőrzését a felügyelőbizottság végzi. Az angolszász modell eltérő vonásai abban kereshetők, hogy az ügyvezetés/végrehajtás feladatát egyetlen szerv, az úgynevezett *board,* igazgatótanács látja el.

A boardrendszer kialakulása az amerikai társasági jog sajátos fejlődésére vezethető vissza. Az amerikai társasági jog éles különbséget tesz az elsőként kialakult személyegyesítő társasági forma *(partnership)* és a tőkeegyesítő társaságok *(corporation)* között. A *partnership* három jellemző tulajdonsága a tagok személyes közreműködési kötelezettsége és részvétele a társaság működésében és működtetésében, a tagság mögöttes, teljes és korlátlan felelőssége, valamint a belépő új tag személyének a legfőbb szerv elfogadásához kötése. Az amerikai társasági jog elsőként a vasútépítések korában, a 19. században szembesült azzal a kihívással, hogy egy minden addiginál nagyobb tőkeigényű beruházáshoz megtalálja a megfelelő társulási formát (Gordon 2004, 169.). A *partnership* koncepciója már elégtelennek bizonyult erre, hiszen ilyen mértékű pénzügyi kötelezettségvállalást már egyetlen társaság sem vállalt fel a tagok személyes felelőssége mellett. A másik problémát a tőke összegyűjtése jelentette. A személyes közreműködésen és mögöttes felelősségen alapuló társas vállalkozás már alkalmatlan volt ilyen kaliberű beruházások megvalósítására. A *corporation* – mint tőkeegyesítő társaság – az amerikai társasági jogban kizárólag a részvénytársaságra vonatkoztatható. Az amerikai részvénytársaság már személytelenedett formájában lehetővé tette a részvényes mögöttes felelősségének a kizárását, a tagok passzív, úgynevezett befektetői mentalitását, valamint az anonimitást. A *corporation* nyilvánosan működő formáját tehát a következő szempontok mentén alakították ki:

1. táblázat
Az amerikai nyilvánosan működő társaságok jellemzői

Jellemzők	Előnyök
A részvényes nem köteles részt venni a társaság működtetésében. Profi menedzsment végzi az operatív ügyvitelt.	A részvényesek valódi befektetőkké válhatnak, nem kell egyben menedzserekként is funkcionálniuk. Kötelezettségük csupán részvényeik névértékének vagy kibocsátási értékének megfizetésére terjed ki, amely a vállalkozás működésének alapját képező tőke összegyűjtését eredményezi.
A társaságok a tagok egyéni érdekeitől és célkitűzéseitől függetlenedve határozatlan időtartamra jönnek létre, a megszűntetéshez jelentős részvénytöbbséget birtokló tagok szavazata szükséges.	A befektetők hosszú távú és egyéni érdekektől függetlenített befektetési lehetőséget kapnak a társasági jogalany személyében.
Nincsenek megszorítások a részvényesek körére. A részvényesek anonimek maradhatnak.	A részvényesek személye irrelevánssá válik, ezáltal biztosítható a széles befektetői rétegek társaságban való részvétele.
A részvények állandósága biztosítja, hogy a társaság tőkéjét – a tagok személyének változásától függetlenül – nem élik fel.	A részvényes saját likviditási problémái esetén eladhatja részvényét, azonban ezzel a társaság létét nem veszélyezteti.
A részvényesnek nincs személyes felelőssége a társaság tartozásaiért.	A részvényesek limitálhatják kockázatvállalásukat a megvásárolt részvényekbe fektetett pénzösszeg erejéig.

Forrás: BANCROFT 2006, 32.

A részvénytársaság szervezeti felépítésének megkonstruálásakor ezekre a beruházási szempontból kétségtelenül előnyös tulajdonságokra kellett tekintettel lenni, hogy ne eredményezhessék a befektető részvényesek kijátszását, a társasági vagyon kiüresítését. A corporate struktúra tehát azon vállalkozások számára kínál megfelelő választást, amelyek nagy tőkét kívánnak összegyűjteni a menedzsmentet alkotó személyeken kívüli befektetői körtől. Az ügyvezetés és a részvényesek elkülönülése lehetővé

teszi, hogy a vállalkozáshoz szükséges összeget akár tagállami, akár nemzeti, akár globális szinten összegyűjthessék anélkül, hogy az új részvényesek felvételéhez bármiféle azonosítási procedúra szükségessé válna. Ezek az előnyök azonban veszélyt is rejtenek magukban, hiszen a részvényesek gyakran igen távol laknak a társaság székhelyétől, a központi ügyintézés helyétől. Annak érdekében, hogy érdekeik ne sérülhessenek, és a társaság működését a menedzsment ne tudja olyan irányba vinni, amely már a tőke felélését, a részvény piacképességének és értékének csökkenését eredményezné, az amerikai tagállami és szövetségi törvényhozás és a bírói gyakorlat beavatkozása szükséges.

A boardrendszer megszületését a fenti tényezők tették szükségessé. Az egységes irányítási rendszerű társaságban az igazgatótanács egy szervben koncentrálja a végrehajtás, ügyvezetés és az ellenőrzés funkcióit. A német alapmodelltől eltérően a boardrendszer újdonságát az adja, hogy az igazgatótanács meghatározott tagjai felelnek az operatív ügyvitelért – mint menedzserek –, míg az úgynevezett független tagok a kontroll szerepét töltik be egyetlen ülésen. A német modellben kettéválik az igazgatóság és a felügyelőbizottság, és a felügyelőbizottság jellemzően – bár joga van az igazgatóság ülésein részt venni – csak a jegyzőkönyvekből és a tényleges döntésekből értesül a társaság ügyvezetésének tevékenységéről. Az igazgatótanács ezzel szemben együtt dönt, így tehát közvetlen és azonnali kontroll valósul meg a menedzsment felé, már a döntés meghozatalához vezető út során. Azzal, hogy az igazgatótanács tagjainak többsége független személyekből áll, a társasági jog biztosítja, hogy a kontroll személyek egyet nem értése esetén ne születhessen döntés, amely operatív lépésekre sarkall. Az igazgatótanácsban másrészt nem csupán a közvetlen ellenőrzés kap szerepet, hanem a nem menedzser tagok részvétele okán azok a „pártatlan" érdekek is megjelennek a határozathozatal során, amelyek saját érdekektől függetlenedve a – későbbiekben tárgyalandó – részvényesek iránti lojalitáson és a törvényesség talaján nyugszanak.

A boardszisztéma másik előnye a költségtakarékosság. Az igazgatóság és felügyelőbizottság dualizmusára építő modell természetszerűleg az ülések megkettőződését, valamint általában a kulcsszemélyzet létszámának jelentős növekedését vonja maga után. Az anonim befektetők érdekeit szem előtt tartó amerikai rendszer egyetlen szerv keretében oldja meg a két funkciót, így főként a tiszteletdíjak tekintetében racionális gazdálkodásra ad lehetőséget.

Az amerikai társasági jog jogforrási rendszere

Az amerikai rendszert – mint angolszász jogrendszert – gyakran éri az az általános kritika, hogy az alapvetően rugalmas és a gazdasági-társadalmi változásokat, morális szempontok átalakulását leképezni hivatott bíró alkotta jog, az esetjogi szemlélet miatt a jogbiztonság egyik fontos alapköve, a kiszámíthatóság követelménye sérül. A kiszámíthatóság egy társasági jog esetében a fentebb már részletezett kötöttebb jogterületi jellegéből következően kulcsfontosságú. Az Egyesült Államokban a társasági jogot érintően kiterjedt a jogalkotás, és más területekhez képest jóval egyértelműbb az írott szabályok dominanciája. Szövetségi szinten az 1978-ban elfogadott *Model Business Corporation Act (Model Act)*[6] nyújt jogi hátteret a piacon tevékenykedő, profitorientált társaságok szervezeti kérdései vonatkozásában, míg tagállami szinten szinte valamennyi tagállam joga külön törvényben rendelkezik a társaságok regisztrációjának, felügyeletének és szankcionálásának rendjéről. A szövetségi szint egyik legkomolyabb felügyeleti jogkörét 1934-ben teremtették meg a *Securities and Exchange Act* által életre hívott *Securities and Exchange Commission* (SEC) felállításával. A SEC a tőzsdére bevezetett részvényekkel rendelkező társaságok felett gyakorol indirekt felügyeletet azáltal, hogy a regisztráció, a tőzsdére való bevezetés alapkövetelményeit meghatározza, és a regisztrált vállalatok gazdálkodásáról adatokat gyűjt. Az adatszolgáltatás keretében a kötelezett társaságok éves, negyedéves és rendkívüli jelentéseket tárnak a SEC elé.[7] A SEC őrködik a részvényjegyzések tisztasága felett, hogy a fair play szabályai érvényesülhessenek.

A tagállami törvényhozást tekintve Amerikában modellértékű a legtöbb társaság anyajogául választott *Delaware Corporate Code,* amely leginkább cizellált szabályainak köszönhetően az amerikai társasági jog alapjait fekteti le a jogtudomány és a gyakorlat szakemberei által méltán elismerten. Az, hogy a legtöbb Amerikában bejegyzett társaság akár konkrét Delaware államban található székhely nélkül is a Delaware társasági jog alapján működik, két tényezőnek köszönhető. Az egyik ok a tagállam világos, egyértelmű, a rugalmasság és a kiszámíthatóság helyes egyensúlyát

---

6 A *Model Act* szövegének forrásául használt mű: Balotti–Finkelstein 2006.

7 A jelentések megtételére szolgáló formanyomtatványok számozása alapján ezeket a jelentéseket már csak Form 10-K (éves), 10-Q (negyedéves) és 8-K (rendkívüli) jelentéseknek nevezik a jogi szaknyelvben. (Bancroft 2006, 58.)

megtaláló társasági jogi kódexe, amely a kisebb családi kapcsolatokon alapuló társaságoktól a nemzetközi méreteket öltő nagyvállalatokig bármely tőkeegyesítő társaság számára ideális modellt ad. A másik oka a tagállam társasági jogát övező népszerűségnek szintén a társasági jogi kódexből eredeztethető. Mivel a *Delaware Corporate Code* vállalkozik a tagállami jogok közül a legszélesebb körű szabályozásra, így értelmezése is sok esetben válik a jogviták középpontjává. A tagállam bíróságainak ezáltal már számos esetben nyílt lehetőségük a társasági jog céljának, funkciójának, az igazgatótanács működésének, az igazgatótanácsi tagok felelősségének a boncolgatására, a kódex rendelkezéseinek esetjogi szemlélettel történő továbbgondolására. E fejezet a Delaware Kódex rendelkezéseit és az azt interpretáló bírói esetjogot vizsgálja az igazgatótanács működésének bemutatása során.

Az egységes irányítási rendszer felépítése és működése

A monista vállalatirányítási rendszer hazánk jogalkotásában elsőként az európai részvénytársaságról (SE) szóló európai közösségi rendelet[8] és az általa adott felhatalmazás alapján született magyar törvény[9] rendelkezései között jelent meg. Az SE esetében ugyanis az Európai Uniónak már sikerült elfogadtatnia a dualista és monista vállalatirányítási modell közötti választás lehetőségének kötelező megengedését a tagállami jogalkotásokban. A tagállami társasági jogok tekintetében azonban a kiterjesztést jelentő irányelvtervezetet[10] még a mai napig sem fogadták el a kontinensen jelentős többséget alkotó dualista modellt követő tagállamok ellenkezése miatt.[11]

A harmadik társasági törvényünk és – annak nyomán – a Polgári törvénykönyv azonban egyfajta önkéntes előharmonizáció keretében beépítette rendelkezései közé a monista vállalatirányítás választásának a lehetőségét. A nyilvánosan működő részvénytársaságok eldönthetik alapításukkor vagy működésük során, hogy nem a német dualista módszert követik, hanem

8 2157/2001/EK rendelet az európai részvénytársaságról.

9 2004. évi XLV. törvény az európai részvénytársaságról.

10 5. társasági irányelvtervezet a részvénytársaságok szervezetéről és irányításáról (tervezetek: 1972, 1983, 1990, 1991).

11 Az Európai Bizottság kapcsolódó újabb, 2012-es cselekvési tervéről bővebben lásd: AUER 2017, 63–64.

az angolszász *board* mintájára egységes irányítási rendszerű részvénytársaságot alakítanak ki az igazgatótanács ügyvezető és ellenőrző funkcióit egyesítő szerv életre hívásával.

Az igazgatótanács tagjainak függetlensége

A magyar magánjogi kódex az igazgatótanács szervezete vonatkozásában csupán a legszükségesebb, ténylegesen a kialakítást segítő, majdhogynem technikai szempontokat rögzíti. Előírja, hogy az igazgatótanács tagjainak többségében függetlennek kell lenniük, alkalmazkodva a kettős szerepkör egy szervben való megvalósításához. A függetlenség általános követelménye az, hogy a független igazgatótanácsi tag igazgatótanácsi tagsági jogviszonyán kívül semmilyen más jogviszonyban nem állhat a részvénytársasággal. A törvény néhány függőséget megalapozó kritériumot is felsorol, amelyek rokoni kapcsolatokon, jelentős befolyással rendelkező részvényesi minőségen, szerződéses kapcsolaton és függőségi viszonyon alapulnak.[12] A tagok létszáma 5–11 fő között lehet, az igazgatók csak természetes személyek lehetnek. A létszámkorlátot csak az alapszabály írhatja felül abban az esetben, ha a munkavállalók részvételének biztosítása érdekében eltérően rendelkezik a létesítő okirat.[13]

Az igazgatótanács összetétele vonatkozásában az amerikai társasági jog – és mindenekelőtt a bírói esetjog – számos magyarázattal szolgál a fenti rendelkezések indokát megadva. Az amerikai társasági jog alapján az igazgatótanácsnak úgy kell szerveződnie és működnie, hogy az minden tekintetben tükrözze, erősítse és elősegítse szerepét, a független monitoring tevékenységet a menedzsment felett, valamint az ügyvezetést. Az igazgatótanács összetételét tekintve az amerikai jog nem állít fel olyan általános követelményt, mint a magyar magánjogi kódex többségi függetlenség elve, hanem generális éllel mondja ki, hogy az igazgatótanács felépítésekor nem a felek közötti erőviszonyok, megállapodások a meghatározók, hanem a kettős szerepkör érvényre juttatása. Mivel nem állapíthatók meg minden társaság vonatkozásában általános érvényű követelmények, így a társaság felelőssége saját igazgatótanácsának és struktúrájának kialakítása a fenti

12 Ptk. 3:287. §.

13 Ebben az esetben a munkavállalói részvétel hiányzik a felügyelőbizottság kialakításának mellőzése miatt. A munkavállalói érdekek az üzemi megállapodásban rögzíthetők.

általános követelmények betartása mellett. Az igazgatótanács összetétele során a hangsúly a bírói esetjog szerint a személyes kvalitásokon és az üzleti tapasztalatokon kell hogy legyen. Fontos azonban, hogy csak akkor működhet egy igazgatótanács hatékonyan, ha saját döntései felett felügyeletet tud gyakorolni, és felelősségre vonható hibás döntéseiért, azok esetleges káros következményeiért. A felügyelet ellátása során természetesen nem az abszolút pártatlanság elve a meghatározó, hanem a részvényesek érdekeinek és a társaság alkotmányának (a létesítő okiratnak) való megfelelés. A *board* összetételében az amerikai társasági jog is úgy látja biztosíthatónak a kontroll jelenlétét, ha a többség független tagokat jelent az igazgatótanácsban. A napi menedzsmentért felelős tagok tehát kisebbségben vannak az igazgatótanácson belül, azonban számukra nincsenek megkötések és függetlenségi előírások, így jellemzően ők lehetnek a társaság alapítói, fő részvényesei is, akik teljes munkaidőben végzik tevékenységüket és irányítják a társaságot. A menedzsment körén kívül eső, független igazgatók csak akkor lehetnek függetlenek, ha mentesek bármilyen üzleti, tevékenységi vagy rokoni kapcsolattól a társasággal szemben. Ellentétben a magyar joggal, nincsenek a tagállami törvényekben – így a Delaware Kódexben sem – meghatározva a függetlenséget biztosító tilalmak, a bírói gyakorlat azonban a következő esetekben mindig megállapítja az igazgató elfogultságát:

- A kulcsszemélyzet bármely tagjával való rokoni vagy ehhez hasonló kapcsolat. A magyar törvény teljes egészén végigvonul ez a kívánalom mind a vezető tisztségviselők összeférhetetlensége, mind az igazgatótanácsi függetlenség megállapítása során. A rokoni kapcsolatokat leképező közeli hozzátartozó fogalom minden esetben kiegészül ugyanis az élettársi kapcsolattal, amelyet az amerikai társasági jogászok a rokonihoz hasonló kapcsolat körében tartanak számon.
- Bármilyen üzleti kapcsolat – szerződéses jellegtől függetlenül –, amely alapján az igazgatónak a pénzügyeit a társaság tevékenysége bármilyen irányba befolyásolja. A konkrét polgári jogi szerződéses jogviszonyon kívül tehát ebbe a körbe tartozik a versenytársi helyzet is. Olyan kapcsolatok a társasággal, amelyek függetlenek a társaság gazdasági előmenetelétől, mint például a tanácsadói, szakértői tevékenységek. Ennek az esetnek a figyelembevételére azért is szükség van az Államokban, mert gyakorlat, hogy minden igazgatónak külön tanácsadója és jogásza van, akikkel konzultál szigorú felelőssége miatt a kulcsfontosságú döntések meghozatala előtt. (American Bar Association 1994, 10., 16.)

Az igazgatótanács elnöksége vonatkozásában a magyar megoldás lehetőséget biztosít a közvetett és a közgyűlés általi közvetlen választásra is. A magyar törvény nem mondja ki, hogy a menedzsment vagy a független tagok közül kerüljön-e ki az elnök. Az amerikai társasági jog ennek a választási alternatívának is megadja a magyarázatát. Az elnök személyének a meghatározása eldöntheti, hogy a társaság a független tagok jelenlétét az amúgy is létező számszerű többség mellett erősíti további jogok biztosításával, vagy éppen az operatív ügyvezetésben szerepet vállaló igazgatók kisebbségi helyzetét kívánja ellensúlyozni. Az amerikai rendszer a következő eseteket ismeri az elnökség kiválasztása terén:

A független tagok egyike lesz az igazgatótanács elnöke, míg ettől elkülönítik a *Chief Executive Officer* (CEO), a végrehajtásért felelős igazgató posztját. A CEO tehát az operatív irányítást végző igazgatók közül az első, míg a független elnök a teljes igazgatótanács munkáját vezeti. Az igazgatótanács elnökét a független tagok jelölik ki az ügyvezetést végző igazgatók közül. Ebben az esetben a CEO és az elnök pozíciója nem különül el, hiszen a független tagok többletjoga az elnök kinevezése és visszahívása. A független tagok nem adnak elnököt, azonban külön üléseket tartanak – lényegileg mint a német felügyelőbizottsági szisztémában – az ügyvezetés munkájának megvitatására, az igazgatótanácsi üléseken képviselendő egységes álláspontjuk kialakítása céljából. Az elnököt nem adó független tagok fenntartják maguknak a jogot, hogy egyfajta „panasznapként" külön ülésen találkoznak olyan részvényesekkel, akik nem elégedettek az ügyvezetés tevékenységével, és tőlük közvetlen információkat kérnek monitoringtevékenységük hatékony ellátása érdekében. A független tagok felügyelik az igazgatótanács melletti bizottságok munkáját, és fenntartják maguknak azt a jogot, hogy ők válasszák ki a bizottsági elnökök személyét, ne pedig az operatív ügyvitelt végző igazgató (CEO), aki egyben az igazgatótanács elnöke is. A fenti alternatívák számos lehetőséget biztosítanak a társaságok számára, hogy szervezetüket a saját képükre formálhassák. A német modellben ismeretes ügydöntő felügyelőbizottsághoz képest sokszínűbb, néhány esetben gyengébb, máskor keményebb felügyeleti eszközökkel képesek hatni az ügyvezetésre.

Tagok létszáma

Az igazgatótanács létszáma vonatkozásában az amerikai társasági jog nem tartalmaz olyan szigorú megkötéseket, mint a magyar törvény. A független

tagok többségének követelményét betartva minden társaság maga választja meg az igazgatótanács méretét. Az amerikai bíróságok a helyes létszám megítélésénél azt vizsgálják, hogy kellő számú független tag van-e az igazgatótanácsban, és a menedzserek száma elegendő-e a hatékony döntéshozatal és az operatív ügyvitel megvalósítására. Ezeken a feltételeken kívül természetesen a társaság méretei, az egyes gazdasági szereplőkkel való viszony ápolásának szempontja (például fogyasztói érdekvédelmi szervezetek képviselőinek integrálása a *board* testületébe) vagy más, a társaság számára fontos szempontok. A létszámkorlátot a Delaware Kódex azon szabálya biztosítja, amely kimondja: nem lehet az igazgatótanács olyan számú, hogy az a hatékony működést megnehezítse vagy ellehetetlenítse.[14] A létszám meghatározása során jellemzően a bankok, biztosító társaságok, komplex üzleti tevékenységet felmutató vállalatok azok, akik akár a nagyobb létszámot jelentő 15 főig is elmennek. Az amerikai társasági jog szerint 12 tagig kisebb méretű igazgatótanácsi struktúráról beszélhetünk. A nagyobb létszám gyakran a hatékonyság rovására mehet, de a mégis ilyen összetételt választó társaságok számos megoldással egyszerűsíthetik az ügymenetet. Gyakori Amerikában, hogy az igazgatótanács mellett annak tagjaiból több speciális területért felelős bizottságot alakítanak ki, amelyek saját üléseken, kisebb létszámban végzik feladatukat, és egységes igazgatótanácsi ülés csak ritkán van. Delaware állam bíróságai szerint azonban a nagy létszám nem jelentheti egyben, hogy a bizottságosdi alkalmazásával gyakorlatilag eltitkolják az igazgatótanács ellenőrzési funkciókat ellátni hivatott tagjai elől bizonyos döntések hátterének és tartalmának megismerését (MICKLETHWAIT–WOOLDRIDGE 2005, 183.). A kisebb létszámú igazgatótanács mindig hatékonyabban működik, hiszen az igazgatóknak több lehetőségük nyílik kérdések feltevésére, tapasztalatcserére, mérlegelésre. Magyarországon a boardrendszer bevezetésével megnyílt az út az olyan igazgatótanácsi struktúra kialakítása előtt, amely a fogyasztók, üzleti partnerek, nagy részvényesek számára egy-egy igazgatói poszt biztosításával stabil és széles körű konzultáción alapuló menedzsmentet eredményezhet.

Az igazgatótanács működése

Az igazgatótanács ülésezésének gyakoriságára nincsenek minimális előírások sem hazánkban, sem Amerikában. Amint az valamennyi magyar

[14] Delaware Corporate Code, Section 141.

társasági formánál szokásos, az ügyvezetést végző szerv szükség szerint ülésezik, üléseinek gyakoriságát az ügyek száma, a döntéshozatal szükségessége határozza meg. Az amerikai gyakorlat mégis az, hogy az igazgatótanács teljes ülést átlagban hat alkalommal tart évente. Főként a nagyobb létszámú boardok azok, amelyek a kevesebb számú, ám hosszabb napirendet felvonultató üléseket preferálják. Ezt az operatív ügyvitelhez viszonyítva nyilvánvalóan elégtelen gyakoriságú ülésrendet azzal ellensúlyozzák, hogy az igazgatótanács mellett működő bizottságok számát és hatáskörét növelik. Gyakori forma az úgynevezett informális igazgatói találkozók alkalmazása is. Komolyabb tranzakciók (vállalatfelvásárlások, alaptőkeemelés) előtt az igazgatótanács két funkcióját leképező tagok gyakran külön-külön találkoznak, ahol egyfajta egységes álláspontot igyekszik már előzetesen kialakítani a menedzsment és az ellenőrzés egyaránt. Az amerikai bíróságok szerint ezek a boardülésnek nem minősülő informális megbeszélések nem ütköznek a társaság alapokmányába, valamint az egységes ügyvezetés és ellenőrzés koncepcióját hirdető társasági jogi jogforrások rendelkezéseibe, hiszen az egységes ülést ezek után mindenképpen megtartják, és természetesen az informális találkozókon érvényes döntést az igazgatók nem hozhatnak.[15]

Javadalmazás

Az igazgatótanács tagjainak javadalmazása állandó kérdésként jelentkezik az USA társasági jogában. A magyar törvény a közgyűléshez telepíti az igazgatótanács tagjainak javadalmazási kérdéseit. Ez a megoldás általános a kontinentális társasági jogokban, és a német modell alapján esetleg az ügydöntő felügyelőbizottság kaphat ilyen jogkört a közvetlen szankcionálás és a felügyeleti jelleg erősítése céljából. Az amerikai társasági jog már nem ennyire vita nélküli a javadalmazás megállapításának kérdésében. A Delaware Kódex ugyanis megadja a lehetőséget, hogy a társaság alapszabályában az igazgatótanácshoz telepítse a javadalmazás megállapítására vonatkozó jogköröket. Első ránézésre talán meglepőnek tűnik ez a megoldás, hiszen ezáltal az igazgatók maguk diszponálnak saját munkájuk jutalmazása felett. A rendelkezés célja azonban az – ahogyan arra a tagállamok bíróságai rámutattak –, hogy az igazgatók önjavadalmazása összekapcsolódjon

[15] Lofland v. Cahall, 13 Del. Ch. 1922.

a felelős vállalatirányítás elvével és az igazgatók individuálisan is létező szigorú felelősségével. Az amerikai felfogás szerint a juttatásokról való döntés egy az igazgatótanácsi határozatok közül, így az megtámadható, annak helytelenségére és a társaság érdekeinek negligálását magában hordozó jellegére alapítva a részvényesek csoportjai, a közgyűlés és a könyvvizsgáló is élhet a megtámadás lehetőségével. Azonban maga az a tény, hogy az igazgatók felé a bizalom ilyen formában is megnyilvánul, erősíti azt, hogy minden igazgató komolyan és a társaság érdekeit szem előtt tartva végezze munkáját. A részvényesek a saját javadalmazás szisztémájával olyan – egyébként bármikor visszavonható – bizalmat szavaznak az ügyvezetésnek, amelyen keresztül az igazgatók érezhetik megbecsülésüket, fontosságukat, és ez erősítheti elhivatottságukat. Bármilyen nehezen is képzelhető el ennek pszichológiai vagy szociológiai hatása a kontinentális jogászok számára, az amerikai részvénytársaságok jelentős része él ezzel a megoldással. (BALOTTI–FINKELSTEIN 2006, 154.)

Megállapítható azonban az is, hogy az igazgatótanács tagjainak javadalmazásáról való döntést közgyűlési hatáskörben meghagyó társaságok is igyekeznek más juttatásokkal serkenteni az igazgatók hivatástudatát, biztosítani függetlenségüket és megvesztegethetetlenségüket. Ilyen eszközök például a részvényopciók elérhetővé tétele vagy speciális jogokat biztosító részvények tulajdonukba bocsátása.[16] Az amerikai társasági jogászok egyetértenek abban a kérdésben, hogy az igazgatók megfelelő javadalmazásának megállapítása sarkalatos pontja egy társaság működésének. A *fair compensation* elve lehetővé teszi, hogy a társaságon belül megvesztegetésekre, kétes „hálapénz jellegű" tranzakciókra ne kerülhessen sor. A téma különösen aktuális a politikai felhangjai miatt világszerte nagy port kavart Enron-botrány óta.

2001 decemberében egy energetikai nagykereskedő vállalat (Enron) csődöt jelentett be maga ellen nem sokkal azután, hogy a tőzsdén jelentős csúcsokat ért el részvényeinek árfolyama. A botrány során derült fény arra, hogy az igazgatótanács tagjai belső manőverekkel saját javukra csökkentették a társaság vagyonát, és a könyvelést a könyvvizsgáló cég tudtával és bevonásával meghamisították, hogy

[16] Ezek az előnyök természetesen csak a menedzsment tagjai – a nem független igazgatótanácsi tagok – vonatkozásában rendelkeznek relevanciával.

a csőd időpontjáig senki ne szerezhessen tudomást a kiüresített pénzügyi helyzetbe került vállalat valós mérlegéről. Bár az Enron-botrány alapjaiban rengette meg az amerikai társasági jogba vetett bizalmat, azonban védelmében elmondható, hogy ehhez a körültekintően megszervezett, igazgatótanács által kivitelezett manőverhez jelentős politikai támogatásra volt az igazgatóknak szüksége, így mindenképpen elszeparált és különleges esetnek tekinthető. Az Enron cég esetében az igazgatótanács a javadalmazása megállapítását maga végezhette, de a közgyűlés által az alapszabályban megállapított keretek között. Néhány elemző úgy véli, hogy a megállapított juttatások nem álltak arányban az igazgatók munkaráfordításával és terhelésével, és ez is jelentős előidézője lehetett a gondosan megtervezett, társasági jogot kijátszó akciónak. (Cramton 2004, 570.)

1. szövegdoboz

Társasági jogi szabályok kijátszása az Enron vállalatnál

Az igazgatótanács tagjainak felelőssége – a felelős vállalatirányítás koncepciója

A boardrendszer velejárója a felelős vállalatirányítás *(corporate governance)* koncepciójaként ismert igazgatói felelősség cizellált és szigorú szabályokat felállító rendelkezéseinek társasági jogba való integrálása. A felelős vállalatirányítást a magyar harmadik társasági törvény a Budapesti Értéktőzsdére bevezetett részvényekkel rendelkező részvénytársaságok esetében írta elő kötelező jelleggel az igazgatótanács (vagy az igazgatóság) számára feladatot teremtve. A felelős vállalatirányítás azonban túlmutat a jelentéstételi kötelezettségen és az időszaki beszámolók, döntések indokolásának elkészítésén. A felelősség az igazgatók minden, társaság szempontjából releváns cselekedetét át kell, hogy hassa.

A Polgári törvénykönyv – a harmadik társasági törvényhez, elődjéhez hasonlóan – a kizáró és összeférhetetlenségi okok, az előtársasági létszak, az adatok, tények változások bejelentése, a vezető tisztségviselőkkel szemben alkalmazható közvetlen cégbírósági szankciók, bírságolási jogkörök megteremtésével a felelős vállalatirányítást már számos részletszabály formájában beépítette társasági jogunkba. A vezető tisztségviselők általános

felelősségével kapcsolatban egy kétfedelű szabályozást vezetett be a Polgári törvénykönyv,[17] amelynek értelmében a vezető tisztségviselők társasággal szembeni és harmadik személyeknek okozott károkért való felelőssége eltérő mércéken nyugszik. Az előbbi – jelen fejezet szempontjából releváns – esetkörben, amikor a vezető tisztségviselő a tevékenységével a társaságnak okoz kárt, felelősségét a szerződésszegéssel okozott károkért való felelősség szabályai alapján kell megítélni.[18] A kontraktuális felelősségi rezsim alapvetően objektív felelősséget teremt a károkozó oldalán, és a kimentést rendkívül szűk körben, három konjunktív feltétel együttes érvényesülése esetén teszi lehetővé. A mentesülési okok az ellenőrzési körön kívül esést, az előreláthatatlanságot, és az ilyen körülmények között is a kár elhárítására való törekvést jelentik. Az amerikai bíróságok a részvénytársaságok igazgatótanácsának felelőssége kapcsán ehhez képest rendkívül tágan értelmezték a vezető tisztségviselők felelősségét, a gondos eljárás követelményét.

Az amerikai társasági jog a szövetségi szintű *Model Act*-ben két fő kötelezettséget ró az igazgatótanács tagjaira, amely követelményeknek valamennyi döntésben, cselekedetben érvényre kell jutniuk: a *gondosság követelménye* és a *lojalitás klauzulája*.

A *gondos eljárás (duty of care)* követelménye abban az esetben teljesül, ha az igazgató jóhiszeműen, a hasonló pozíciót betöltő személy hasonló körülmények között irányadó gondosságával eljárva észszerűen következtethet arra, hogy döntése vagy cselekedete a társaság érdekeit a legmegfelelőbben szolgálja (Balotti–Finkelstein 2006, 172.).[19] A kicsit talán lírainak tűnő megfogalmazás a bíróságok gyakorlatában sarkalatos követelményként jelenik meg, amelynek minden eleme kulcsfontosságú. A jóhiszeműség a magyar jogban használatos terminológiával[20] ellentétben a jogszerű eljárást és a pártatlan, tisztességes döntést jelenti. Amennyiben kiderül, hogy a döntés alapjául szolgáló információ valótlan voltáról az igazgatónak tudomása volt, akkor amennyiben ezt nem jelzi az igazgatótanács

17 Ptk. 3:24. §.

18 Ptk. 3:24. § (1) bekezdés.

19 Model Act, Section 8.30: „[I]n good faith with the care an ordinary prudent person in a like position would exercise under similar circumstances, and in a manner he or she reasonably believes to be in the best interest of the corporation."

20 Jóhiszemű az, aki nem tud vagy kellő körültekintéssel sem kellene tudnia a látszattal ellentétes jogi helyzetről, a valóságról.

ülésén, még nem szavazata esetén is felelősségre vonható a jóhiszeműség követelményének megsértése miatt (American Bar Association 1994, 10.).

A gondosság fogalmi elem annak a szükségességét fejezi ki, hogy az igazgató minden körülményt mérlegelve, észszerű következtetéseken alapuló döntést hozott. A mércét jelentő hasonló pozíciót betöltő gondossága ahogy hazánkban, úgy az USA-ban is az általános jogi felfogáson, gyakorlati tapasztalatokon nyugszik. Az amerikai bíróság e követelmény teljesülésének megállapításához mindig megköveteli, hogy az igazgató a döntéshozatal előtt minden lehetséges és jogszerű információt beszerezzen, és ezeket gondosan áttanulmányozza. A hasonló személy cselekedetének vizsgálata – mint mentesülést eredményező ok – azonban a magyar jognál sokkal személyre szabottabban jelenik meg Amerikában. A hangsúly ugyanis az adott igazgató képzettségén, személyes kvalitásain van, és modellként az amerikai bíróságok a szinte ugyanolyan tapasztalattal és képzettséggel, képességekkel rendelkező igazgató nem is olyan idealisztikus képéhez viszonyítanak. Az ítéletekből egyértelműen kitűnik, hogy a magyar magánjog objektivizált felróhatósági koncepciója helyett a szubjektív megítélésé a főszerep, a személy szubjektumának messzemenő vizsgálata dönti el a gondosság kérdését. Az észszerű következtetés jelentése a bíróságok interpretációjában az, hogy az igazgató a döntését vagy cselekedetét kizárólag objektív indokokra alapította, nem pedig saját szubjektív elképzelésére. A társaság érdekeinek messzemenő figyelembevétele kifejezi azt az általános követelményt, hogy az igazgatótanács tagjai – függetlenül a menedzsmenthez vagy ellenőrzési funkcióhoz való tartozásuktól – elsődlegesen és kizárólagosan a társaság érdekeit szem előtt tartva kötelesek eljárni.

A gondos eljárás követelményét teljesíteni kívánó igazgató legalább a következő elvárásoknak kell, hogy eleget tegyen:

- Vegyen részt akár személyesen, akár távközlő eszköz útján az igazgatótanács és a bizottságok valamennyi ülésén. Mivel az igazgatók sosem képviseltethetik magukat, így a személyes közreműködés kivételt nem tűrő szabály.
- Az úgynevezett előkészítő anyagokat, iratokat tanulmányozni köteles az igazgatótanácsi vagy bizottsági üléseket megelőzően. A bírói gyakorlat kiterjesztően értelmezi ezt az elvárást, hiszen nem csupán a hivatalos meghívóval kézhez vett előkészítő iratokat, háttéranyagokat kell az igazgatóknak átolvasniuk, hanem minden olyan rendelkezésükre álló iratot is, amelyeket bár nem csatoltak közvetlenül a napirendi ponthoz, de a közfelfogás szerint az észszerű döntés meghozatalához

mindenképpen hozzátartoznak.[21] Így például egy tőzsdei befektetésről való döntés előtt az adott értékpapír hozamának múltbéli alakulását meg kell vizsgálnia egy igazgatónak, amennyiben az például az internet segítségével könnyen hozzáférhető.

- A fontos információknak a döntéshozatal előtt való megismerése nemcsak a menedzsment feladata az anyagok időben történő kiküldése kapcsán, hanem az igazgatótanács minden tagja köteles jelezni és a döntés elhalasztását kezdeményezni, ha úgy ítéli meg, hogy nem állt elegendő idő rendelkezésre arra, hogy a döntés hátterét felvázoló információkat megfelelő mélységben tanulmányozhassa.

A gondos eljárás követelménye az Amerikában alkalmazott *Business Judgement Rule* (üzleti alapon nyugvó döntés) szabályán keresztül jelenik meg az esetjogban. Ez a szabály mentesülési okként funkcionál a pártatlan igazgató számára, és megvédi őt a személyes felelősség megállapításától a társasággal vagy a részvényesekkel szemben még akkor is, ha kiderül, hogy egy döntés – amelyben az érintett igazgató is részt vett – hátrányos következményekkel járt a társaságra nézve. Ha ugyanis a döntés mellett szavazó független igazgatótanácsi tag jóhiszeműen járt el, megfelelően informált volt, és joggal hihette, hogy döntése a társaság érdekeit szolgálja, mentesül a felelősség alól. A *Business Judgement Rule,* ellentétben a gondosság követelményével, nem arra szolgál, hogy az igazgatótanácsi tagról megállapítsák valamely kötelezettségének megszegését vagy cselekvés elmulasztását, hanem a bíróságok kisegítő szabályként, úgynevezett első szűrőként alkalmazzák az igazgató személyes felelősségének megállapítása során.

A *lojalitás kötelezettsége* egyben feladat is az igazgatók esetében. A lojalitás előirányozza, hogy az igazgatók munkájukat kizárólag a társaság és a részvényesek érdekeinek megfelelően végezzék, egyéni érdekeik és motivációik ne kapjanak helyet döntéseikben. Az igazgatók tehát nem használhatják fel pozíciójukat, jogkörüket arra, hogy saját haszonra tegyenek szert, vagy a társaság részvényeseinek összérdekén kívül álló személyek javát szolgálják. A lojalitás megkívánja, hogy minden ügyben, ahol egy igazgató saját elfogultságát észleli, köteles legyen ezt jelezni a többi igazgatónak. Akár személyes, akár pénzügyi érdekeltsége van egy döntésben neki vagy bármely hozzá közel álló személynek, az ezt előidéző okokat

[21] Instituform of N. Am Inc. v. Chandler, Del. Ch. 1987.

és a döntés lehetséges következményeit maradéktalanul az igazgatótanács elé kell tárnia, és sem a döntést megelőző vitán, sem a szavazáson nem lehet jelen. Az elfogultság önkéntes bejelentésének elmulasztása önmagában megalapozza a később hátrányokkal járó döntésért való személyes felelősségét a kizárási okot be nem jelentő igazgatónak. A magyar törvény a lojalitás követelményeit a felelősségátvitel szabályainak kimunkálásával igyekszik érvényre juttatni, azonban ilyen direkt kizárást nem fogalmaz meg a vezető testület tagjaira nézve. Abban az esetben, ha a boardrendszerű társaságokban a professzionális menedzsment általi irányítást hangsúlyossá kívánjuk tenni, érdemes lenne a törvény rendelkezéseibe beiktatni ezeket a szigorúnak tűnő, de mindenképpen észszerű és pártatlan döntések meghozatalát biztosító szabályokat.

Az igazgatótanács bizottságai

A magyar jog lehetőséget ad az ügyvezetés és ellenőrzés monista szervezeti rendszerben való megoldását választó társaságoknak arra, hogy az igazgatótanács munkájának hatékonyabbá tétele érdekében bizottságokat hozzanak létre. A „bizottságosdi" *(committology)* általános gyakorlat az amerikai társaságok szervezetében is. Minél nagyobb a board, annál több speciális funkció kerül bizottsági szintre. A bizottságokban zajlik ilyenkor a tényleges munka, a döntés-előkészítés, és a ritkán megtartott igazgatótanácsi üléseken már komplett határozatcsomagokat fogadhatnak el a tagok a szakbizottságokban kialakult vélemények ismeretében. Amerikában a bizottságok kialakítása nem követelmény, de a tőzsdén megjelenő társaságok kötelesek legalább egy audit bizottságot működtetni. A magyar jog az audit bizottságot kötelezővé teszi mind az egységes irányítási rendszerű, mind a kétszintű rendszert követő részvénytársaságok számára. Emellett az amerikai jogban számos más bizottság is ismeretes: jogügyi bizottságok, jelölési bizottságok, javadalmazási bizottságok. A *Model Act* néhány általános követelményt támaszt a bizottságokkal szemben:[22] minden bizottság összetételének igazodnia kell céljához. Ezért van az, hogy hazánkban és az USA-ban egyaránt csak az ellenőrzésre hivatott független igazgatótanácsi tagok lehetnek az audit bizottság tagjai. A létrehozott bizottságok ügyrendjét, hatáskörét és működését előre rögzített szabályokban kell lefektetni, amelyet az igazgatótanács

[22] Model Act, Section 25.

teljes ülésen fogad el. Ebből következik, hogy az igazgatótanácsot a bizottságokban zajló munkáról folyamatosan informálni kell.

Az USA joga szövetségi és tagállami szinten limitálja a bizottságokhoz delegálható hatásköröket. A bizottságok sosem hozhatnak olyan döntést, amely egy kérdés végleges lezárását jelenti, hiszen ők véleményeznek, javaslatot tesznek. Az Amerikában jellemzően az igazgatótanácshoz telepített osztalékfizetésről való döntést például semmiképpen sem adhatják át még megtárgyalásra sem egy amerikai részvénytársaság bizottságainak. Ez a teljes *board* ülésének hatáskörébe tartozik. A bizottsági tagok a *board* elé tárt jelentéseikben megfogalmazottakért személyes felelősséggel tartoznak. A *Business Judgement Rule* rájuk is alkalmazandó. A magyar jogban kötelező jelleggel életre hívott audit bizottság szerepe látszólag a könyvvizsgáló ellenőrzése, és – mint ilyen – felesleges duplikációt jelenthet az ellenőrzés terén. Amerikában az Enron-botrány hatására kezd elterjedni az audit bizottságok kötelező létrehozásának tagállam általi előírása, hazánkban pedig mindenképpen logikus, hogy a *board* független tagjai bizottságba tömörülve folyamatosan figyelemmel kísérjék a pénzügyek alakulását. A bizottság az USA-ban tipikusan három- vagy öttagú. A hatékony működés garanciája a tagok kis száma. Az audit bizottságok tagjai az USA-ban már túllépnek a hagyományos német felügyelőbizottság modelljén. Nem pusztán az igazgatótanács független tagjairól van szó, de valódi pénzügyi szakemberekről, akiknek kellő tapasztalatuk és képzettségük van e területen. Ez az a mozzanat, amely valódi értelmet ad a bizottságnak, és nem egyszerűen egy megkettőzött ellenőrző szervet takar. A magyar törvény a függetlenségen kívül egyéb követelményt nem támaszt a bizottság tagjaival szemben. Az audit bizottság működése azonban akkor lehet hatékony, ha nem csupán egy laikusokból álló, a felügyelőbizottsági szisztémához hasonló részvényesi érdeket szem előtt tartó ellenőrzést valósít meg, hanem az igazgatótanács ellenőrzési funkciójának nyomatékot adva szakértőként szemléli a pénzügyek alakulását. Az audit bizottság tagjainál az amerikai tőzsdei társaságok esetében többletkövetelmény a megfelelő képzettség és/vagy tapasztalat. A könyvvizsgálóval való rendszeres kapcsolattartáson keresztül nem elsődlegesen a könyvvizsgáló ellenőrzésére hivatottak, hanem vele együttműködve a gazdálkodás figyelemmel kísérésére. A professzionális menedzsment, felelős vállalatirányítás és ellenőrzés követelménye azáltal kerül egy magasabb szintre, hogy az igazgatótanácsban – az audit bizottság kialakításának szükségszerűsége folytán– pénzügyi szakemberek dolgoznak.

Az USA-ban jellemző egyéb bizottságok közül a jelölési bizottság és a javadalmazási bizottság érdemel említést. A jelölési bizottság ötlete annak a rendelkezésnek köszönhető, amely az igazgatók évenkénti választását írja elő.[23] Egy igazgatónak tehát a munkáját úgy kell végeznie, hogy minden évben el kell újra nyernie a részvényesek támogatását. Amikor azonban új tagok felvétele válik szükségessé az igazgatótanács soraiba, akkor a jelölési bizottság jut szerephez. A jelölési bizottság az igazgatótanács olyan tagjaiból áll, akik nem alkalmazottai vagy menedzser-tisztségviselői a *board*-nak, így tehát független tagok. Feladata, hogy a közgyűlésnek olyan személyekre tegyen javaslatot, akik a társaság működésében hatékonyan és pozitív módon tudnak szerepet vállalni. Másik jelentős jogköre az igazgatótanácsi bizottsági tagságra való jelölés. A jelölési bizottság e funkciójának akkor van értelme, ha a *board* nagy létszámú. Ilyenkor a gyakran akár tizenöt igazgatótanácsi tagból a bizottságok feladatköréhez igazítva meg kell találni a legalkalmasabbakat. A javadalmazási bizottság a fent tárgyalt igazgatótanácsi tagok juttatása mellett a menedzsment kulcstagjának (CEO) juttatását és gyakran a társaság által működtetett nyugdíjbiztosítási rendszer működését és hatékonyságát is vizsgálja. Természetesen csak független tagok lehetnek a bizottság tagjai, és fontos követelmény, hogy olyan tagokból álljon, akik más társaságnál sem töltenek be menedzseri pozíciót.

Zárógondolatok

Az egyszintű vállalatirányítás lehetőségének részvénytársaságok körében való megteremtése hazánkban fontos lépés a külföldi befektetők felé való piacnyitás érdekében. A boardrendszer az igazi nagyvállalatok esetében jelenthet vállalatszervezési alternatívát Magyarországon, hiszen az amerikai példát alapul véve a teljesen személytelen részvényesi részvételen alapuló, profi menedzsmentet megkívánó, hatékony önellenőrzésen nyugvó részvénytársaság kívánalmait valósítja meg. Bár a Polgári törvénykönyv a boardrendszer esetében szervezeti kérdésekre koncentrál, azonban a törvény vezető tisztségviselőkre és kontrollfunkciókra irányadó rendelkezésein keresztül a felelős vállalatirányítás elveit beépíti szabályai közé.

Az európai jogharmonizáció ezen a téren egyelőre megrekedt, mivel a struktúrairányelv-tervezetet nem sikerül már évtizedek óta elfogadtatni.

[23] Delaware Corporate Code, Section 141.

A magyar társasági jog merészségének ugyanakkor máris tapasztalhatók jótékony hatásai, hiszen számos hazai részvénytársaság cserélte le dualista szervezeti modelljét az angolszász monista vállalatirányításra a harmadik társasági törvény hatálybalépését követően. A költségtakarékosság mellett a hatékonyság és a könnyebben és direkt módon megvalósítható ellenőrzés jelenthetik a leginkább meggyőző érveket a boardrendszer mellett. Az amerikai példákból azonban látszik, hogy a *board* kapcsán az igazgatók szerepének átértékelésére – elsősorban a joggyakorlat területén – mindenképpen szükség lesz. A részvényesek érdekeinek védelmét pedig – ahogyan azt a magyar jogalkotó is felismerte – nem konkrét felelősségi szabályokkal és szinte kazuisztikusnak ható rendelkezések sorával kell biztosítani az igazgatótanács tagjai vonatkozásában, hanem a jogviták természetéhez és sokszínűségéhez igazodva a jogalkalmazás keretében kell engedni, hogy a bíróság tartalommal tölthesse meg a törvény által lefektetett elveket, célokat és funkciókat. Az egységes belső piacon az angolszász és kontinentális jogrend szembenállásának kiváló feloldása a társasági jog területén, ha nem az egyik vagy a másik rendszer modelljét írjuk elő követendőnek a formálódó jogalanyok számára, hanem megadjuk a mindkét rendszer vívmányai közötti választási lehetőséget. Annak eldöntése ugyanis, hogy egy gazdasági társaság milyen szervezeti keretek és pozíciók mentén működik leghatékonyabban, a természetszerű kógens előírások és célok betartása mellett az aktuális tevékenység és az alapítók óhajának és céljainak függvényében, csakis az alapítók által határozható meg leginkább. A cél pedig a vállalkozás szférájának erősítése, a verseny intenzívvé tétele.

Irodalomjegyzék

American Bar Association (1994): *Corporate Director's Guidebook.* Chicago, American Bar Association

Auer Ádám (2017): *Corporate governance – A felelős társaságirányítás jelenkori dimenziói.* Budapest, Dialóg Campus.

Balotti, R. Franklin – Finkelstein, Jesse A. (2006): *Delaware Law of Corporations & Business Organizations.* New York, Aspen Publishers.

Bancroft, Margaret A. (2006): *U.S. Corporate Law: Management, Directors, Shareholders and the Division of Power.* New York, New York University School of Law.

Delaware Laws Governing Business Entities: Annotated Statutes and Rules (2006). CD-ROM, Folio. New York, Lexis Nexis Group.

Gordon, John Steele (2004): *An Empire of Wealth – The Epic History of American Economic Power.* New York, Harper Perennial.

Micklethwait, John – Wooldridge, Adrian (2005): *The Company – A Short History of a Revolutionary Idea*. New York, Modern Library.

Papp Tekla (2005): *Az Európai Unió társasági jogi normái.* Szeged, JATE Press.

Rapoport, Nancy B. – Dharan, Bala G. (2004): *ENRON – Corporate Fiascos and Their Implications.* New York, Foundation Press.

Sárközy Tamás (2004): *Az új társasági és az új cégtörvény koncepciója.* Budapest, Magyar Kereskedelmi és Iparkamara.

Sárközy Tamás (1996): A társasági és cégjog felülvizsgálatának alapelveiről. *Gazdaság és Jog,* 4. évf. 12. sz. 3–8.