

Családi vállalkozások magyar magánjogi adaptációs lehetőségei

1. Bevezetés

A családi vállalkozás fogalma jogszabályi szinten nincs definiálva; a jelenlegi szabályozási környezetben alapvetően a mikro-, kis- és középvállalkozásokat szabályozó törvény nyújthat számukra jogi keretet. A kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról szóló 2004. évi XXXIV. törvény megalkotásaként sokrétű indokolást tartalmaz a jogszabály, amelyek között szerepel a magyar gazdaság döntő részét kitevő, a foglalkoztatottak nagy részének munkát adó, az adó és járulékok nagyobb hányadát befizető kis- és középvállalkozások tőkeerejének növekedése melletti elkötelezettség szem előtt tartása, a fejlődésük előmozdítása, verseny- és foglalkoztatási képességük megőrzése. A törvény célja a mikro-, kis- és középvállalkozások meghatározása, valamint a fejlődésük előmozdítását szolgáló állami támogatások összefoglalása, ezáltal olyan gazdasági feltételek kialakítása, amelyek hosszú távon, hazai és uniós szinten egyaránt biztosítják a verseny- és foglalkoztatási képesség növekedését, a versenyhátrányok csökkenését, valamint a vállalkozások Európai Unió követelményeihez való felzárkózását.

A bírói gyakorlatban számos alkalommal¹ használják a családi vállalkozás kifejezést anélkül, hogy annak egzakt tartalmát megadnák, ahhoz bármilyen további jogkövetkezményt kapcsolnának. A fogalmat

* Dr. Dúl János, tudományos segédmunkatárs, Nemzeti Közszerológati Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Civilisztikai Tanszék, Budapest

Köszönetet mondok Prof. Dr. Papp Teklának a kéziratához fűzött tanácsaiért. A mű a KÖFOP 2.1.2-VEKOP-15-2016-00001 azonosítószámú, „A jó kormányzást megalapozó közszolgáltatás-fejlesztés” elnevezésű kiemelt projekt keretében működtetett Corporate Governance – köztulajdonban lévő gazdasági társaságok című Ludovika Kiemelt Kutatóműhely keretében, a Nemzeti Közszerológati Egyetem felkérésére készült.

¹ BDT 2005. 1288.; DIT-H-PJ-2014-160.; DIT-H-PJ-2015-10.; FIT-H-PJ-2014-284.; GYIT-H-PJ-2016-54.; ÍH 2009. 130.; PIT-H-PJ-2014-66.; PIT-H-PJ-2014-68.; SZIT-H-PJ-2016-35.; SZIT-H-PJ-2016-56.

alkalmazták példának okáért személyiségi jogvédelem iránt indított perben, amikor azt írta körül a bíróság, hogy a károkozó alperes más személyekkel szemben sem tanúsított megfelelő magatartást (a családi vállalkozásból kizárták);² kisgyermek halála miatt indított kártérítési ügyben a haláleset előtt az egyik szülő az általa alapított családi vállalkozásban dolgozott;³ adóhatósági határozat felülvizsgálata során a családi vállalkozás által ki nem fizetett közterhek tekintetében;⁴ valamint lízingszerződés érvénytelenségének megállapítása iránti perben az adós személyi körülményeinek feltárásakor használták (ő a családi vállalkozás tagja volt).⁵ A meghatározáshoz közelebb visz bennünket az a bírósági döntés, amely gazdasági társaságok tagi szerkezete alapján jellemezte családi vállalkozásként az adott jogi személyeket, és az üzletrészekre ági öröklés megállapítását kérték a felperesek.

A családi vállalkozás magánjogi besorolásához több eszköz áll rendelkezésünkre, ezek közül kerülnek kiemelésre egyes elemek. A nemzetközi jogirodalom alapján leszűrhető az, hogy kiemelt figyelmet szentelnek a családi vállalkozásokon belüli utódlásnak, generációváltásnak. Ennek egyik, kevésbé frekvenciát területe az az eset, amikor a családi vállalkozás tagja halála folytán bekövetkező jogutódlást kell vizsgálni, ez kerül elsősorban bővebb kifejtésre. Az örökhagyó tag halála a családon kívül a társaságra is jelentős hatást gyakorolhat, ilyen esetben a társasági jogi és az öröklési jogi szabályok érvényesülnek, amelyek célja alapvetően eltérő abból a szempontból, hogy a társasági jogi szabályozás célja a társaságban résztvevők, azaz a tagok érdekeinek összehangolása, a köztük lévő egyensúly biztosítása, míg az öröklési jog rendeltetése az elhunyt személy hagyatékának, benne az esetleges társasági részesedésének, örökösök közötti elosztása áll. A társasági jogviszony létrejöttével alapvetően tartós jellegű jogviszony keletkezik a többi taggal, miután ezeknek is megvannak a saját érdekeik, adott esetben befolyásolni szeretnék a jogutódlást.⁶ Az örökhagyó életében végrendelkezhet, azaz vagyonának (ebben társasági részesedésének) halála esetére történő elosztásának jogával

² PIT-H-PJ-2014-68.

³ DIT-H-PJ-2014-160.

⁴ DIT-H-PJ-2015-10.

⁵ SZIT-H-PJ-2016-35.; SZIT-H-PJ-2016-56.

⁶ KALSS, S. – PROBST, S. (2013): *Familienunternehmen*, Wien, 654.; GUGGENBERGER, B. (2005): *Unternehmensübergabe an nächste Generation*. In: CZERNICH, D. – GUGGENBERGER, B. – SCHWARZ, M. szerk.: *Handbuch des österreichischen Familienunternehmens*, Wien, 345.

élhet,⁷ ugyanakkor a társasági jogot és a törvényes öröklésre vonatkozó jogot is alkalmazni kell.⁸ Az örökösök érdeke a hagyatéknak a megszerzése, valamint az azzal való szabad rendelkezés, a vállalkozás érdeke pedig a hatékony és megfelelő döntéshozatal és ügyvitel, míg a tagoké az, hogy számukra előnyös befolyást tudjanak gyakorolni a társaság mindennapi működésére.⁹ A családi vállalkozások azonban a magánjog mezején belül nem csak a társasági és öröklési joghoz igazodhatnak, arra további eszközök is rendelkezésre állhatnak.

2. Külföldi minták

A magyar jogi, azon belül magánjogi fejlődésre több európai ország joga gyakorolt jelentős hatást, többek között a német, az osztrák, a francia és az angolszász jog. E jogok, valamint jogirodalmuk alapján érdemes megnézni, miképp tekintenek ezek az országok a családi vállalkozásokra.

Az osztrák és a német jogirodalom a magyarhoz képest többet foglalkozik a családi vállalkozásokkal, mint lehetséges társulási formákkal. Ezek a cégek a többi, „hagyományos értelemben vett” gazdasági társaságtól tulajdonosi körüket és a társaságok céljait tekintve különböznek. A családi vállalkozás alatt szó szerint családtagok részvételével működő társaságokat kell érteni, amelyeknek célja a profitmaximalizáláson túlmenően a család tagjairól való hosszú távú gondoskodás, ezzel a teljes családnak biztonságot, pénzügyi stabilitást adhatnak prosperitásuk esetén; amennyiben a tagok személyétől különböző munkavállalói vannak, azoknak a megélhetését is szolgálja. A családi társaságoknak nemcsak az az elsődleges célja, alapvetően a többi profitorientált társasághoz képest, hogy minél gyorsabban a lehető legmagasabb nyereségre tegyenek szert, hanem tevékenységük folyamán jelentős szerepet játszanak a következő

⁷ MÜLLER, J-O. (2015): *Unternehmensübertragung zu Lebzeiten*. In: WEGMANN, J. – WIESEHAHN, A. szerk.: *Unternehmensnachfolge – Praxishandbuch für Familienunternehmen*, Wiesbaden, 309.

⁸ ZEISS, H. (2015): *Unternehmensnachfolge bei Tod des Unternehmers*. In: WEGMANN, J. – WIESEHAHN, A. (szerk.): *Unternehmensnachfolge – Praxishandbuch für Familienunternehmen*, Wiesbaden, 2015, 324–326.

⁹ KALSS – PROBST 2013, 655.; PROBST, S. (2014): Erbrechtsnovelle 2014 aus dem Blickwinkel der Erhaltung der österreichischen Unternehmen, *Die Wirtschaftstreuhänder*, 5-6. sz. 341.

generációkról való, hosszú távú gondoskodásnak, a családi vagyon, a családtagok vagyoni biztonságának megőrzésének elvei.¹⁰ Ezek a társaságok gyakran kevesebb taggal rendelkeznek, mint a nem családi vállalkozások.¹¹ A családi vállalkozások ausztriai elterjedtségéről elmondható, hogy 2013-as adatokat tekintve a többszemélyes társaságoknak kicsit több mint a fele, 54%-uk volt minősíthető ilyen felépítésű jogi személynek,¹² megközelítőleg 1,7 millió személyt foglalkoztattak, és az éves forgalmuk nagyjából 365 milliárd eurót tett ki.¹³

Ezeknek a vállalkozásoknak az osztrák jogban sincs fogalmuk, definiálásukra a releváns szakirodalomban különböző meghatározásokat találunk. Az ún. név szerinti családi vállalkozások cégnevében egy család neve szerepel; a család ellenőrzése alatt álló családi vállalkozásokban legfeljebb három természetes személy családtag a szavazatok legalább 50%-ával rendelkezik; míg vannak olyan családi vállalkozások, szintén a szavazatok legalább 50%-ával rendelkező tagok, akik ugyanannak a családnak tagjai, a társaság vezetésében is részt vesznek. További fogalmi elemként jelölhető meg az, hogy a családtagok akarata elsődlegesen arra irányul, hogy családként irányítsák a társaságot,¹⁴ fennáll valamint továbbá annak a szándéka is, hogy a vállalkozást több generáción át működtessék, és az a család ellátását szolgálja.¹⁵ A családi vállalkozásoknál nemcsak a vezetés, hanem a társasági vagyon generációk közötti átadása is rendkívül fontos a társaságok megmaradása érdekében.¹⁶ Tehát az említett objektív kritériumokhoz, mint a részesedés nagysága, ezen keresztül a szavazásra való jogosultság mértéke, a vezető- és ellenőrző pozíciók kézben tartása, párosulnak szubjektívnek tekinthető vonások (a cég foly-

¹⁰ KALSS – PROBST 2013, 2.

¹¹ LEMAR, B. (2014): *Generations- und Führungswechsel im Familienunternehmen*. 2. Auflage, Wiesbaden, 6.

¹² HAUSHOFER, Ch. (2013): *Familienunternehmen in Österreich. Eine aktuelle Studie der WKO. Dossier Wirtschaftspolitik* 23. September 2013. 11. sz. 3.

¹³ HAUSHOFER 2013, 21.

¹⁴ KALSS – PROBST 2013, 9-12.

¹⁵ KALSS – PROBST 2013, 16.; vö. Christoph Haushofer által megadott fogalommal, amely sokkal konkrétabban meghatározza a családi jelzőt, ugyanis a házastárs, a szülő, gyermekek, illetve a gyermekek közvetlen örökösei lehetnek olyan személyek, akik az adott taggal egy jogi személyben lévén tagok alkothatnak családi vállalkozást, lásd HAUSHOFER 2013, 4.

¹⁶ LEMAR 2014, 197.

tatására irányuló akarat, felelősségvállalás) ahhoz, hogy a társaságot családi vállalkozásnak minősíthessük.¹⁷ Nem zárható ki tehát a családi vállalkozássá minősítés abban az esetben sem, ha adott társaság tagjai több famíliából kerülnek ki, illetve a családhoz képest idegen személyek is a társaság tagjaivá váltak.¹⁸ Ezzel a kitételrel, magyarországi adaptálás esetén, öröklés útján az állam is taggá válhat egy családi vállalkozásban. Megjegyzi azt is az irodalom, hogy családi vállalkozások esetén nem feltétel az, hogy mindenféleképpen többszemélyes társaság legyen.¹⁹ Az osztrák közgazdasági-jogi elemzés magyar átvétele, annak megfelelő adaptációja nem eredményezne idegen hatást, ezek a fogalmi elemek a magyar viszonyok között is megállnák a helyüket. Meglátásunk szerint azonban a családi jelleg több személy részvétele esetén érezhető, egy családtag önmagában nem képes olyan benyomást kiváltani, ami alapján egy külső harmadik személy is azt állapítaná meg az adott formációról, miszerint az családi jellegű.

A családi vállalkozások azonban nemcsak a német nyelvű jogterületen, hanem világszerte fontos szerepet játszanak, különböző szempontokból elemzik őket, teszik vizsgálat tárgyává ezeket a jogi személyeket. Ilyen például a kockázati tőkével összefüggő befektetés, amelyekkel kapcsolatosan lehet azt megjegyezni, miszerint általános jelenség az, hogy „a kisebb cégek, különösen a családi tulajdonban lévők és a néhány magánszemély által birtokoltak esetében a tulajdonosok eleve elzárkóznak az elől, hogy olyan befektetőt fogadjanak be, amellyel meg kellene osztaniuk a cég kormányzását.”²⁰ A családi vállalatoknál is igaz lesz ez az elv, hogy a családi egység megteremtése mellett ugyanúgy fontos a család vagyonának megtartása, még ha az, illetve annak egy része családi vállalkozás formájában ölt is testet, annak gyarapítása, és a következő generációkra való továbbszármaztatása kifejezetten fontos. Ez az eset megvalósulhat akképp is, hogy csak az örökhagyónak volt nagyobb részesedése egy cégben, ezt azonban halála miatt példának okáért gyerme-

¹⁷ KALSS – PROBST 2013, 17.; Maximilian Lantelme a családi vállalkozásokra további fogalmat ad LANTELME, M. (2017): *The Rise and Downfall of Germany's Largest Family and Non-Family Businesses. A Historical Study and Strategic Analysis from 1971 to 2011*, Wiesbaden, 19.

¹⁸ KALSS – PROBST 2013, 77.

¹⁹ KALSS – PROBST 2013, 12–13., 191.

²⁰ OSMAN P. (2006): *A kockázati tőkééről*. In MAKRA Zs. szerk.: *A kockázati tőke világa*, Második kiadás, Budapest, 24.

kei öröklik meg, ezáltal a nagyobb részvénycsomag így több részre osztódott. Amennyiben együtt tudnak működni, elhunyt szülőjükhöz hasonlóan bele tudnak szólni a társaság mindennapjaiba olyan módon, hogy tulajdonképpen az ő akaratuk érvényesül a többi taggal szemben.

A családi cégek rendkívül elterjedtek Nagy-Britanniában is,²¹ Franciaországban példának okáért a jelentősebb cégek többsége vidéki családi gazdaságból alakult ki. Ennek egyenes következményének tekinthetjük azt, hogy mindezek vezetése is a családból, vagy a családhoz közel álló, hozzájuk köthető személyekből kerül ki, mint például a bizalmas pozícióban lévő munkavállalókból, adott esetben barátokból. A francia részvénytársaságokra jellemző az, hogy a részvények egy család tagjai tulajdonában állnak, és a kialakult egyes részvényesi blokkok nagyobb részvényesi hányadra kiterjednek, kevesebb kézben koncentrálnak, ezzel a család kezébe adva a társaság szinte teljes körű irányítását.²² Franciaország mellett Németországban is megfigyelhető az, hogy a családi vállalkozás valamely tagja egyben az ügyvezetői tisztséget is betölti; annak pozitív hozadéka is lehet, példának okáért az egyébként „idegen” menedzsmentnek fizetendő díjazás helyett az ilyen költségek ezzel csökkenhetnek, és csak osztalék formájában veszi fel azt.²³ Általános elvi élel lehet megállapítani, hogy a tagok által irányított társaságokban az ügyvezetéssel összefüggő díjazás alacsony, amennyiben növekszik a nem tag vezető tisztségviselők személye az ügyvezetésben, ez a költség elkezd növekedni. Amely társaság menedzsmentjében nincsen olyan személy, aki egyben a gazdasági társaság tagja, ott az ügyvezetéssel kapcsolatos költségek a legmagasabbak.²⁴ A német társaságirányítási rendszer duális volta már csak azért is akképp alakulhatott ki, hogy az ügyvezetés mellett külön szerv, a felügyelőbizottság alakult ki annak ellenőrzésére, mert a német családi cégekben ebbéli mivoltukból következően összpontosult tulajdonosi, tagi körrel lehetett beszélni, az ügyvezetés egy ember kezében koncentrált, akkor az nagy hatalomhoz vezetett, ennek elkerülése

²¹ CROMIE, S. – ADAMS, J. – DUNN, B. – REID, R. (1999): Family firms in Scotland and Northern Ireland: an empirical investigation, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 3. sz. 253.

²² Vö. KECSKÉS A. (2016): Franciasaláta – felelős társaságirányítás francia módra. *Jogtudományi Közlemény*, 6. sz. 302.; KECSKÉS A. – HALÁSZ V. (2013): *Stock Corporations. A Guide to Initial Public Offerings, Corporate Governance and Hostile Takeovers*. Budapest – Wien, 417.

²³ KECSKÉS – HALÁSZ 2013, 373.

²⁴ DIGNAM, A. – LOWRY, J. (2016): *Company law*, 9th edition, Oxford – Glasgow, 390.

erős tagi kontrollt igényelt.²⁵ Az a tendencia, hogy sok cég generációkon át csupán családok kezében volt, folyamatosan változik, ugyanakkor sok társaság ezzel nem képes vagy nem akar foglalkozni; a tendenciára figyelemmel megnövekszik a nyomás ezeknek megszüntetésére.²⁶ A családi vállalkozások felelős társaságirányítására kétségtelenül szükségszerű nyomást gyakorolnak a kulcsszerepet betöltő stakeholdereknek, a család tagjainak saját érdekei; amikor generációváltásra kerül sor a társaságban, akkor a legfontosabb stratégiai döntéseket ezekkel a partikuláris érdekekkel kell összeegyeztetni.²⁷

A libanoni Josiane Fahed-Sreih az osztrák jogirodalomban felfedezhető cizellált fogalom helyett az angolszász irodalmat alapul véve definiálja a családi vállalkozást összegezve egyúttal ezt a jogcsaládot, ami szerint egy vagy több családtag tulajdonában álló, általuk vezetett és ellenőrzött cégek minősülnek családi vállalkozásnak. Meglátása szerint, és ebben már közelít az osztrák megoldáshoz, mégis máshova helyezve a hangsúlyt, a családi vállalkozás olyan gazdasági társaság, amelyet egy-azon család ellenőriz vagy a befolyása alatt tart azzal a céllal, hogy az a család kezén is marad. Ezzel – ahogy azt a szerző is kiemeli – nemcsak a többségi családi részesedés esetén, hanem kisebbségi tagként megvalósulhat a családi vállalkozásnak történő minősítés.²⁸ A vonatkozó jogirodalom általa tett, további összegzése szerint alapvetően a további szerzők (is) a család tagi/részvényesi, illetve az ügyvezetésbeli befolyását tartják jelentősnek, de több szerzőnél is megjelenik a családi vállalkozás átvételének, utódlásának lehetősége, amelybe azonban tehát véleményem szerint nemcsak az élők közötti tagi/ügyvezetői váltást,²⁹ hanem ugyanúgy a halál esetén bekövetkező jogutódlást is érteni kell.

3. Magyar adaptációs lehetőségek

A magyar jogirodalom hiányosságai ellenére meggyökeresedett ez a típusú (de a hagyományos gazdasági társaságokhoz képest nem eltérő, hanem ugyanolyan formákban működő) jogi személy. Ausztriához

²⁵ KECSKÉS – HALÁSZ 2013, 296.

²⁶ KECSKÉS – HALÁSZ 2013, 378.

²⁷ KORINE, H. (2017): *Succession for Change. Strategic transitions in family and founder-led businesses*, 107.

²⁸ FAHED-SREIH, J. (2008): An exploratory study on a new corporate governance mechanism: Evidence from small family firms, *Management Research News*, 1. sz. 51.

²⁹ Uo.

hasonlóan Magyarországon is elterjedt, 2017-ben a hazai vállalatok hetven százaléka tekinthető családinak, a GDP több mint felét adják, a foglalkoztatott munkavállalók felét dolgoztatják. Magyarországon is a generációváltás az egyik legjelentősebb kihívás, ennek ellenére több esetben nincs kidolgozott utódlási terv, ami miatt kétharmaduk megszűnhet a generációváltás folyamata során.³⁰

Mindezek alapján megállapítható, hogy a családi vállalkozás jogi helyzete speciális abban az értelemben, habár nincsen jogszabályban meghatározott definíciója, de a bírói gyakorlatban és a hétköznapi életben gyakran használt kifejezés, még sincs a fellelhető jogesetekben különösebb jogkövetkezménye, pontosabban eredménye annak, ha egy társaságról megállapítják annak családi vállalkozás mivoltát. Az egyik adaptációs lehetőség az osztrák jogirodalom nyomán egy átfogó, nem túl kazuisztikus fogalom meghatározása, amelyhez – a családi gazdaság mintájára – eltérő szabályok és kedvezmények párosulhatnak.

Kérdéses, mennyire szűken, vagy éppen tágan értelmezzük a család fogalmát, valamint ezekhez képest mennyire illeszthetők be az alábbi osztrák megoldások. A fogalom használata ellenére a döntésekből sem derül ki, kikre terjesztik ki a családot.

A családi vállalkozás „családi” jelzőjének definiálásánál a 2013. évi V. törvény (Ptk.) 8:1. § (1) bekezdésének 1-2. pontjaiban meghatározott hozzátartozó fogalom³¹ kiindulópontként megfelel, de azt meglátásunk szerint indokolt kiterjeszteni a Negyedik Könyvbéli rokonság fogalmával.³² Ugyanakkor hogy az ne vezessen túl tág személyi körhöz, az öröklési jogból célszerű átvenni a dédszülői parentéla fogalmát, és ezzel együtt használjuk a hozzátartozó definíciót. Ha elfogadjuk az osztrák irodalomban megjelenő mintát, miszerint a családi jelleg megállapításához a tagi részesedéseknek minimum 50%-ával egy család tagjaiból kell kikerülnie, akkor ezeket a családtagokat a magyar jogban ekképp érdemes

³⁰ <http://www.vg.hu/kkv/optimistak-a-csaladi-cegek-475310> (A letöltés dátuma: 2018. 12. 23.)

³¹ Ptk. 8:1. § (1) bek. 1. *közeli hozzátartozó*: a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér;

2. *hozzátartozó*: a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa;

³² Ptk. 4:96. § [A rokoni kapcsolat]

(1) Egyenesági a rokonság azok között, akik közül az egyik a másiktól származik.

(2) Oldalágon rokonok azok a nem egyenesági rokonok, akiknek legalább egy közös felmenő rokonuk van.

körülhatárolni. Ezzel a mértékű részesedéssel elfogadható az állam jelenléte is a társaságban, amit pedig örökléssel is megszerezhet.

A „vállalkozás” fogalmi elem a fogyasztói szerződések egyik alanyára enged következtetni.³³ Habár a német „Familienunternehmen” és az angol „family business” ténylegesen a vállalkozás szó használatát predestinálja, azért, hogy ne csak ezekre a jogviszonyokra lehessen asszociálni, az angol jogirodalombeli „family firm” mintájára családi cégeknek érdemes őket nevezni. A cég fogalmával is természetesen óvatosan szabad élni: a cégek közé tartoznak például a gazdasági társaságok, egyesülések, szövetkezetek, amelyek álláspontunk szerint minden további szűkítés nélkül családi cégeként is funkcionálhatnak. Ide sorolja azonban még a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény például az egyéni céget, a vízgazdálkodási társulást, a közjegyzői irodát, amelyek jellemzőit megvizsgálva arra a következtetésre jutunk, miszerint ezek nem alkalmasak arra, hogy családi cégnek minősíthessük őket. Ugyanakkor természetesen az sem véletlen, hogy mind az angol, mind a német terminológia a bővebb tartalmú vállalkozást használja, amely nem szűkíti ezeket az entitásokat a gazdasági társaságokra. Magyar szemszögből ez a fogalmi elem a gazdasági társaságok Ptk.-beli fogalmában is megjelenik,³⁴ így használata sem teljesen elvetendő. Mivel a családra a hétköznapi élet és a jog is több személy egymáshoz való viszonyaként tekint, ezeket a formációkat több személynek kellene alkotnia.

A családi cég ebbéli jellegének meghatározásakor e jogi személyekhez további jogkövetkezményt is fűzhetünk, ilyen lehet egy sajátos jogutódlási rendszer megállapítása vagy adó- és illetékkedvezmények adása: az adott cég sajátosságaira figyelemmel, amennyiben van neki öröklésbeli specialitása, és nem kizárt a jogutódlás lehetősége, úgy ebben az adott társaság tagjai törvény erejénél fogva elsőbbséget élveznének, még ha egyébként törvényes öröklés alkalmával csak egy olyan parentélában foglalnak helyet, amelynek a tagjai nem örökölnek, mert van azt megelőző parentélában lévő örökös; ezzel is eltérítve a cégbeli részesedésen kívüli vagyontárgyakra irányadó öröklési jogi szabályokat. A fogalom jogszabályi szintű megalkotásának akkor van értelme, ha ahhoz

³³ Ptk. 8:1. § (1) bek. 4. *vállalkozás*: a szakmája, önálló foglalkozása vagy üzleti tevékenysége körében eljáró személy.

³⁴ Ptk. 3:88. § (1) bek.

további joghatás is fűződne, ilyen egyrészt a speciális jogutódlás bevezetése, valamint például a már említett adókedvezmény meghatározása, így érdemes önálló jogi kategóriát alkotni.

A családi cég e fogalmának szabályozása történhet a kis- és közép vállalkozásokról szóló törvényben vagy egy önálló jogszabályban is. Amennyiben jogi személyként ragadjuk meg, ahogy arra a fenti elemzés is utalt, akkor a fogalmában ezt szerepeltetni kell, ezáltal a Ptk. 3:3. § (2) bekezdése nyomán a Ptk. jogi személyekre vonatkozó szabályait is alkalmazni kell rájuk. Ha egyúttal cégekként szeretnénk őket mindenféleképpen aposztrofálni, akkor az együtt jár azzal, hogy rájuk alkalmazni kell mindazokat az eljárási szabályokat is, amelyek a Ctv.-ben találhatóak meg; kérdésként vethető fel, hogy a család és a rohamosan fejlődő világunk által igényelt rugalmasság mennyire valósítható meg ezzel. Emellett az esetleges negatív vonás mellett azonban el kell ismerni a cégnyilván tartás közhitelességéhez fűződő előnyöket is.

E társaságok jellegadó ismervének azonban a családot kell tekinteni azzal, hogy a (családtagok egymáshoz viszonyított rokonsági/hozzá tartozói fokától függően szűkebb vagy tágabb) család megélhetését szolgálja, több családtag is aktívan közreműködik a családi vállalkozásban.

További kérdés az, hogy a családi vállalkozás alakot ölthet-e kötelmi jogi formában, például polgári jogi társaságként,³⁵ amely a kooperációs kapcsolatok kiindulópontja, vagy bizalmi vagyonezelési szerződésként,³⁶ ekkor is egy család tagjaiból kerülnek ki a szerződés alanyai, a vagyonezelő, a vagyonezelő és a kedvezményezett.

4. Összegzés

A családi vállalkozások magyar jogbeli megjelenésére több út áll rendelkezésre, amelynek egyik módozata a társasági jogi és öröklési jogi szempontú megközelítés. Megfelelő szabályozással elkerülhető a rosszul megvalósított generációváltás által bekövetkező megszűnés: a családi vállalkozások általában megsínylik a generációváltást, főleg azért, mert a harmadik generációváltást már csak a családi cégek nagyon kis része éli túl,³⁷ Thomas Mann német író (1875-1955) híres regénye (A

³⁵ Ptk. 6:498. §

³⁶ Ptk. 6:310. §

³⁷ Vö. *Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe. An initiative of ecoDa*, 2010, 41–42.

Buddenbrook-ház) alapján ezt a gazdaságtörténészek Buddenbrook-szindrómának nevezik.³⁸³⁹ A jogutódlási tervek létét és szükségességét a való élet is visszaigazolta: ide sorolható a kanadai White's Gourmet Foods, Inc. története is, amely ugyan egyúttal rávilágít arra is, hogy anélkül is meg lehet oldani a váltást a cégeknél, de nagyobb biztonságban volt az egész gazdasági társaság, amikor egészen pontosan meg volt határozva ez a rend. A cégben apjuk helyét fokozatosan átvevő testvérek egyikének hirtelen halála súlyos konfliktust hozott a családba, amelyen nehezen sikerült csak úrrá lenniük, holott, amikor édesapjuktól megkapták azt, az a generációváltás problémamentes volt.⁴⁰

Felhasznált irodalom:

BRÄNNBACK, M. – CARSRUD, A. L. (2012): *Family Firms. Case Studies on the Management of Growth, Decline, and Transition*, New York – Heidelberg – Dordrecht – London.

Corporate Governance Guidance and Principles for Unlisted Companies in Europe. An initiative of ecoDa, 2010.

CROMIE, S. – ADAMS, J. – DUNN, B. – REID, R. (1999): Family firms in Scotland and Northern Ireland: an empirical investigation, *Journal of Small Business and Enterprise Development* 3. sz.

DIGNAM, A. – LOWRY, J. (2016): *Company law*. 9th edition. Oxford – Glasgow, Oxford University Press.

FAHED-SREIH, Josiane (2008): An exploratory study on a new corporate governance mechanism: Evidence from small family firms, *Management Research News*, 1. sz.

GUGGENBERGER, B. (2005): *Unternehmensübergabe an nächste Generation*. In: CZERNICH, D. – GUGGENBERGER, B. – SCHWARZ, M. szerk.: *Handbuch des österreichischen Familienunternehmens*, Wien.

³⁸ LORANDINI, C. (2015): Looking beyond the Buddenbrooks syndrome: the Salvadori Firm of Trento, 1660s – 1880s, *Business History*, 7. sz. 1005.

³⁹ A családi vállalkozásokkal kapcsolatos további kérdések tárgyalását lásd KORMANN, H. (2017): *Governance des Familienunternehmens*. Wiesbaden; SÜSS-REYES, J. (2016) *Understanding the transgenerational orientation of family businesses: the role of family governance and business family identity*. *Journal of Business Economics*. <http://epub.wu.ac.at/5174/> (A letöltés dátuma: 2017. 09. 05.) 1–29.; SCHÄFER, J. (2016): *Pay Variation in Family Firms*. Wiesbaden; NADKARNI, S. (2017): *The Relationship of Leadership and Innovation in Family Businesses. A Systematic Literature Review*.

⁴⁰ BRÄNNBACK, M. – CARSRUD, A. L. (2012): *Family Firms. Case Studies on the Management of Growth, Decline, and Transition*, New York – Heidelberg – Dordrecht – London, 117.

- HAUSHOFER, Ch. (2013): Familienunternehmen in Österreich. Eine aktuelle Studie der WKO. *Dossier Wirtschaftspolitik*, 23. September 2013., 11. sz.
- KALSS, S. – PROBST, S. (2013): *Familienunternehmen*, Wien.
- KECSKÉS A. (2016): Franciasaláta – felelős társaságirányítás francia módra. *Jogtudományi Közlöny*, 6. sz.
- KECSKÉS A. – HALÁSZ V. (2013): *Stock Corporations. A Guide to Initial Public Offerings, Corporate Governance and Hostile Takeovers*. Budapest – Wien.
- KORINE, Harry (2017): *Succession for Change. Strategic transitions in family and founder-led businesses*.
- KORMANN, H. (2017): *Governance des Familienunternehmens*. Wiesbaden.
- LANTELME, M. (2017): *The Rise and Downfall of Germany's Largest Family and Non-Family Businesses. A Historical Study and Strategic Analysis from 1971 to 2011*, Wiesbaden.
- LEMAR, B. (2014): *Generations- und Führungswechsel im Familienunternehmen*, 2. Auflage, Wiesbaden.
- LORANDINI, Cinzia (2015): Looking beyond the Buddenbrooks syndrome: the Salvadori Firm of Trento, 1660s – 1880s, *Business History*, 7. sz.
- MÜLLER, J-O. (2015): *Unternehmensübertragung zu Lebzeiten*. In: WEGMANN, J. – WIESEHAHN, A. szerk.: *Unternehmensnachfolge – Praxishandbuch für Familienunternehmen*, Wiesbaden.
- NADKARNI, S. (2017): *The Relationship of Leadership and Innovation in Family Businesses. A Systematic Literature Review*.
- OSMAN P. (2006): *A kockázati tőkééről*. In: MAKRA Zs. szerk.: *A kockázati tőke világa*, Második kiadás, Budapest.
- PROBST, S. (2014): Erbrechtsnovelle 2014 aus dem Blickwinkel der Erhaltung der österreichischen Unternehmen, *Die Wirtschaftstreuhand*, 5-6. sz.
- SCHÄFER, J. (2016): *Pay Variation in Family Firms*. Wiesbaden.
- SÜSS-REYES, J. (2016) *Understanding the transgenerational orientation of family businesses: the role of family governance and business family identity*. *Journal of Business Economics*. <http://epub.wu.ac.at/5174/> (A letöltés dátuma: 2017. 09. 05.)
- ZEISS, H. (2015): *Unternehmensnachfolge bei Tod des Unternehmers*. In: WEGMANN, J. – WIESEHAHN, A. szerk.: *Unternehmensnachfolge – Praxishandbuch für Familienunternehmen*, Wiesbaden, 2015.
- <http://www.vg.hu/kkv/optimistak-a-csaladi-cegek-475310> (A letöltés dátuma: 2018. 12. 23.)