

**DÖRGŐ SÁNDOR\***

## **A munkajogi versenytilalmi megállapodások interdiszciplináris jellemzőinek tudományos vizsgálata**

### *I. Bevezetés*

Majdnem két évvel ezelőtt, egy – az akkor hatályos szabályozás szerint is – teljesen elfogadhatatlan versenytilalmi megállapodás került eléem. Miközben olvastam és próbáltam kibogozni, mit is akar elérni a munkáltató, akkor vetődtek fel bennem jelen írás sarokpontjai. Egy megérzés késztetett végül arra, hogy mélyebben is elkezdjek foglalkozni a témával, beleásva magam mind gyakorlati, mind elméleti oldalról. Jelen sorok írásakor úgy vélem, sikerült fontos megállapításokat tennem és remélem sikerül ezt a különleges és izgalmas jogintézményt árnyalnom és bizonyos vitatott elemeit jobban megvizsgálnom. A továbbiakban szeretném röviden bemutatni, miről is olvashatnak a következő bő negyven oldalban. Az vizsgálatot a hatályos szabályozás - a dolgozat szempontjából releváns - elemeinek részletes vizsgálatával kívánom indítani, majd azt követően – mintegy visszautalva – kívánom megvizsgálni az egyes jogágak szabályozását, illetőleg kapcsolatot állítani a címszereplő jogintézménnyel. Fontosnak tartom kiemelni a hatályos szabályozás, illetve az egész dolgozat kapcsán, hogy gyakorlati jogalkalmazással csak elvéve foglalkozom vagy csak ott, ahol megkerülhetetlen a bírói joggyakorlat vizsgálata, tekintettel a dolgozat tisztán tudományos jellegére.

Az első nagy fejezetben a legerősebb kapcsolódási pontot, a megállapodás polgári jogi jellemzőit kívánom megvizsgálni, külön figyelmet szentelve a két jogág viszonyrendszerére, a kötbér intézményére, az ellenérték arányosságára, illetve az üzleti titok definíciójára. A második nagy jogterület az alkotmányjog és az alapjogok területére visz, ahol a releváns alapjogok vizsgálatával validálni kívánom a versenytilalmi megállapodások Alaptörvénnyel való összhangját. A következőkben szó esik még versenyjogról, bojkottról, büntetőjogról, egyenlő bánásmódról, azaz szinte minden olyan jogterületről, ahol relevanciával bírhat a versenytilalmi megállapodás.

Úgy vélem, minden munkajogi tanulmány és tudományos dolgozat kapcsán azt az alapelvet kell szem előtt tartanunk, hogy a munkajog célja tulajdonképpen a munkavállaló

---

\* Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar

és a munkáltató közötti szakadék betemetése, a munkáltató erőfölényének csillapítása, a munkavállaló védelme.<sup>1</sup> *A maiore ad minus* tehát a versenytilalmi megállapodás - mint munkajogi jogintézmény - célja is ez kell, hogy legyen. Remélem, dolgozatom végére bizonyos összefüggések ismeretében a versenytilalmi megállapodások egy egészen új aspektusát tudom bemutatni.

## II. Hatályos szabályozás releváns pontjai

### 1. A versenytilalmi megállapodás jogági elhelyezkedése

A versenytilalmi megállapodások alapvetően az Mt.<sup>2</sup> „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” c. fejezetében került szabályozásra, a tanulmányi szerződés jogintézményével együtt. A törvényben való elhelyezkedéséből is kitűnik, hogy speciális jellegű jogintézményről van szó. Első pillantásra talán azt is feltételezhetné a jogalkalmazó, hogy mindenféle indok nélkül került be a törvénybe ezen megállapodás. Elemeit tekintve, sokkal inkább polgári jogi, illetve versenyjogi jellemzőket hordoz magában, mintsem munkajogi sajátosságokat. A megállapodást megvizsgálva is sok hasznos észrevétel tehető. Mivel a törvény kötelező alakúságot – íráskényszert – ír elő, *teleologikus* értelmezéssel arra a magállapításra juthatunk, hogy a jogalkotó – tekintettel arra, hogy maga a szabályozás a munkaviszony megszűnése utáni időtartamra állapít meg kötelezettségeket – egy munkaviszonytól valamilyen módon független, csak annak megszűnéséhez szervesen kapcsolódó, így önálló megállapodásként kezelendő jogintézményként tekint a versenytilalmi megállapodásokra. Az Mt. alapján a munkaviszonyból fakadó jogok és kötelezettségek formája – a jogszabályok, kollektív szerződés, üzemi megállapodás és az egyzetető bizottság kötelező határozata mellett – elsősorban a munkaszerződés.<sup>3</sup> A vizsgálat ezen pontján a mindenkori jogalkalmazó talán kissé értetlenül állhat, hogy egy ilyen nyilvánvalóan polgári jogi alapokkal bíró szerződés miért a Munka Törvénykönyvében került szabályozásra. A választ egy fontos elhatárolási kérdés adja. A versenytilalmi megállapodások alapja minden esetben a munkaviszony. Másképpen fogalmazva a versenytilalmi megállapodás megkötésének lényeges feltétele az, hogy a két fél között munkaviszony álljon fenn. Habár az Mt. nem szabályozza, a megkötés ideje mindenképpen a munkaviszony fennállása idejére kell, hogy essen. Azonban az, hogy a felek a munkaviszony létesítésekor, a munkaviszony fennálta alatt, illetve a megszűnéskor vagy megszüntetéskor állapodnak meg ilyen jellegű korlátozásban, az az akaratukra van bízva. Azonban, ha a munkaviszony megszűnése után létesítenek ilyen szerződést, hiába fogadják el mindketten az Mt. szerinti versenytilalmi megállapodásnak, tekintettel arra, hogy a felek jogviszonya merőben más, a megállapodás jogszabályi háttere – figyelembe véve azt az elvet, hogy a szerződéseket a tartalmuk és nem az elnevezésük alapján kell elbírálni<sup>4</sup> - már nem

<sup>1</sup> GYULAVÁRI TAMÁS: *Munkaviszony, önfoglalkoztatás, és a közöttük lévő szürke zóna*. Esély 2009/6. 77. p

<sup>2</sup> A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényv. 228 §.

<sup>3</sup> Mt. 13. §.

<sup>4</sup> 331/2000. számú gazdasági elvi határozat.

az Mt. lesz, hanem más jogszabály. Ezen elhatárolás egy külön fejezetben kerül elemzésre. Így látható, hogy a munkaviszony megléte, *de facto* feltétele annak, hogy a felek ezen speciális jogintézmény előírásait magukra nézve kötelezőnek ismerjék el és a megállapodás sikeresen létrejöhhessen az akaratuk szerint.<sup>5</sup> Ezen a gondolatmeneten végighaladva már látható a versenytilalmi megállapodások munkajogi létjogosultsága, de véleményem szerint továbbra is vitát tűrhet ezen kérdéskör.

## *2. A szabályozás jogpolitikai háttere*

Ahhoz, hogy a versenytilalmi megállapodás létjogosultságát és jogpolitikai indokait vizsgálni tudjunk, először magát a munkaviszonyt kell elemezni. A munkaviszony tulajdonképpen egy fokozott bizalmi viszony, amely a munkavállaló és a munkáltató között jön létre és ezen jogviszony fennállása során előfordulhat, hogy a munkáltató kiszolgáltatottsága növekszik, mivel a munkavállaló a rendszeres munkavégzés által olyan ismeretek, tapasztalatok, információk és *know-how* birtokába juthat, amellyel a munkaviszony megszűnése után képes lenne veszélyeztetni a munkáltató jogos gazdasági érdekét.<sup>6</sup> Tekintettel arra, hogy ezen gazdasági érdekek védelmét az Mt. 8. § a munkaviszony alatt már minden egyéb megállapodás nélkül garantálja, a mindenkori törvényhozásnak elég a munkaviszony megszűntét követő időszakra figyelemmel lenni.

Az ellenérték tekintetében – amely később kerül bővebb elemzésre – Magyarországon jelenleg a munkáltatói érdekek állnak előtérben, amely valamelyest ellentétben áll az Mt. szellemiségével. Az Európai Szociális Charta kiemeli, hogy a megfelelő munkavégzés után, a munkavállalónak joga van olyan munkabérre, amely biztosítja a saját és családja megélhetését. Ezt azonban Magyarország nem ismerte el kötelezőnek magára nézve, ugyanis minden országnak ötöt kellett csak választania.<sup>7</sup> Ennek következtében a magyar szabályozásban ilyen kötelezettség nem szerepel, ami rengeteg problémát szül az ellenérték megállapításakor, kiváltképp a megfelelő és arányos kikötésekre.

## *3. A megállapodás jogelméleti alapjai*

Versenytilalmi megállapodást kizárólag a felek egyező akaratának megfelelő megállapodásában lehet kötni és ezen megállapodást mindenképpen a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kell megkötni. Amennyiben nem így tesznek és a munkaviszonyon kívül történik ez a megállapodás, az Mt. szabályozása már nem lesz alkalmazható a közöttük létrejövő jogviszonyra.<sup>8</sup> Ez esetben a Tpv. és a Ptk. az alkalmazandó jogszabály. Ez a gyakorlatban azonban sok ellentmondáshoz vezethet. Alapvetésként elmondható, hogy a Polgári Törvénykönyv a hatályos Mt. háttérjogszabályaként szolgál, így az Mt.

<sup>5</sup> EMBER ALEX: *A versenytilalmi megállapodás*. Debreceni Jogi Műhely 2015/3-4.

<sup>6</sup> ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme*. Gazdaság és Jog 2014/2. 18–23. pp.

<sup>7</sup> Módosított Európai Szociális Charta, Strasbourg, 1996. május 3., II. rész, 4. cikkely (A méltányos díjazáshoz való jog), III. rész A. cikkely (Kötelezettségvállalások) 1. b. és c., valamint 2. pont.

<sup>8</sup> JUHÁSZ JÓZSEF ISTVÁN: *Jogviszony és jogintézménybeli elhatárolási anomáliák egyes bírósági ítéletekben*. Munkajog 2008/9. 613–614. pp.

által nem szabályozott kérdésekben a Polgári Törvénykönyv szabályozása az irányadó. Azonban a jelenlegi szabályozás – ellentétben a régi Mt. ide vonatkozó szakaszaival, ami később kerül elemzésre – már nem nyilatkozik egyértelműen a Ptk. generális alkalmazhatóságáról, ami megnehezíti az olyan speciális jellegű jogintézmények, mint például a versenytilalmi megállapodások értelmezését, illetve a hozzájuk kapcsolódó joggyakorlat fenntartását.<sup>9</sup>

Ezen speciális jogintézmény egyike azoknak, amelyek – az Mt. klauzikálisan kógens jellegéből fakadó szellemiséggel szemben – elsősorban a munkavállaló érdekét védi és a munkavállalót kötelezi vagy tőrési jellegű vagy tartózkodási jellegű magatartásra, ellenérték fejében. Lényegét tekintve a szabályozás célja, hogy a munkáltató a saját tulajdonát képező ismereteket, tudásbázist védeni tudja akár saját munkavállalóival szemben is. Jogos ez az érdek, ugyanis, ha a munkavállaló egy másik munkáltatónál helyezkedik el, vagy konkurens vállalkozást indít el, ahol a korábban megszerzett ismereteit kamatoztatja, könnyen előnytelenebb piaci helyzetbe hozhatja korábbi munkáltatóját.<sup>10</sup>

Fontos kiemelni jogelméleti szempontból a szabályozás módját is. A versenyjogi szabályozással ellentétben, az Mt. alapján kötött megállapodás csak a védelem célját rögzíti és a felek autonóm döntésére hagyja a kívánt magatartásrendszer kialakítását és kizárólag a közöttük létrejött megállapodás megszegését szankcionálja. Így nem egy konkrét magatartástól való tartózkodás kerül a megállapodás tárgyába, hanem általánosan az érdekvédelem.<sup>11</sup>

A jogintézmény célját megvizsgálva azt a megállapítást tehetjük, hogy itt jutnak leginkább kifejezésre az ellentétes munkáltatói és munkavállalói érdekek.<sup>12</sup> A munkáltató érdeke, hogy a saját maga által kialakított előnyök és tapasztalatok (pl. *know-how*) alkalmazásával minél előnyösebb piaci pozíciót alakítson ki magának, míg a munkavállaló érdeke, hogy a megszerzett tudást úgy kamatoztathassa, hogy – jellemzően – minél magasabb jövedelemszerző képességet biztosítson saját magának.<sup>13</sup> Ezen ellentétes érdekeket nagyon nehéz kiegyenlíteni. Kiemelendő továbbá, hogy ezen érdekek korántsem egyenlők és nincsenek mellérendelt viszonyban, hanem alá vannak vetve a munkáltató jogos gazdasági érdekének.<sup>14</sup> Az, hogy a versenytilalmi megállapodás nem a felek munkaviszony fennállása alatti, hanem az azutáni magatartását hivatott szabályozni, tovább árnyalja a képet.

Ezen ellentétes érdek alapvetően a munkaviszony jellegéből és jellemzőiből fakad. Abból, hogy a felek jogai és kötelezettségeinek elhelyezkedése egy képzeletbeli munkajogi számegegyenes két – többnyire ellentétes pólusán helyezkednek el. Bizonyos - Mt.-ben fellelhető - jogosultságok és kötelezettségek megvizsgálásával közelebb kerülhetünk a versenytilalmi megállapodások jogdogmatikai hátteréhez.

<sup>9</sup> HARCOS-FAZEKAS JUDIT: *A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályok a magyar és egyes európai országok bírói gyakorlatában*, Pécsi Munkajogi Közlemények 2016/1. 170–183. pp.

<sup>10</sup> EH 2018.10.M28.

<sup>11</sup> MISKOLCZI BODNÁR PÉTER: *A versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályai és a kapcsolódó versenyjogi jogintézmények*. Miskolci Jogi Szemle 2017/2. Klsz. 376–390. pp.

<sup>12</sup> KAJTÁR EDIT: *Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása*. Pécsi Munkajogi Közlemények 2013/2. 63–75. pp.

<sup>13</sup> PRUGBERGER TAMÁS-ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben*. Jogtudományi Közlöny, 2015/5. 244–255. pp. (továbbiakban PRUGBERGER-ZACCARIA 2015, 244–255 pp.

<sup>14</sup> HORVÁTH ISTVÁN: *Félte őrzik - a munkáltatói jogos gazdasági érdek védelme*. Humán szaldó, 2005/6. 232–235. pp.

A munkáltató egyik legalapvetőbb joga, hogy a munkavégzés lényegi részeire tekintettel utasításadási joggal élhet. Ennek tekintetében meghatározza a munkavégzés helyét, idejét, ütemét, módját és magát az elvégzendő munkát is.<sup>15</sup> Itt egy jelentős eltérést figyelhetünk meg az egyéb Polgári Törvénykönyv hatálya alá eső munkavégzésre irányuló jogviszonyoktól, ami részletesen egy későbbi fejezetben kerül bemutatásra.

Az utasításadási jog korlátja csak a munkavállaló magánélete és emberi méltósága lehet, egyéb esetben – természetesen a munkaviszonnnyal összefüggésben – a munkáltató utasításadási jogköre rendkívül széles spektrumot ölel fel. Nyilvánvaló, hogy ezen utasítások a munkáltató érdekeit határolják körül, illetőleg azt hivatottak biztosítani, amiből olyan információkhoz juthat a munkavállaló, amellyel más munkáltatónál való elhelyezkedése esetén, akarva-akaratlanul rosszabb versenyhelyzetbe hozhatja a munkáltatót, illetőleg a konkurenciát erősítheti. Ezen tényekből fakadóan az ilyen információknak szűkszerűen védett körbe kell tartozniuk.<sup>16</sup>

Meg kell említeni a munkáltató kötelezettségeit is. Egyike ezen kötelezettségeknek a szociális chartákból következő „Fürsorge” – gondoskodási – kötelezettség, ami jellemzően bérfizetési kötelezettségként realizálódik a munkáltató oldalán.<sup>17</sup> Ennek megfelelően nem csak az elvégzett munka lesz az egyetlen faktor, ami befolyásolni fogja a munkabér alakulását, hanem a munkáltatónak kötelessége olyan munkabért fizetni a munkavállalónak, amely az egzisztenciális és szociális érdekeit, valamint biztonságát érvényre juttatja és garantálja. Ezen gondoskodási jellegű jogpolitikai ok áll az Mt. által deklarált kötelező legkisebb minimálbér mögött is.<sup>18</sup> Elemzésünk szempontjából kiemelt szereppel bír ezen kötelezettség, ugyanis a versenytilalmi megállapodás ellenértékét közvetlen párhuzamba hozni a munkabérrel nem lehetséges<sup>19</sup>, ugyanakkor funkciójukban hasonlóságokat lehet felfedezni tekintettel arra, hogy ezen ellenérték gyakorlatilag egy kompenzáció a valamilyen speciális munkavállalói kötelezettségért. Az ellenérték megállapításának feltételrendszere egy későbbi fejezetben kerül elemzésre.

Funkcióját tekintve ezen kompenzáció hivatott betölteni azt a jövedelemkiesést, amelyet a munkavállaló esetlegesen a konkurensnél végzett munka után fizetett bérrel pótoltna. Itt nyilvánul meg legmarkánsabban a hasonlóság a munkabér és a versenytilalmi megállapodás után fizetett ellenérték között, így elmondható, hogy ezen kompenzáció – amennyiben megfelelő és arányos – tekinthető a bérezés egy kifejezetten speciális esetének.

#### 4. A tilalom időtartama

A tilalom időtartama alatt azt a meghatározott kezdetű és végű időtartamot kell érteni, amely alatt a munkavállaló köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, amellyel a

<sup>15</sup> Mt. 52. §.

<sup>16</sup> PRUGBERGER-ZACCARIA 2015, 244–255 pp.

<sup>17</sup> NÁDAS GYÖRGY-PRUGBERGER TAMÁS: *Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog*. Wolters Kluwer, Budapest, 2014, 259–260 pp.

<sup>18</sup> Mt. 136. §. (1) bek.

<sup>19</sup> RÚZS MOLNÁR KRISZTINA: *A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról*. Munkaügyi Szemle 2009/4. 43–46. pp.

munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné vagy sértené. A tilalom minden esetben a munkaviszony megszűnésétől számított két évig tarthat. Törvényi korlátja ugyanakkor nincsen ennél rövidebb tilalmi idő kikötésére, e tekintetben az Mt. csak egy maximumot állapít meg. Ugyanakkor érdemes megjegyezni azt is, hogy ahhoz, hogy a megállapodás arányossági és szükségességi kritériumrendszere megfelelő legyen, a túl rövid tilalmi időtartam sem lesz megfelelő. Ez esetben a jogintézményt fosztjuk meg a céljától, ugyanis a túl rövid időtartam ugyanannyira védi a munkáltató jogos gazdasági érdekét, mintha nem is kötöttek volna ki versenytilalmi megállapodást. Az időtartam megállapításánál is azt kell tehát vizsgálni, – amennyiben az arányos és szükségszerű – hogy mennyire szolgálja magának a megállapodásnak a célját, a gazdasági érdekvédelmet.

### 5. A megállapodás ellenértékének mértéke

Az arányos és megfelelő ellenérték kikötése az egyik fontos tartalmi eleme a versenytilalmi megállapodásoknak. Alapvetéséként ki kell jelenteni, hogy a munkaviszony megszűnése utáni időszakra vállalt speciális munkavállalói kötelezettségek minden esetben visszerthesek. Ezzel összefüggésben a munkáltató nem kötelezheti ingyenesen ilyen speciális kötelezettségre a munkavállalóját, ugyanis az törvénybe ütköző szerződés lenne, így semmis lenne a megállapodás.<sup>20</sup>

Kiemelendő továbbá, hogy az ellenérték ez esetben mintegy keresetpótló szerepet tölt be, tehát az összegnek – legalább részben – alkalmasnak kell lennie arra, hogy a korlátozott munkavállaló megélhetési költségeit fedezze, illetőleg egzisztenciális igényeit kielégítse.<sup>21</sup> Ebből egyenesen következik az, hogy az ellenértéket kizárólag pénzben lehet meghatározni, természetbeni ellenérték kikötése – mint pl.: étkezési hozzájárulás, költségtérítés stb. - törvénybe ütköző.<sup>22</sup>

A hatályos szabályozás az ellenérték megfeleléségét és arányosságát illetően egy hármas követelményrendszert határoz meg. Elsőként deklarálja, hogy a kötelezettségért arányos kompenzáció illeti meg a munkavállalót, így jelenítve meg az ellenérték jövedelepótló jellegét. Másodikként rögzíti - mintegy zsinórmértékként - a szerződéses korlátázás mértékével összhangban levő ellenértéket, harmadikként pedig a mindenkori alaphármas harmadával egyenértékű összeget határoz meg alsó korlátként. Ebből a hármas követelményrendszerből kitűnik, hogy a törvényi szabályozás *ex lege* a szolgáltatás-ellenszolgáltatás tengelyre helyezi és arányosítja az ellenérték kikötését.<sup>23</sup>

Az ellenérték mértékét meghatározó funkció lehet a munkáltatónál munkaviszonyban eltöltött idő, a munkakör jellege, illetőleg az, hogy a munkavállaló vezető beosztásban végezte-e a munkáját. Ha ezen kritériumokat elemezni kezdjük, gyakorlatilag egy közös *origóra* vezethető vissza, az pedig a védett körbe tartozó információkhoz való hozzáférés mértéke. Tehát az ellenértéket ehhez a szinthez kell arányosítani, azzal a kitételrel, hogy a törvényi minimumot mindenképpen el kell érnie.

<sup>20</sup> PRUGBERGER-ZACCARIA 2015, 244–255. pp. és Mt. 27. §. (1) bek.

<sup>21</sup> BH 2019.1.24.

<sup>22</sup> BH 2001.84

<sup>23</sup> CSÉFFÁN JÓZSEF: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező, Szeged, 2018. 632. p.

A kialakult bírói gyakorlat általában az az évi bruttó átlagkereset felét tartja arányos ellenértéknek.<sup>24</sup> Fontos azonban kiemelni, hogy egységes zsinórmértékként ez nem kezelhető, ugyanis a jogintézmény jellegéből fakadóan minden eset egyedi elbírálásra szorul, így jogvita esetén a bíróságnak körültekintően kell megvizsgálnia a körülményeket, illetve a korlátozás két félre gyakorolt hatását.<sup>25</sup> Kiemelendő továbbá, hogy hibás az a gyakorlat, miszerint a munkáltató a munkabér részeként tekint a versenytildalmi megállapodás ellenértékére.<sup>26</sup>

## 6. A megállapodás esedékessé válása

A versenytildalmi megállapodás a munkaviszony megszűnésének pillanatában válik esedékessé, ebből eredeztethető speciális munkavállalói kötelezettségi jellege. A vizsgálandó tárgy ez esetben a munkavállalót terhelő kötelezettségek forrása. Mint azt korábban részleteztük, a versenytildalmi megállapodáshoz hasonló kötelezettség terheli a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt, mivel az Mt. *expressis verbis* előír egy nemtevési kötelezettséget a munkáltató jogos gazdasági érdekét védendő céllal.<sup>27</sup> A vizsgálandó időszak tekintetében tehát a munkaviszony megszűnését szükséges górcső alá venni. Alapvetésként elmondható, hogy az Mt. nem szabályozza, hogy a munkaviszony megszűnése vagy megszüntetése esetén lesz-e alkalmazható a versenytildalmi megállapodás, így a jogalkotói célzathoz arra lehet következtetni, hogy egy általános érdekvédelmet kívánt megvalósítani ezen speciális jogintézmény létrehozásával. *Argumentum a contrario* így az az értelmezés is helytelen, miszerint a versenytildalmi megállapodás, mint szankció vagy büntetés jelenik meg a munkaviszony bizonyos egyoldalú megszüntetési formáinál. Érdemes azonban megvizsgálni a munkaviszony megszűnésének tipikus eseteit a versenytildalmi megállapodás esedékessé válásának szempontjából.

A munkavállaló halálával megszűnik a munkaviszony, így a versenytildalmi megállapodásban foglaltak – a halálból, mint jogi tényből kifolyólag – nem lesznek alkalmazhatóak.<sup>28</sup> Kivételt képez ez alól a munkáltató halála, ugyanis ilyen esetben az örökösnek kell gondoskodnia a továbbfoglalkoztatásról, illetőleg a munkaviszony megszüntetéséről, mivel ilyen esetekben a munkaviszony nem szűnik meg automatikusan.

A határozott idejű munkaszerződéseknél nincsen akadálya annak, hogy a versenytildalmi megállapodás a határozott idő letelte után alkalmazhatóvá váljon, itt – a határozott idejű munkaviszonyra vonatkozó szabályokból kifolyóan<sup>29</sup> – a munkaszerződésben meghatározott időtartam letelte után a munkaviszony automatikusan megszűnik és a versenytildalmi megállapodásban foglaltak alkalmazhatóvá válnak.

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén mindenképpen egyedileg kell megvizsgálni, hogy a versenytildalmi megállapodás önmagában alkalmazható lesz-e.

<sup>24</sup> GERGELY KATALIN - KISS BETTINA BOGLÁRKA: *A versenytildalmi megállapodás ellenértékének adójogi és társadalombiztosítási megítélése*. Jogmagyarázat 2017/1. 63–67. pp.

<sup>25</sup> BH 2006.334.

<sup>26</sup> EH 2015.02.M7

<sup>27</sup> Mt. 8. § (1) bek.

<sup>28</sup> KRISTON EDIT – SÁPI EDIT – TÓTH GERGŐ: *Jogi alapismeretek*. Novotni Kiadó, Miskolc, 2016. 28. p.

<sup>29</sup> Mt. 63. § (1) bek. c) pont

Amennyiben a gazdasági egységet átvevő munkáltató már nem az Mt. hatálya alá tartozik, úgy egyértelműen a munkajogi versenytalimi megállapodásban foglaltak nem lesznek irányadóak, így célszerű a jogos gazdasági érdeket más eszközzel biztosítani, amennyiben arra jogszabály felhatalmazást ad.

Amennyiben a munkáltató jogutód nélkül szűnik meg, úgy *ad absurdum* a megmaradó versenytalimi megállapodás egy, már nem létező jogos gazdasági érdeket védene, így természetesen ez esetben sem lesz alkalmazható a megállapodás.

Ehhez kapcsolódik az az esetkör, amikor a munkáltató nem jogutód nélkül szűnik meg és az átvevő munkáltató is az Mt. hatálya alá tartozik. Ilyen esetkörökben főszabály szerint a fennálló munkaviszonyok, illetőleg az azokhoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek egyaránt átszállnak az átvevő félre. Kérdésként merül fel, hogy ha csak az átvétel időpontjában fennálló munkaviszonyokra terjedhet ki az átszállás, akkor miként szállhat át a tilalom az átvevő munkáltatóra. A válasz a versenytalimi megállapodás speciális természetében rejlik, miszerint a felek a megállapodásukban egy munkaviszonyra vonatkozó tilalmat kötöttek ki. Így, habár konkrét munkaviszony már nem áll fenn, az abból származó jogok és kötelezettségek átszállásának nincsen törvényi akadálya.<sup>30</sup>

A munkaviszony megszüntetésének esetköreinél jóval egyszerűbb az értelmezés. Amennyiben a felek közös, egybehangzó akaratukkal nem módosítják vagy állnak el a megállapodásuktól, az az összes megszüntetési módnál alkalmazható és alkalmazandó lesz. A korábbi „rendes” felmondás – az új Mt. szerint felmondás – esetében a megállapodás hatályosulásának kérdéskörénél meg kell vizsgálni a felmondási idő versenytalimi megállapodásra gyakorolt hatását. Sok ellentmondás született abból, hogy a munkavállaló nem vette figyelembe azt a tény, hogy a munkaviszony – felmondási idő kikötése esetén – nem a munkáltató, illetőleg munkavállaló akaratnyilatkozatával szűnik meg, hanem a kikötött felmondási idő leteltével. Azért fontos ez az elhatárolás, mert tekintettel arra, hogy a munkavállalónak a felmondási idő alatt munkavégzési kötelezettsége állhat fenn, a munkavállaló egyaránt lenne jogosult munkabérré és a versenytalimi megállapodás ellenértékére, ami nyilvánvalóan értelmezhetetlen helyzetekhez vezetne. A helyes jogértelmezésen haladva viszont nyilvánvaló, hogy mivel a munkaviszony a felmondási idő alatt is fennáll, úgy a munkavállaló kötelezettsége is, hogy tartózkodjon minden olyan magatartástól, amivel munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné vagy sértené, és ehhez külön megállapodásra nincsen szükség. Összefoglalva tehát az a feltételezés, hogy a versenytalimi megállapodás már a felmondási idő kezdetétől terheli a feleket nyilvánvalóan helytelen.

Az azonnali hatályú felmondás esetén kissé bonyolultabb a helyzet, kiváltképp a munkavállaló részéről közölt azonnali hatályú felmondással, ami egy későbbi fejezetben kerül vizsgálatra. Főszabály szerint azonban az azonnali hatályú felmondás közlésével megszűnik a munkaviszony, így a megállapodásban foglaltak a következő munkanapon alkalmazandóvá válnak.

A közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetés esetén a versenytalimi megállapodás – a felek eltérő akaratának kivételével – ugyanúgy kötni fogja a feleket a munkaviszony megszűnése után. Hasonló a helyzet a fizetés nélküli szabadságon távol

---

<sup>30</sup> CSÉFFÁN 2018, 144. p.



levő munkavállalók esetében. Jelen esetben a megegyezést követő munkanapon, vagy a felek által kikötött más időpontban.<sup>31</sup>

Összefoglalva tehát, a helyes értelmezést a hatályosulást érintően mindig akkor kapjuk meg, ha megvizsgáljuk a munkaviszony megszűnésének konkrét időpontját. Az azt megelőző időtartamra, az Mt. szabályai az irányadók és csak és kizárólag a munkaviszony megszűnését követően tudják alkalmazni a felek a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat.<sup>32</sup>

### *III. A versenytilalmi megállapodások polgári jogi vonatkozásai*

#### *1. A polgári jog és a munkajog jogági viszonyrendszere*

Az új Mt. szakított az elődei által támasztott iránymutatással és újraértelmezte a munkajog és a polgári jog között viszonyrendszert. Ez főként az állam berendezkedés változásának, illetőleg a rendszerváltozásnak köszönhető. Ahhoz, hogy a hatályos Mt. polgári joggal való kapcsolatrendszerét átlássuk érdemes visszanyúlni egészen az 1967. évi II. törvényhez. A politikai berendezkedés következtében természetesen a gazdaság illetőleg a jogrendszer sem maradhatott befolyásmentes, így alakult ki a rendszerváltás előtt a munkajogot uraló reálszocializmus. Jelen vizsgálat szempontjából a reálszocializmus legfőbb aspektusa az volt, hogy a munkajog polgári jogból való kiszakadását alapvetésként fogadta el, illetőleg a polgári jogtól független, önálló jogágként tartotta számon a munkajogot. A reálszocialista felfogás szerint a polgári jog áruviszonyokat szabályoz, a munkajog esetében viszont ezekről nem beszélhetünk. Ez a felfogás egészen a rendszerváltozásig fennmaradt, sőt az 1992. évi XXII. törvény szabályozásában is tetten érhető ez a mentalitás, véglegesen azonban az új Mt. szakított vele.<sup>33</sup> A reálszocialista megközelítés a Szovjetunióban sem volt maradéktalanul elfogadott, ugyanis a munkavállalók, illetőleg az általuk végzett munka minőségének piaci értékének megállapításának gondolata már az 1960-as években megjelent a szovjet szakirodalomban *Venzser* szovjet közgazdász által.<sup>34</sup> Változásra azonban majd 35 évet kellett várni sőt, bizonyos uniós tagállamok munkajogi szabályozása napjainkban ezen a szemléleten alapszik, mint például Csehország, Szlovákia és Lengyelország.<sup>35</sup> Jelen írás szempontjából érdekes adalék, hogy az 2012

<sup>31</sup> BH2010. 20. A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése nem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását.

<sup>32</sup> EBH 2001/559.

<sup>33</sup> NÁDAS GYÖRGY-PRUGBERGER TAMÁS: *A munkajogi szabályozás alakulásának főbb csomópontjai a szociális piacgazdaság nyugat-európai és a reálszocialista gazdaság kelet-európai rendszerében*. Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica 2014. Tomus 32 449–459. pp.

<sup>34</sup> V. G. VENZSER: *Az értéktörvény felhasználása a termelőszövetkezeti gazdaságban*. Kossuth Kiadó, Budapest, 1965. 13. p.

<sup>35</sup> LINHART – RANIC: *Arbeitsrecht in Tschechien I. 1–2*. In: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011, 1466–1467 pp., MARKECHOVA – KLIMANOVA: *Arbeitsrecht in der Slowakischen Republik, I–II*. In: In: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 1329–1330 pp., ZIMOCH TUCHOLKA – MALYNOWSKA HYLÁ: *Arbeitsrecht in Polen I–II.1. 1. 2*. In: Henssler, Martin – Braun, Axel (Hrsg.): *Arbeitsrecht in Europa*. Otto Schmidt Verlag, Köln, 2011. 998–100. pp.

előtti szabályozás két esetben nem az Mt. szabályait rendelte alkalmazni, ez a két eset pedig a versenykizárási megállapodás illetve a vezető állású munkavállaló kártérítési felelőssége a munkavállaló irányában. Az új Mt. szakított a korábbi szemlélettel és általános jelleggel kimondja, hogy az Mt. által nem szabályozott kérdésekben a Ptk. mintegy háttérjogszabályként lép elő. Ezen szemléletváltozás eredménye az is, hogy az új Mt. sokkal jobban hagyatkozik a felek autonómiájára és a kérdések jogi rendezését a felek önálló döntésére bízta. Így az Mt. szabályozása sokkal általánosabb jellegű lett, így a Polgári Törvénykönyv sokkal markánsabban jelenhet meg a munkaviszonyt érintő jogvitákban, illetve jogértelmezésekbe. A generális alkalmazhatóság e tekintetben a versenytilalmi megállapodások értelmezését is nagymértékben érintette. *Radnay József*, a Kúria (korábban Legfelsőbb Bíróság) munkajogi kollégiumának nyugalmazott elnökének álláspontja szerint nevesíteni ugyan nem kellene a Ptk.-ban a munkaszerződést, de konkrétan háttérjogszabályként szolgálhatna a Ptk. a munkajog minden területén.<sup>36</sup> Meg kell továbbá említeni, hogy az új Ptk. kodifikációs munkálatai során két nézet is felmerült, amely a munkajog „polgárisodását” hivatott elősegíteni. *Kiss György* álláspontja szerint<sup>37</sup> – nyugat-európai mintára – szükséges lenne a Ptk. kötelmi jog különös részében nevesített szerződésenként feltüntetni a munkaszerződést, *Prugberger Tamás* pedig ezt kiterjesztette volna a kollektív szerződésekre, illetve üzemi megállapodásokra is.<sup>38</sup> Ezen nézetek közül egy sem került be a Ptk. kötelmi jogi részébe a szakirodalom részéről támasztott igény ellenére sem.

## 2. Az üzleti titok védelme

A korábbiakban már kitértünk a védett információk felhasználására, illetőleg arra, hogy ezt a munkáltató milyen eszközökkel jogosult biztosítani. Egyrészt a munkaviszony alatt külön juttatás nélkül is köteles a munkavállaló tartózkodni minden olyan magatartástól, amivel a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, értendő itt például az üzleti titoknak minősülő információk jogellenes hasznosítását.<sup>39</sup> Másrészt biztosíthatja ezt a munkáltató egy versenykorlátozást tartalmazó megállapodásban, ami már egy szélesebb körű korlátozást realizál, a munkavállaló munkavállalási szabadságát szorítja korlátok közé. Mindenképpen vizsgálatra szorul azonban az, hogy mit is tartunk üzleti titoknak, illetve, hogyan is épül fel ezen védett információk rendszere.

2018-ig az üzleti titok védelme – a magántitokéhoz hasonlóan – a Ptk. Személyiségi jogok fejezetében került szabályozásra. Ezt követően egy uniós irányelvvel összhangban, külön törvényt szenteltek az üzleti titok védelmének.<sup>40</sup> Az irányelv alapvetően rendelkezik a nem nyilvános *know-how*, az üzleti titkok jogosulatlan megszerzésével, hasznosításával és felfedésével szembeni intézkedésekről. Szükséges volt egy ilyen jellegű EU-s

<sup>36</sup> RADNAY JÓZSEF: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*. Polgári Jogi Kodifikáció 1999/1. 9–14. pp.

<sup>37</sup> KISS GYÖRGY: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre*. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/2. 3–17. pp.

<sup>38</sup> PRUGBERGER TAMÁS: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre*. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/2. sz. 19–26. pp.

<sup>39</sup> Mt. 8. §.

<sup>40</sup> A 2013. évi 2:47 §-t hatályon kívül helyezte: 2018. évi LIV. törvény 35. § (2). Hatálytalan: 2018. VIII. 8-tól.

szintű szabályozás, ugyanis nyilvánvalóvá vált, hogy az információs technológia fejlődésével a világ szűkülte és az ilyen jellegű visszaélések sokkalta könnyebbé váltak, mint a korábbi évtizedekben. A cél tulajdonképpen az volt, hogy a belső piacon egyensúlyt teremtsen, hasonló szabályozással éljenek a tagállamok, amik csökkentik az ilyen jellegű visszaélések megjelenését.<sup>41</sup>

Az új törvény lényegében pontosította és sokkal jobban kibontotta az üzleti titok fogalmát. Lényegében egyesítette az üzleti titok, mint személyiségi jogvédelmi és mint tisztességtelen piaci magatartással szembeni jogvédelmet. A versenytildalmi megállapodások kapcsán fontos kiemelni, hogy a törvény hangsúlyozza, hogy a védelem objektív elemként jelenik meg, így nem szükséges vizsgálni azt, hogy az üzleti titkot felhasználva képes-e harmadik személy előnyhöz jutni, a védelem az információt jellegénél fogva megilleti.

Az üzleti titok kapcsán a törvényi fogalom<sup>42</sup> egy hármas konjunktív feltételrendszerrel értelmezhető. Elsősorban nem szabad közismertnek lennie, tehát előfordulhat, hogy néhányan ugyan ismerik. Másodrészt, ha részinformációkból tevődik össze és ezen információk egyes részei ismertek, míg mások nem, de összességében nem közismert. Majd végül, de nem utolsó sorban, ha a gazdasági vetélytárs nincs ennek az információnak a birtokában, akkor üzleti titoknak minősül.

A második feltétel a formaiságát jelöli. Ez lehet tény, tájékoztatás, adat, vagy ezek összeállítása.

A harmadik magatartási feltétel, amely a titok jogosultja részéről kell, hogy fennálljon és olyan jelentéstartalmat kell, hogy hordozzon, amiből egyértelműen kitűnik, hogy a jogosult „titokban kívánja” tartani a védett körbe tartozó információt.

Összegezve tehát látható, hogy a munkajogi versenytildalmi megállapodás által védett közvetett jogi tárgy miként nyilvánulhat meg, illetve a munkajog klasszikus magánjogi aspektusa.

### *3. A kötbér megjelenése a versenytildalmi megállapodások szabályozásában*

A kötbér törvényszövegben való megjelenése csak a közelmúltban következett be, 2020 elejétől került alkalmazásra. A kötbér, mint szerződéses biztosíték a munkajogba való integrálása nem teljesen alaptalan gondolat. *Prugberger Tamás*<sup>43</sup> és *Kiss György*<sup>44</sup> is arra az álláspontra helyezkedik, hogy habár a munkajog sajátos természete első pillantásra nem egyezik a Polgári Törvénykönyv természetével, a kötbér kikötésnek fontos szerepe lehet a munkaviszony tekintetében. *Radnay József* álláspontja is hasonló volt, szerinte a

<sup>41</sup> Az Európai Parlament és a Tanács 2016. június 8-i (EU) 2016/943 irányelve a nem nyilvános know-how és üzleti információk (üzleti titkok) jogosulatlan megszerzésével, hasznosításával és felfedésével szembeni védelemről.

<sup>42</sup> Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 1. § (1) – (2) bek.

<sup>43</sup> PRUGBERGER TAMÁS: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésekre*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001. 177. p. PRUGBERGER TAMÁS: *Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között* (Tanulmánygyűjtemény). Debreceni Egyetem – Közgazdaságtudományi Kar, [Debrecen], 2006. 20. p.

<sup>44</sup> KISS GYÖRGY: *Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001. 242–243. pp.

munkaszerződésből eredő kötelezettségek biztosítása érdekében a kötbér jogintézménye kifejezetten hasznos lehet.<sup>45</sup> Ezen vélemények materializálódtak az 1992-es Mt.-ben, illetve a hatályos törvényben is kifejezésre kerültek. Fontos azonban kiemelni, hogy a hatályos Mt. csak két helyen engedélyezi a kötbér kikötését. Ez a kettő jogintézmény a versenytilalmi megállapodás és a tanulmányi szerződés. Más esetben nemcsak, hogy nem nevesíti, de külön általánosan nem is engedélyezi a kötbér kikötését a munkaviszonyra vonatkozóan.<sup>46</sup>

Megvizsgálva a versenytilalmi megállapodást érthetővé válik, miért is engedi az Mt. a kötbér kikötését ez esetben. A Mt. többi jogintézményével szemben, itt a megállapodás a munkaviszonyon „kívülre” vonatkozik, így érthető, hogy az Mt. szabályai vagy korlátozottan, vagy egyáltalán nem lennének alkalmazhatóak a megállapodás megszegésére. A jogalkotó ezt a problémát felismerve a Ptk.-hoz nyúlt, ahol két autonóm személy közötti piaci viszonyoknál biztosíték jellegű jogintézményt beemelve a jogszabályba próbálta a felek közötti megállapodást erősíteni. Ez a kitétel is erősíti a versenytilalmi megállapodás jogágak közötti helyzetét.

### 3. A feltűnő értékaránytalanság és a nem megfelelő ellenérték közötti kapcsolat

Az ellenérték követelményei kapcsán az arányosság már korábban elemzésre került, azonban meg kell vizsgálni ezen feltétel a Ptk.-ban foglalt megtámadási okként nevesített *feltűnő értékaránytalanság* jogintézményét is, mint hasonló jellegű szabályozást.<sup>47</sup> Elsődlegesen fontos kiemelni, hogy az Mt. a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfélelősége kapcsán nem rendeli alkalmazni a Ptk. rendelkezéseit<sup>48</sup>, pusztán egy arányossági vizsgálatot ír elő. Ezen döntés megvizsgálva sok hasznos megállapítás tehető. A mentesítést teljes mértékben kizárja az Mt. a szerződéskötés körülményre való hivatkozást, ugyanis feltételezi, hogy a felek a kockázatot felmérve, tudatosan hoztak ilyen döntést.<sup>49</sup> Ezt az álláspontot erősíti az a tény is, hogy a versenytilalmi megállapodás megkötését követően a feleknek van lehetősége módosításra, illetve – adott esetben - elállásra is. Másik fő különbség, hogy az aránytalanságot tekintve, nincs szükség nagymértékű eltérésre, a felek akár kismértékű aránytalanság esetén is sikerrel élhetnek a megtámadási joggal.<sup>50</sup> Ebből következően a Ptk. 6:98. § alkalmazása adott esetben mindkét fél számára hátrányokkal járhatna, valamint a jogalkalmazás szempontjából sem lenne ideális.

<sup>45</sup> RADNAY JÓZSEF: *A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra*. In: Manfred Ploetz – Tóth Hilda (szerk.): *A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései*. Novotni, Miskolc, 2001. 272. p.

<sup>46</sup> LŐRINCZ GYÖRGY: *A Polgári Törvénykönyv rendelkezéseinek alkalmazása*, In: Kardkovács Kolos (szerk.): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2016. 100. p. BANKÓ–BERKE–KISS: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Wolters Kluwer Hungary, Budapest, 2017. 652–653. pp.

<sup>47</sup> Ptk. 6:98. §.

<sup>48</sup> Mt. 31. §.

<sup>49</sup> BH.2001.339.

<sup>50</sup> 1/2019. (V.20.) KMK vélemény a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről.

#### IV. A versenytildalmi megállapodások alapjogi szemszögéből

A versenytildalmi megállapodások az eddig tárgyaltakon túl is érintenek további jogterületeket. Ezek közül az egyik legmarkánsabban megjelenő jogterület az alkotmányjog, azon belül is az alapjogok kérdésköre. A versenytildalmi megállapodás lényegéből fakadóan hordoz magában egy alapjogi korlátozást. Az Alaptörvény is alapjogként nevesíti a szabad foglalkozásválasztást, illetve a munka megválasztásához való jogot. Teljesen egyértelmű, hogy a versenytildalmi megállapodásban foglaltak megvalósítják ezen alapjog korlátozását. Erre a német alkotmánybíráskodás is kitért, mikor a HGB, a német kereskedelmi törvény § 90a szakaszban foglalt *Wettbewerbsverbot* szabályozásának alkalmasságát vizsgálta. Arra a megállapításra jutott, hogy habár magában a versenytildalmi megállapodás által realizált alapjogkorlátozás még elfogadható lehet, az olyan megállapodás, amely aránytalanul korlátozza a munkavállaló szabad foglalkozásválasztáshoz való jogát, nem tekinthető alkotmányosnak.<sup>51</sup> A magyar versenytildalmi megállapodás szabályozása is hasonló alapjogi elveken nyugszik. Az alapjogkorlátozás ellensúlyaként jelen jogintézmény esetében az arányos és megfelelő ellenérték<sup>52</sup> szerepel.<sup>53</sup> Az arányosság kritériumában nyilvánul meg az alapjog korlátozás során szükséges teszt elvégzése. Amennyiben ezen ellenérték arányos a munkavállaló által tűrni köteles tilalommal, az esetben nem lehet az alapjog sérelmét megállapítani. Amennyiben a tilalom terjedelmét vizsgáljuk meg, akkor is hasonló megállapításra juthatunk. A túlzott földrajzi, vagy túl általánosan megjelölt tevékenységi körre vonatkozó tilalom szintúgy lehet alapjogot sértő, amennyiben nem kapcsolódik hozzá megfelelő ellenérték. Úgy gondolom, hogy az ilyen alapjogkorlátozások jogszerűségét minden esetben a tilalom-ellenérték tengelyen, illetve ezek relációját vizsgálva kell megítélni. Felmerülhet a kérdés, hogy van-e határa ennek az arányosságnak? Véleményem szerint van, ugyanis hiába a csillagászati nagyságú ellenérték, ha az gyakorlatilag a munkához és foglalkozás szabad megválasztásához való alapjog teljes elnyomását kívánja meg, semmiképpen sem tekinthető alkotmányosnak – tekintettel arra a követelményre, hogy csak a korlátozás megengedett, a jogtól való megfosztás *de lege* kizárt – ugyanis ezzel pont a jogintézmény, illetőleg az alapjog *érintheetlen lényege* veszik el.<sup>54</sup>

#### V. A versenytildalmi megállapodások és a hatályos magyar versenyjogi szabályozás közötti átfedések

A versenytildalmi megállapodás kapcsán lehetetlen elkerülni a klasszikus versenyjogi szabályozással történő összehasonlítást, illetőleg az attól való elhatárolást. Sok hasonlóság felfedezhető, de sok különbség is, összességében azonban azt lehet mondani, hogy a versenyjog és a munkajog találkozása legmarkánsabban az ilyen megállapodások kapcsán történik meg.

---

<sup>51</sup> BVervGE 81, 242.

<sup>52</sup> PRUGBERGER TAMÁS: *A versenykizárási szerződés és a munkajog*. Gazdaság és Jog 2014/9. 8–11. pp.

<sup>53</sup> KISS BARNABÁS-LICHTEINSTEIN JÓZSEF-TÓTH JUDIT: *Alkotmányjog II. Alapjogok és emberi jogok*. Iusperituss Kiadó, Szeged, 2018. 40–42. pp.

<sup>54</sup> KISS-LICHTEINSTEIN-TÓTH 2018, 41. p.

Az összehasonlításhoz szükségképpen az üzleti titok fogalmából, illetőleg az azt szabályozó törvény rendelkezéseiből kell kiindulni.<sup>55</sup> Fontos mindenekelőtt kiemelni, hogy a versenytilalmi megállapodások elsősorban nem az üzleti titok védelmére vonatkoznak, hanem annak körén túl megszerzett ismeretekre elsősorban, azonban van olyan munkajogi álláspont, ami szerint az üzleti titkokra vonatkozóan is alkalmazni kell a versenytilalmi megállapodások szabályait, véleményem szerint is ez a helyes álláspont.<sup>56</sup> Azonban jelen vizsgálat szempontjából a szélesebben elfogadott álláspontot tekintem irányadónak. Az összehasonlítást érdemes a versenyjogi szabályozás oldaláról kezdeni, talán pontosabb és átláthatóbb megállapítások tehetőek úgy.

A versenyjog által tiltott üzleti titoksértés bizonyos aspektusaiban szélesebb, míg más aspektusaiban szűkebb körben érvényesül, mint a munkajogban megjelenő versenytilalmi megállapodás. Az üzleti titoksértés több különböző magatartással is megvalósítható, mint a versenytilalmi megállapodás megszegése, így szükségszerűen szélesebb ezen aspektusában a versenyjogi szabályozás, viszont kétségkívül szűkebb, mivel a versenyjog ezen védelemben kizárólag az üzleti titoknak minősülő ismereteket részesíti<sup>57</sup>, míg a versenytilalmi megállapodás, ezen túl terjeszkedő ismereteket és információkat védi.<sup>58</sup>

A következő vizsgálandó szempont a védelem mikéntje. Az üzleti titok védelméről szóló törvény precízen meghatározott magatartások megvalósulását közvetlenül jogellenesnek tekinti és lehetővé teszi a jogosult számára, hogy az bírósághoz fordulva kérje a jogsértés megállapítását, a jogsértő személy kártérítésre kötelezését, a jogsértő magatartás abbahagyására kötelezését és a jogsértő magatartástól való eltiltást. A munkajogi szabályozás ezzel ellentétben sokkal jobban hagyatkozik a felek akaratára. A megállapodásban csak a védendő célt rögzítik a felek, a konkrét magatartás tanúsítását, illetve annak szankcionálásának rendszerét önállóan állapíthatják meg. Talán itt nyilvánul meg leginkább a munkajogi és polgári jellegű szabályozás közötti különbség. Kiemelendő továbbá itt az is, hogy van egy közös pontja a védelem szabályozásának mindkét esetben, ugyanis az esetek nagy százalékában a versenyjogi szempontból jogsértő magatartás, a versenytilalmi megállapodással is szükségszerűen ellentétes lesz, így adott esetben a fent említett objektív polgárjogi szankciók miatti bírósághoz való fordulás a munkáltatót is megilletteheti.<sup>59</sup>

Az üzleti titoksértésnek minősülő magatartások<sup>60</sup> – az üzleti titok tisztességtelen módon történő megszerzése, felhasználása, jogosulatlan mással való közlése és nyilvánosságra hozatala – munkajogi szempontból való vizsgálata után arra a megállapításra juthatunk, hogy a „tisztességtelen” elemtől eltekintve az első két magatartás a munkaviszony fennállása alatt gyakorlatilag elkerülhetetlen. A munkakörben előírt tevékenysége során a munkavállaló szükségszerűen és elkerülhetetlenül hozzájut olyan védett információk-

<sup>55</sup> Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény.

<sup>56</sup> KOZMA ANNA – LŐRINCZ GYÖRGY – PÁL LAJOS – PETHŐ RÓBERT: *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. HVG-ORAC, Budapest, 2014. 454. p.

<sup>57</sup> MISKOLCZI BODNÁR PÉTER: *A versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályai és a kapcsolódó versenyjogi jogintézmények*. Miskolci Jogi Szemle 2017/2. Klsz. 378. p.

<sup>58</sup> Amennyiben azt az álláspontot ismerjük el, miszerint az üzleti titokra is alkalmazni kell a versenytilalmi megállapodásokat, úgy a munkajogi szabályozás egyértelműen szélesebb védelmet biztosítana a munkáltatóknak, de véleményem szerint több jogelméleti kérdést is felvetne.

<sup>59</sup> MISKOLCZI BODNÁR 2017, 378. p.

<sup>60</sup> Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 6. §.

hoz, amik, ha a versenytárs kezébe jutnak, minden bizonnyal rontják az eredeti munkáltató piaci pozícióját. Ebből következik az, hogy az ilyen esetekben nem lehet alkalmazni az versenyjogi jogkövetkezményeket az üzleti titok védelme érdekében, ugyanis a jóhiszeműség és tisztesség követelményébe<sup>61</sup> nem ütközhet az a magatartás, ami miatt a munkakör rendeltetészerű betöltése közben, védett információk birtokába jut a munkavállaló.

A védelem jogosultjának személye a versenyjogban az üzleti titok jogosultja. Jogdogmatikai szempontból ez egy abszolút szerkezetű jogviszonyt feltételez, azaz csak a jogosult kerül meghatározásra, vele szemben mindenki kötelezett. *A contrario* ebből arra következtethetünk, hogy a jogalkotó egy általános védelmet kívánt rendelni az üzleti titoknak, más polgári jogi jogintézményhez hasonlóan, a kötelezettek körét jogokkal felruházni nem kívánta. A versenytitalmi megállapodások ezzel szemben mindenképpen relatív szerkezetű, kétoldalú megállapodások, ahol mindkét fél nevesítve van és jogokkal, illetve kötelezettségekkel rendelkezik. Ebből következtethetünk arra, hogy a munkajogi versenytitalmi megállapodások mindkét fél érdekét szolgálják és mindkét felet védik az esetleges jogsértéstől.

Az előzőkből tisztán látszik, hogy az üzleti titoksértést megvalósító az üzleti titok jogosultján kívül bárki lehet, aki az üzleti titok birtokába jut, illetve a korábban részletezett magatartásokat tanúsítja. A versenytitalmi megállapodás esetén viszont csak a tilalom kötelezettje valósíthatja meg a szerződésszegést, a védett információk körében ez a kötelezett munkavállaló. Ezzel kapcsolatban a szükséges, hogy az információk útján előnyt szerző harmadik fél versenytársként legyen azonosítható, az eredeti munkáltató tekintetében, míg a versenyjogban ilyen jellegű vizsgálatot nem kell végezni, pusztán a titok megismerése jogosulatlan harmadik személy által elegendő a jogsértéshez.

A bizonyítási teher kapcsán meg kell jegyezni, hogy a jogosultnak bizonyítania kell, hogy üzleti titoknak minősülő információ birtokában volt, illetőleg azt is, hogy valaki megvalósította a korábban tárgyalt magatartások egyikét az üzleti titok vonatkozásában. A munkajogban a volt munkáltatónak bizonyítania kell, hogy a volt munkavállaló munkavégzésre irányuló szerződést létesített a volt munkáltató versenytársával, a munkakör betöltése olyan kötelezettséget tartalmaz, amely a volt munkáltatónál kifejtett tevékenységgel megegyezik és a volt munkáltatónál szerzett ismereteket ezen tevékenység kifejtése közben eredményesen hasznosítja.<sup>62</sup> Ebből is tisztán kivehető, hogy a munkajogi szabályozás relatív jellege miatt egy sokkal konkrétabb szabályozást állít fel, mint a polgári szabályozás.

A jogsértés esetén is megfigyelhetőek különbségek. Alapvetésként elmondható, hogy mindkét szabályozás a prevencióra épít – mind generális, mind speciális tekintetben – de a munkajogi szabályozásnál már a törvény lehetőséget ad a munkáltatónak arra, hogy már a jogsértést megelőzően a munkavállaló elhelyezkedése után, de a tényleges tevékenység kifejtése előtt bírósági úton szerezzen érvényt a jogos gazdasági érdekének, míg a versenyjogban csak a jogsértést követően, mintegy *reparatív* jelleggel lehet bírósághoz fordulni a jogosultnak. Fontos azonban kiemelni, ahogy az a jogalkotói szándékból és a szabályozás is világosan kitűnik, hogy mindkét esetben számíthatnak a jogosultak arra, hogy a másik fél vagy felek tartózkodni fognak attól, hogy a jog által rosszalott magatartást tanúsítsanak.

<sup>61</sup> Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 6. § Indokolás.

<sup>62</sup> MISKOLCZI BODNÁR 2017, 384. p.

Összegezve, a két jogintézmény nagyon közel áll egymáshoz, bizonyos esetkörökben talán átfedés is felismerhető, azonban a jelenleg uralkodó álláspont szerint az üzleti titkokra nem terjed ki a versenytilalmi megállapodások hatálya, így ez gyakorlatilag a fő elhatárolási okként határozható meg. Jogdogmatikai szempontból azonban az összehasonlítás mindenképpen kiemelkedő fontossággal bír, tekintettel a két jogintézmény fent részletezett hasonlóságaira és az egymásra gyakorolt hatásaira.

Ki kell még emelni a Tpvt. hatálya alá tartozó versenykorlátozó megállapodások kérdéskörét is. Főszabályként a törvény – a tisztességes verseny lehetőségének biztosítása céljából – az ilyen tartalmú megállapodások megkötését tilalmazza.<sup>63</sup> A korábbi elemzésből is kitűnik, hogy az ilyen jellegű megállapodások a versenytilalmi megállapodásokból kiindulva *a contrario* szükségképpen a munkaviszony megszűnése után kell, hogy kötéssenek. A szabályozás érdekessége, hogy míg a munkajog relatíve széles körben engedélyezi a versenykorlátozást, addig a Tpvt. mereven elhatárolódik tőle és csak bizonyos pontosan meghatározott esetekben engedélyezi azt.<sup>64</sup> A tilalmazott megállapodások tartalmára a törvény egy nem taxatív felsorolást alkalmaz, amiben megjelenő piacon tanúsítható magatartások inkább gazdasági jellegűek, mintsem munkajogi jellegűek, azonban a nem taxatív felsorolásból következtethetünk arra, hogy ezt a tilalmi kört kiterjesztően értelmezi minden gazdasági értékkel és hatással bíró tevékenységre. Amennyiben, a már korábban idézett *Venzser*<sup>65</sup> szovjet közgazdász által megfogalmazott és aztán napjainkra is elfogadott nézetet – miszerint a munkaerő konkretizálható piaci értékkel bír – vesszük alapul, úgy a munkajogi versenytilalmi megállapodások is potenciálisan a Tpvt. által tilalmazott szerződési tárgykörbe tartozhatnának. Felmerül a kérdés, hogy mi is az az elem, ami által az elhatárolás elvégezhető? A fő szempont talán a tilalom megfogalmazásában keresendő. A törvény a vállalkozások közötti megállapodások tiltja, mint két piaci szereplő között létrejövő versenykorlátozó jogviszonyt és nem munkavállaló és vállalkozás – munkáltató - között. Véleményem szerint ez az elhatárolás tűrheti a vitát, ugyanis hiába jön létre a megállapodás a munkáltató – vállalkozás – és a munkavállaló között, indirekt módon a kettejük között létrejövő jogviszony hatással van egy harmadik személyre – tipikusan a jövőben a versenykorlátozás hatálya alá eső munkavállalót alkalmazni kívánó munkáltatóra – így ezáltal az ő piaci szerepe gyengül. A munkajogi oldalról azonban jogos az az igény a munkáltató részéről, hogy a piaci értékkel bíró tudásanyagát és információit védeni kívánja. A fő kérdés tehát az, hogy hol lelhető fel abban különbség, ha a megállapodást a felek a munkaviszony fennállása alatt kötik meg – mint munkáltató és munkavállaló -, illetőleg, ha annak megszűnése után közvetlenül magánfelekként – a munkáltató, mint vállalkozás, a volt munkavállaló pedig mint egyéni vállalkozó. Úgy vélem, hogy a mostani szabályozás alapjaiban megfelelő, azonban az ilyen jellegű elhatárolásnál könnyen méltatlan helyzet állhat elő a munkáltatóra nézve, ha ő a munkaviszony fennállása alatt elmulaszt versenytilalmi megállapodást kötni, és azt utólag kívánja megtenni.

---

<sup>63</sup> Tpvt. 11. §.

<sup>64</sup> Tpvt. 13. §.

<sup>65</sup> V. G. VENZSER 1965, 13. p.



VI. A versenytilalmi megállapodás megszegésének esetleges büntetőjogi következményei

A munkajogi versenytilalmi megállapodások és a büntetőjogi felelősségre vonás vizsgálatakor abból a munkajogi álláspontból kell kiindulnunk, miszerint a versenykorlátozás hatálya kiterjed a munkavállaló által a munkaviszony során jogosultan megszerzett üzleti titkokra is.<sup>66</sup> A hatályos Btk. szabályozása<sup>67</sup> az üzleti titok védelméről szóló törvény<sup>68</sup>, az üzleti titkot definiáló szakaszából indul ki. Ez alapján tehát az elkövetési magatartásként az üzleti titok, jogosulatlan megszerzését, felhasználását vagy más személy részére hozzáférhető tételét, illetve nyilvánosságra hozását jelöli meg. Alapvetésként meg kell emelni, hogy a bírói gyakorlat alapján el kell választani a büntető- és a munkajogi felelősséget, függetlenül attól, hogy ugyanaz a magatartás valósította meg mindkét esetben a jogsértést. A fegyelmi eljárás keretein belül a munkavállaló vétkes kötelezettségzegését kell vizsgálni – a munkaviszony fennállása alatt - míg a büntetőeljárásban a büntetőjogi felelősséget kell vizsgálni. A két eljárásban azonban értékelhető ugyanazon magatartás is.<sup>69</sup> A fő problémát a versenytilalmi megállapodások kapcsán azt jelenti, hogy – mivel a munkaviszony már nem áll fenn – a fegyelmi eljárás *de lege* kizárt, a szerződészegésért való felelősség esetén a munkavállaló az Mt. – illetve kötbér kikötése esetén a Ptk. – szabályrendszere szerint felel. Kérdésként merülhet fel ugyan, hogy pusztán az, hogy a munkaviszony megszűnik, az üzleti titokhoz való jogosultságot megszünteti-e? A munkavállaló jogosultan kerül az üzleti titok birtokába a munkavégzés során, azonban a munkaviszony megszüntetése ebben a viszonyrendszerben értelmezhető úgy is, hogy a munkáltató ezen jogosultságát megvonja. Így a munkavállaló *ad absurdum* a munkaviszony után jogosulatlanul tartja a birtokában az üzleti titkot, de a munkaviszony megszüntetése esetén az üzleti titok tekintetében az *in integrum restitutio* fogalmilag kizárt, ugyanis valaminek a tudatos elfelejtése nem lehetséges. Mind a polgári mind a büntető szabályozás következetesen ezt magatartást nem is tekinti jogellenesnek. A probléma ott merül fel, amikor a munkavállaló a tilalom ellenére a versenytársként minősített munkáltatónál helyezkedik el, és ott a tilalmazott munkakörben kezd el munkát végezni. Az elhatárolást itt lehet elvégezni. A büntetőjogi felelősség megállapításakor az üzleti titokkal kapcsolatos magatartásokat kell vizsgálni, de a versenytilalmi megállapodás megsértése megvalósulhat ennél tágabb értelemben is, tehát az üzleti titok körén kívül eső információk jogosulatlan felhasználásával, illetve az ezek megismerhetővé tevésével. Ezen logikai meneten haladva tehát, ameddig az üzleti titok nem kerül megsértésre, a büntetőjogi felelősségre vonásra nincsen lehetőség, de a szerződészegésből eredő jogkövetkezmények alkalmazhatóak, ha a munkavállaló visszaélt a védett körbe tartozó információval. *A contrario*, ha a munkavállaló magatartásával üzleti titkot sértett mind a büntetőjogi eljárásnak, mind a munkajogi – illetőleg polgári – felelősségre vonásnak van helye külön eljárásban. Összefoglalva tehát a versenytilalmi megállapodások üzleti titokra való kiterjesztése büntetőjogi kérdéseket is felvet, de a munkáltató jogos gazdasági érdeke védelme miatt ez véleményem szerint szükséges lehet.

<sup>66</sup> KOZMA ANNA - LŐRINCZ GYÖRGY - PÁL LAJOS - PETHŐ RÓBERT 2014, 454. p.

<sup>67</sup> A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 418. §.

<sup>68</sup> Az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi. LIV. törvény 1. § (1) bek.

<sup>69</sup> BH2002.327 és BH.2006.298.

## VII. A versenytilalmi megállapodások érvénytelensége

### 1. Semmisség

A versenytilalmi megállapodások érvénytelenségének vizsgálatánál elsősorban a semmisségi okokat kell górcső alá venni. *Lőrincz György* álláspontja<sup>70</sup> szerint – az Mt. szabályozása alapján – akkor semmis a versenytilalmi megállapodás, ha a munkáltató által kikötött ellenérték nem éri el a munkavállaló adott időszakra járó alapbérének egyharmadát, illetőleg *ad absurdum* egyáltalán nem kötnek ki a felek ellenértéket. Ez a régi Mt. esetében nem így volt szabályozva, korábban csak az ingyenes versenytilalmi megállapodások esetében volt megállapítható. Ezt alátámasztandó *Kajtár Edit* is rámutatott arra, hogy a munkavállalási szabadságot korlátozó tartalmú szerződés ellenérték kikötése nélkül természetesen érvénytelenséget von maga után.<sup>71</sup> Fontos azonban, hogy az ingyenes szerződés és a túlzottan alacsony ellenérték között hatalmas dogmatikai különbség fedezhető fel. Tekintettel arra a speciális munkavállalói kötelezettségre, ami terheli a munkavállalót a szerződésből fakadóan az ellenérték kikötése elengedhetetlen, így ennek hiánya egy lényeges tartalmi elem elmaradása a szerződés vonatkozásában. Más a helyzet, amennyiben az ellenérték ugyan kikötésre került, de nem megfelelő. A régi Mt. szabályozása szerint ez jogalkalmazói mérlegelési jogkörbe tartozó probléma volt és az új Mt. bevezetésével jelent meg a törvényszövegben a minimum határ. Tehát dogmatikailag a nem megfelelő ellenérték – amennyiben, a polgári jogi szabályozást vesszük alapul - inkább megtámadási, mintsem semmisségi oknak tűnik első tekintetre. Alapvetően tehát kiemelhető, hogy általánosságban megfigyelhető jelenség az, hogy a semmisségre vonatkozó – és a megtámadhatóságra is – új szabályozás elsősorban egy „belső és egyedi” munkajogi szabályrendszert kívánt alkalmazni, semmint a már meglévő polgári jogi szabályozást teljes egészében alkalmazni rendelni.<sup>72</sup> Véleményem szerint tehát a szabályozás sajátosságos voltából fakadóan, a már korábban tárgyaltak miatt a feltűnő értékaránytalanság, mint polgári jogi megtámadási ok alkalmazása nem lehetséges a versenytilalmi megállapodás kapcsán, ezt a szerepet az ellenérték „megfelelősége” feltétel tölti be.

### 2. Megtámadhatóság

A már korábban hivatkozott *Lőrincz György* álláspontja szerint a versenytilalmi megállapodások kapcsán a megtámadási okra egyáltalán nincs is szükség. Azonban felmerülhetnek olyan esetkörök is, amikor a megtámadás jogintézményének hasznossága megkérdőjelezhető. Ebben az esetben is az ellenérték–tilalom tengely relációját szükséges megvizsgálni. A tilalom területi meghatározásában felmerülő túlzó meghatározás, vagy a terjedelemben túl általános vagy túl széleskörűen kikötött tilalom, egyértelműen a jogintézmény célját veszi el, vagyis a jogos gazdasági érdek védelmét. Tehát ilyen esetekben, amikor a védendő érdek nem áll arányban a védelem módjával, a másik fél, vagyis a

<sup>70</sup> LŐRINCZ GYÖRGY: *A versenytilalom és ellenértéke*. Gazdaság és Jog 2015/1. 23–24. pp.

<sup>71</sup> KAJTÁR 2013/2, 67–71. pp.

<sup>72</sup> T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, általános és részletes indokolás, 169–170.

munkavállaló jogszerűen élhet a megtámadási jogával. Ezen megtámadás sikerességének eldöntése bírói mérlegelési jogkörbe tartozik, mivel ahogy az korábban is részletesre került, objektív zsinórmérték a tilalom és az ellenérték tekintetében nem húzható, az ügyek egyedi elbírálása a jogintézmény jellegénél fogva elengedhetetlen.

A megtámadás jogintézményével felmerülő fő problémás kérdéskör a határidő meghatározása. A kiindulópont ebben az esetben a megállapodás megkötése lehetne, ami mindenképpen a munkaviszony fennállása alatt történik javarészt a munkaviszony létesítése körüli időpontban vagy egyenesen a munkaszerződés megkötésével<sup>73</sup>, így az elévülési időt ezen álláspont szerint mindenképpen onnantól kellene számítani.<sup>74</sup> A munkaviszony, mint különleges jogviszony jellegénél fogva azonban felvet ezzel kapcsolatban problémákat. A korábban már említett gondoskodási kötelezettségből fakadóan, *a contrario* a munkavállaló tulajdonképpen egy függő helyzetben van. Ezen egzisztenciális függőségnek köszönhetően a gyakorlatban könnyen felmerülhet olyan szituáció, hogy a munkavállaló nem meri vitatni a versenytilalmi megállapodást, habár jogosan élhetne a megtámadási jogával. Ez betudható a felmondás vagy egyéb hátránytól való félelmének. Ezzel összefüggésben ki kell emelni azt is, hogy a munkaviszony fennállása alatt a megtámadás voltaképpen indokolatlan. A bevezető gondolatban *Lőrincz György* is ezen állásponton helyezkedik el arra hivatkozva, hogy a megtámadás nem jöhet szóba, a semmisség megállapításához pedig a jogalkotó nem fűzött elévülési időt. Az Mt. és a polgári jogi szabályozás korábban részletezett kapcsolata alapján nem alkalmazhatjuk ebben a tekintetben a polgári jogi megtámadási határidőket a versenytilalmi megállapodásokra, csak az Mt. által meghatározott harminc napos szubjektív és hat hónapos objektív határidőket.<sup>75</sup> Azonban, ha a megtámadási határidők kezdetét a munkaviszony létesítésének időpontjától, illetőleg a versenytilalmi megállapodás megkötésétől számítjuk, az önmagában kiüresíti a megtámadási határidők célját és a késedelem miatt a megtámadásra egyáltalán nem kerülhet sor. *Prugberger Tamás és Zaccaria Márton Leó* álláspontja szerint<sup>76</sup> a határidő számítását az esedékességtől – a munkaviszony megszűnésétől kellene számítani. Véleményük szerint a tartalma és funkciója a versenytilalmi megállapodásnak csak és kizárólag a munkaviszony megszűnése után érvényesülhet, így annak megtámadása a munkaviszony fennállása alatt nem lehet indokolt. A megtámadási jogot azonban biztosítani kell a munkavállalónak és úgy kell biztosítani, hogy szükség esetén az érvényesíteni is tudja, így – ha ezt a Kúria is kimondaná és állást foglalna az ügyben – a megtámadási határidő a munkaviszony megszűnésétől számítása, mint jogi konstrukció véleményem szerint is feloldaná a semmisség és megtámadhatóság körüli ellentéteket.

### VIII. Munkaerő csábítás és szabad verseny

A munkaerő csábítása alapvetően egy tilalmazott gazdasági, a piacot befolyásoló tevékenységi körbe tartozó magatartás. A tilalom *implicit* módon a Tpvt. generálklauzulájából

<sup>73</sup> JUHÁSZ JÓZSEF: *Munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás*. Céghirnök 2008/9. 7–8. pp.

<sup>74</sup> EH 2013.07.M14 A

<sup>75</sup> Mt. 28. § (7) bek.

<sup>76</sup> PRUGBERGER TAMÁS-ZACCARIA MÁRTON LEÓ: *Anomáliák a versenytilalmi megállapodás jogi természetéről*. Gazdaság és Jog 2015/6. 20. pp.

fejthető vissza.<sup>77</sup> A versenytilalmi megállapodásokhoz való kapcsolódási pontjait megvizsgálva azonban sok hasznos megállapítás levonható. A munkaerő csábítás kapcsán az átvevő munkáltató és az „eredeti” munkáltató között viszonyrendszert kell elsősorban vizsgálni. Dogmatikai oldalról megvizsgálva tiltott munkaerő csábításnak az a magatartás minősül, mikor a versenytárs munkáltató, az „eredeti” munkáltató munkavállalói felé egy munkaviszony létesítésére irányuló ajánlatot intéz, azzal a céllal, hogy annak piaci pozícióját gyengítse, ezzel tisztességtelen piaci helyzetet teremtve. A kulcs itt az okozott hátrány lesz, ugyanis, ahogy a Győri Ítéltábla is rámutatott, pusztán a nagylétszámú munkaerő távozása az érintett munkáltatótól, még nem szükségszerűen valósul meg a versenyjogi generálklauzula sérelme. *A contrario* azonban elképzelhető olyan eset is, amikor már egy munkavállaló távozása is hátrányos piaci helyzetbe taszíthatja a munkavállalót kiváltképp, ha egy vezető beosztású munkavállalóról van szó, aki nagy ismeretanyaggal és rálátással rendelkezett a munkáltató által végzett tevékenységre.<sup>78</sup>

Fontos továbbá az is, hogy amellet, hogy maga a távozása az érintett munkavállalónak is hátrányosan érintheti a munkavállalót, elsősorban a rendelkezésükre álló védett információ az ajánlatot tevő munkáltatótól való felhasználásának esetkore az, ami elsősorban sérti, illetőleg veszélyezteti az „eredeti” munkáltató jogos gazdasági érdekét. Ennek a bizonyítása azonban nehéz, ugyanis az érdeksérelmet megfigyelni sok esetben kiemelkedően problémás lehet.<sup>79</sup>

Ennek biztosítására a munkáltatónak lehetősége van versenytilalmi megállapodást kötni a munkavállalóival. Ezzel magához az ajánlattevéshez nem fűz jogkövetkezményeket, csak a munkavállaló oldalán jelenik meg, mintegy biztosítékként, hogy az az ajánlatot ne fogadja el.

Összefoglalva tehát, amennyiben van versenytilalmi megállapodás és az ajánlatot tevő munkáltató a fentebb taglaltak szerint a Tpv. generálklauzulájába ütköző magatartást tanúsít, úgy mind versenyjogi, mind munkajogi szabályszegés állapítható meg. Fontos azonban, hogy nem egy személyben történik a jogsértés, a versenytilalmi megállapodás megszegéséért a munkavállaló felel, a tiltott munkaerő csábításért pedig az ajánlatot tevő munkáltató, azonban maga a jogsértés eredménye mindenképpen az „eredeti” munkáltató gazdasági érdekkörében bekövetkező hátrány kell, hogy legyen.

### *IX. A bojkott és a versenytilalmi megállapodás*

Meg kell említeni a piaci kapcsolatok megzavarásának egy nagyon sajátos formáját, a bojkottot. Ez lényegében a külső személyek által gazdasági mérlegelés körén kívül eső eszközökkel történő befolyásolása a vállalkozók szerződéses kapcsolatainak. Alanyait tekintve három résztvevőt érinthet a bojkott. A bojkottáló aki nevéből adódóan magát a tisztességtelen felhívást intézi a másik személyhez, aki a címzett. Vele gazdasági kapcsol-

<sup>77</sup> Tpv. 2. §.

<sup>78</sup> Győri Ítéltábla Pf.IV.20.422/2012/14. szám.

<sup>79</sup> SZABÓ DÁNIEL: *Egy kulcspozícióban lévő munkavállaló miatt is lehetséges tiltott munkaerő-csábítás.* [https://gmt-legal.hu/cikkek/egy\\_kulcspozicioban\\_levo\\_munkavallalo\\_miatt\\_is\\_lehetseges\\_tiltott\\_munkaero\\_csabitas.php?kid=4&did=236](https://gmt-legal.hu/cikkek/egy_kulcspozicioban_levo_munkavallalo_miatt_is_lehetseges_tiltott_munkaero_csabitas.php?kid=4&did=236) (2020.10.19.)

latban áll – vagy potenciálisan fog állni - egy harmadik személy. A bojkottáló felhívásában egy tilalmat intéz a címzetthez, ami tartalmában szükségszerűen a harmadik személlyel való gazdasági kapcsolatra vonatkozik.<sup>80</sup> Ez a tilalom irányulhat már meglévő kapcsolat megszakítására, illetve a jövőben kötendő kapcsolattól való tartózkodásra terjedhet ki.<sup>81</sup>

A versenytilalmi megállapodással kapcsolatban jelen jogintézménynek komoly relevanciája van. Tulajdonképpen a versenytilalmi megállapodás megkötésével a munkáltató kerül a bojkottáló pozíciójába, míg címzettként a munkavállaló értelmezhető, a harmadik személy vonatkozásában pedig a versenytárs munkáltató határozható meg. A gazdasági kapcsolat fogalmát a törvény nem definiálja, de *Miskolczi Bodnár Péter*<sup>82</sup> szerint a munkaviszony létesítése ezen fogalmi körbe beilleszthető. Felmerül hát a kérdés, hogy a tisztességes versenyre vonatkozó szabályokkal ellentétes bojkott és a munkajogi versenytalalmi megállapodások milyen viszonyban állnak egymással, ha tartalmuk lényegét tekintve megegyezik. Véleményem szerint – az ellentétes helyzet feloldásaként – azt kell vizsgálni, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme meddig terjedhet. A munkavállalók olyan mértékű korlátozása, hogy az a versenytárs munkáltató munkaerőpiachoz való hozzáférését ellehetetleníti, mindenképpen helytelen, de ameddig az árnyosság és a szükségszerűség követelményeit jár el a munkáltató, véleményem szerint az nem ellentétes a tisztességes versenyre vonatkozó szabályokkal. Pusztán a versenytalalmi megállapodások ilyen jellegű vizsgálata álláspontom szerint jogi zsákutcába vezet, mindenképpen meg kell vizsgálni, hogy az egyedi esetben, hogyan hat a két munkáltató piaci helyzetére a versenykorlátozás.

#### *X. A gazdasági erőfölénnyel való visszaélés és a versenytalalmi megállapodások*

A gazdasági erőfölénnyel való gyakorlatilag a munkaviszony fennállása alatt folyamatosan megnyilvánul. Ez a munkaszerződésben a felek jellegéből fakad. A munkavállaló gazdaságilag függ a munkáltatótól, aki rendelkezik a munkabérrel és egyéb juttatások folyósításával a törvényes keretek között. A munkajog speciális közjog és magánjog között betöltött szerepe is erre a speciális hierarchiára épül, ahol a felek tulajdonképpen egyenrangúak, de mégsem azok. A már korábban említett gondoskodási – *Fürsorge* – kötelezettsége a munkáltatónak, is azt a feltevést igazolja, hogy a munkavállaló ki van téve a munkáltató gazdasági fölényének, ebből fakadóan egy alá-főlé rendeltségi viszony alakul ki közöttük. A bevezetőben érintett szerepe a munkajognak ezt a szintkülönbséget hivatott enyhíteni, csökkenteni. Azonban a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés *implicit* módon az Mt. szerint is tilalmazott tevékenység. Ez az általános magatartási rendelkezések között található, jóhiszeműség és tisztesség elvéből vezethető le, ugyanis az ilyen

---

<sup>80</sup> Tpv. 5. §.

<sup>81</sup> BH2007. 419.

<sup>82</sup> MISKOLCZI BODNÁR PÉTER 2017, 386. p.

jellegű visszaélés szükségszerűen jár a munkavállaló részéről jogsértéssel, annak veszélyével.<sup>83</sup> Egy másik oldalról megközelítve ugyanilyen visszaélésszerű magatartás megvalósíthat joggal való visszaélést is, ami esetében szintén a munkavállaló érdekkörében okoz olyan eseményt, amely a munkavállalóra nézve mindenképpen hátrányos lesz.<sup>84</sup>

A Gazdasági Versenyhivatal szerint az számít erőfölényben lévő piaci szereplőnek<sup>85</sup>, aki önmaga – a többi versenytárstól függetlenül – képes eredményes gazdasági tevékenységet folytatni. A Tpvt. szabályozása, a versenykorlátozó megállapodások tilalmához hasonlóan, ebben az esetben is egy nem taxatív felsorolással jelöli meg a visszaélésszerű magatartásokat.<sup>86</sup> Ennek megvalósulása a munkaviszony keretein belül, a korábban említett szükségszerű gazdasági erőfölény fennálta miatt ritkán valósul meg és az Mt. erre alkalmas szabályozással rendelkezik, illetve a Tpvt. hatálya sem terjed ki a munkavállaló és a munkáltató közötti jogviszonyokra, kizárólag a piacon jelen lévő vállalkozások közötti jogviszonyt szabályozza. Azonban van egy speciális helyzet, amikor a visszaélés lehetőségét vizsgálni kell, ez pedig a versenytilalmi megállapodás jogintézménye.

A Tpvt. visszaélésszerű magatartásnak tekinti a piacra lépés indokolatlan akadályozását.<sup>87</sup> A versenytilalmi megállapodás egyik fő eleme pedig éppen az, hogy a munkavállalót korlátozza a piacra lépésben, ami megvalósulhat a versenytársnál elhelyezkedés mellett úgy is, hogy a munkavállaló önálló vállalkozóként próbál elindulni, de a versenytilalmi megállapodás őt ebben korlátozza. Vélelmezhető, hogy a munkaviszony megszűnése után, a munkavállaló olyan munkaviszonyt szeretne létesíteni, ami az előző munkaviszonyból származó bérezéssel megegyező bérezést garantál neki, de legalábbis korrelál vele. Ez a függési rendszer a versenyjog szerinti *fogvatartott fogyasztók* terminus technicusával azonosítható a legkézenfekvőbbben.<sup>88</sup> A fő elem ebben a definícióban az, hogy a fogvatartott fogyasztó tulajdonképpen olyan fogyasztó, aki önálló körülményei miatt nem élhet a máshoz fordulás lehetőségével. Ez a munkavállalók jelentős részében megfigyelhető jelenség, így a két fogalom között érdekes párhuzam vonható. Összegzőképpen elmondható, hogy a versenytilalmi megállapodás bizonyos esetekben kollízióba kerülhet a versenyjog szabályozta gazdasági erőfölénnyel való visszaélés tilalmával, de kizárólag dogmatikai alapon. Ezen ellentét feloldásaként véleményem szerint vissza kell nyúlni a versenytilalmi megállapodás speciális munkavállalói kötelezettségi jellegéhez, azon belül is ahhoz, hogy ezen tartózkodási kötelezettség elsősorban a munkaviszonyból fakad és nem a felek önálló piaci tevékenységéből. A szakirodalom a versenyjogot és a munkajogot relatíve ritkán kapcsolja össze, azonban van egy olyan pont, ami az előzőekben fogalmazott ellentétek maximális feloldásával járhat. A bíróság egy esetben kimondta, hogy a versenytilalmi megállapodás tilalmának tartalma a szabadpiaci versenyt túlzottan és méltánytalanul nem befolyásolhatja, illetőleg nem korlátozhatja.<sup>89</sup> Összefoglalva tehát, a

<sup>83</sup> Mt. 6. § (2) bek.

<sup>84</sup> Mt. 7. §.

<sup>85</sup> [https://www.gvh.hu/fogyasztoknak/mikor\\_forduljon\\_a\\_gvh-hoz/erofolennyel\\_valo\\_visszaeles/erofolennyel\\_valo\\_visszaeles](https://www.gvh.hu/fogyasztoknak/mikor_forduljon_a_gvh-hoz/erofolennyel_valo_visszaeles/erofolennyel_valo_visszaeles) (2020.10.16.) és Tpvt. 22. §.

<sup>86</sup> Tpvt. 21. §.

<sup>87</sup> Tptv. 21. § j) pont.

<sup>88</sup> PÁZMÁNDI KINGA: *Modern reklámjog – A reklám a tisztességtelen verseny elleni jog és a modern reklámjog határán*. HVG-ORAC, Budapest, 2017. 2019. p.

<sup>89</sup> RADNAY JÓZSEF: *A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás*. *Gazdaság és Jog* 2002/11. 3. p. és BH2001/2/84.

versenytildalmi megállapodások jellegüknel fogva mindenképpen befolyásolni fogják a piac dinamikáját, így a megoldás a fokozatosságban és arányosságban rejlik.

## *XII. Nemzetközi kitekintés*

### *1. Az Európai Unió szabályozása*

A versenytildalmi megállapodások következetes vizsgálatához elengedhetetlen megvizsgálni a nemzetközi szintér szabályozását. Tekintettel arra, hogy a magyar jog általánosságban a német, illetőleg osztrák jogrendszeren alapul, dolgozatomban elsősorban a hasonló jogrendszerű államok versenytildalmi megállapodásokra vonatkozó szabályozását kívánom megvizsgálni, így elkerülve az angolszász jogrendszerek sajátos szabályozását, ami véleményem szerint egy hasonló ilyen terjedelmű munkát érdemelne.

Alapvetően két fő dokumentumot kell uniós szinten kiemelni, ami a vizsgálat során relevanciával bírhat. A Római Szerződés 39. cikke deklarálja uniós szinten a munkaerő szabad mozgását, illetve a munkavállaláshoz való szabadságot.<sup>90</sup> Ezenkívül kiemelendő még az Európai Tanács ide vonatkozó irányelve, amely a versenykorlátozó megállapodások maximum időtartamát két évben határozza meg, rendelkezik az íráskényszerről, valamint a megállapodás – illetőleg a tilalom – terjedelméről is.<sup>91</sup>

A legtöbb országban az üzleti titkot, illetve az egyéb általánosságban a munkáltatót megillető védett adatot törvény védi. Azonban az eddig tárgyalt esetkörök ott is felbukkannak, így a következőkben szeretném bemutatni néhány uniós ország gyakorlatában, hogyan működik másképpen a versenytildalmi megállapodás szabályozása. Németországban a *Handelsgesetzbuch (HGB)* szabályozása alapján egy sokkal részletesebb és bővebb szabályozás, mint a hazai. Alapvetően a tilalom időtartamának, maximumát 2 évben jelöli meg, hasonlatosan a magyar szabályozáshoz, az ellenérték minimumát azonban az alapter felében határozza meg, ami korrelál a magyar bírói gyakorlat által kimunkált általában vitás helyzetben meghatározott „megfelelő” ellenértékkel.<sup>92</sup> A finn szabályozás szerint a határidő lényegesen rövidebb – fél év – azonban ezen idő alatt a munkáltató nem köteles ellenértéket fizetni. Amennyiben ennél hosszabb időtartamra szeretne korlátozást kikötni, úgy, de lege köteles egy „megfelelő” ellenértéket kikötni. Érdekesség a finn szabályozásban, hogy a szabályozás szövege szerint az üzleti titokra is kiterjed a megállapodás hatálya. A kötbér kikötése helyett, a finn szabályozás egy – a munkavállaló elmúlt fél éves bérezését meg nem haladó – kompenzációt ír elő szerződészegés esetére.<sup>93</sup> A spanyol szabályozás egy érdekes kitétel emel be a versenykorlátozásba. A képzett munkáról számára az Irányelv szerinti két éves maximumban határozza meg a tilalom időtartamát képzett munkaerő számára, képzetlen esetében viszont ez az időtartam fél évre csökken.

---

<sup>90</sup> Római Szerződés (EGK-Szerződés), Róma, 1957. március 25., 39. cikk.

<sup>91</sup> Az Európai Tanács Irányelve, (1986. december 18.) A tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó jogszabályainak összehangolásáról, (86/653/EGK), 20. cikk.

<sup>92</sup> *Handelsgesetzbuch* § 74, §74a, § 74b, §74c.

<sup>93</sup> Työsopimuslaki, (Employment Contracts Act) (55/2001), 3 luku (Chapter 3), 5 § Kilpailukieltosopimus (Agreement of non-competition).

Érezhető tehát, hogy mintegy felzárkóztatásra irányuló törekvésképpen a képzetlen munkaerőt nem kívánja a szabályozás túlzottan nehéz helyzetbe tartani, illetve valószínűsíthető, hogy a képzett munkaerő több védett ismeret birtokába jut, mint a képzetlen, így ez a differenciálás mindenképpen egy érdekes megoldás a versenytilalommal kapcsolatban felmerülő problémákra.<sup>94</sup> Végül de nem utolsó sorban, a francia szabályozást kell megemlíteni. Esetükben törvény erejénél fogva ki van zárva a versenytilalmi megállapodás kikötése, ugyanis a francia jogalkotás szerint, ez alkotmányjogi akadályokba ütközik, ugyanis az ilyen tartalmú megállapodás megkötése alapvető szabadságjogokat sért, így ilyen jellegű megállapodás nem köthető. Véleményem szerint felveti a kérdést, hogy ez a munkáltatók szabadságjogait nem sérti-e, de a francia jogalkotás az individuális és kollektív szabadságjogokat helyezte előtérbe ezen szabályozás megalkotásakor.<sup>95</sup>

## 2. A dél-amerikai államok szabályozása

A szakirodalom tanulmányozása után arra jutottam, hogy a kontinentális jogrendszer a tengerentúli szabályozást ritkán vizsgálja, de legalábbis túlsúlyos az Egyesült Államok, illetve a klasszikus nagyhatalmak – ahogy napjainkban szokás nevezni a „*First World*”<sup>96</sup> – szabályozásának elemzése. Dolgozatom nemzetközi szabályozást tárgyaló részében tehát azt a célt tűztem ki, hogy a már korábban tárgyalt szempontok alapján megkísérlek egy betekintést engedni a dél-amerikai, illetve a karibi térség versenytilalmi szabályozásába.

Hiba lenne az említett térség kapcsán rögtön azzal a prekoncepcióval élni, hogy a gazdasági fejlődés szintje miatt a jogrendszerük fejlettségi szintje is elmarad a fejlettebb országoktól. Főleg az elmúlt évtizedben<sup>97</sup> jelentős társadalmi és gazdasági változások mentek végbe a térségben, aminek köszönhetően a jogrendszerük és dinamikusan fejlődik, így a versenytilalmi szabályozás összehasonlító vizsgálata is létjogosultságot nyert napjainkra. A következőkben szeretném Kolumbia és Brazília szabályozásán keresztül bemutatni, hogyan is alakul a térségben a versenykorlátozó tartalmú megállapodások szabályozása a munkaviszonyban.

A kolumbiai szabályozás talán még kissé kiforratlan, jogszabályi szinten *expressis verbis* tilalmat nem állapítanak meg a versenykizárási szerződésekre, de *implicit* módon egy általános tilalomra lehet következtetni, amit gazdaságilag a versenykizárást – mint gazdasági fejlődést gátló jogintézmény – tilalmára lehet visszavezetni.<sup>98</sup> Fontos tényező, hogy ha ugyan nem is klasszikus harmadik világbéli, de mindenképpen a fejlődő országok közé tartozik Kolumbia, így a versenykizárást ilyen célú tilalmazása egy új aspektusban engedi meg láttatni a jogintézményt. Ki kell azonban emelni, hogy bizonyos esetekben a kolumbiai jog is megenged ilyen jellegű megállapodásokat, azonban egy nagyon szigorú

<sup>94</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Artículo 21. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

<sup>95</sup> Code du Travail, Article L. 120-2.

<sup>96</sup> A gazdaságilag legjobban fejlett országok, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/first%20world#h1> (2020.10.23.)

<sup>97</sup> Growth in Latin America. <https://www.oecd.org/countries/ecuador/growth-in-latin-america.htm> (2020.10.23)

<sup>98</sup> LEY 155 DE 1959 (Diciembre 24) por la cual se dictan algunas disposiciones sobre prácticas comerciales restrictivas, Artículo 1°.



szükségességi teszthez köti azt.<sup>99</sup> Ilyen fontos pontok lehetnek az időtartam, a terjedelem, illetve maga a korlátozás célja. Egyedi ügyekben vizsgálják meg, hogy a megállapodás megengedhető-e, illetve a gazdasági fejlődés szempontjából megengedhető-e. Összefoglalva tehát főszabály szerint Kolumbiában a versenykizárási klauzula alkalmazása tilalmazott, bizonyos kivételekkel. Azonban a munkáltató jogos gazdasági érdeke fennáll ennek ellenére, ennek védelmére egy titoktartási nyilatkozat alkalmazása lehet a megoldás.

A brazil munkajogi szabályozás a versenykorlátozást csak a munkaviszony fennállására korlátozza, illetőleg *expressis verbis* azonnali felmondási okként jelöli meg. Érdekes adalék ehhez, hogy már az is elegendő, ha a munkavállaló a munkáltató engedélye nélkül tárgyalásokat folytat versenytársnak minősülő munkáltatóval.<sup>100</sup> Kérdésként vetődhet fel, hogy pusztán tárgyalások folytatása már veszélyezteti-e a munkáltató jogos gazdasági érdekét, és ez a tilalom mennyiben sérti a munkavállaló szabadságjogait, kiváltképp azokat, amelyek a szabad foglalkozásválasztáshoz kapcsolódnak. A megállapodásokat a brazil jogalkotók nem tüntették fel a munkaviszonyra vonatkozó jogszabályokban, így *a contrario* azokat klasszikus polgári jogi szerződésekként kezeli a brazil jogrendszer. Ennek fényében tehát azokra a polgári jogi és alkotmányjogi szabályszerűségek vonatkoznak. Bizonyos tartalmi elemeknek azonban meg kell felelniük, amit a brazil jogalkalmazás gyakorlatában az elmúlt évek alapján kimunkált. A maximális tilalmi időtartamot 24 hónapban határozták meg, a tilalom földrajzi és munkakörbéli terjedelmét pontosan meg kell határozniuk, illetve „megfelelő” ellenérték megfizetésére kötelezték a munkáltatót. Az ellenérték szabályozásánál kiemelten érdekes, hogy az ellenérték a brazil bíróságok szerint akkor megfelelő, ha az legalább eléri a volt munkáltatónál azonos időszak alatt a munkavállalót jogosan megillető munkabér szintjét.<sup>101</sup> Úgy vélem, ez a szabályozás emeli ki a leginkább a jogintézmény keresetpótló jellegét.

### *XIII. De lege ferenda*

Az előző negyven oldalban igyekeztem összefoglalni a kutatási eredményeimet, illetve a szakirodalom és a nemzetközi szabályozás bemutatásával megpróbáltam azokra az összefüggésekre rámutatni, amelyek ezen fejezet megírására sarkalltak. A legmélyebb tisztelettel viseltetve a jogalkotók és a szakirodalom iránt szeretném ezt a fejezetet megírni, azonban véleményem szerint bizonyos elemei a tárgyalt jogintézménynek további szabályozásra szorulnak. Nem kívánok egy járható utat kiemelni, az általam problémásnak vélt területekre szeretnék alternatívát kínálni, megfelelően alátámasztva azt úgy, hogy ezek akár együttesen, akár külön-külön is alkalmazhatóak legyenek.

Talán a szakirodalom által legtöbbet firtatott terület az ellenérték megfelelőségének kérdésköre. A jelenlegi szabályozás véleményem szerint sok esetben nem tudja megvalósítani a megállapodás ellenértékének keresetpótló jellegét, így úgy vélem, ez további

<sup>99</sup> Decreto 2153 de 1992 por el cual se reestructura la superintendencia de industria y comercio y se dictan otras disposiciones (diciembre 30), Artículo 47. Acuerdos contrarios a la libre competencia.

<sup>100</sup> Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943, Art. 482. c)

<sup>101</sup> KIMURA, MIHOKO SIRLEY: *Employment law overview*. Brazil 2019–2020. TozziniFreire Advogados / L&E GLOBAL, [https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview\\_Brazil\\_2019-2020.pdf](https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_Brazil_2019-2020.pdf) (2020.10.23.)

szabályozásra szorul. Az uniós szabályozást figyelembe véve, – a hivatkozott Szociális Charta alapulvételével – illetve a hazai bírói gyakorlatra tekintettel mindenképpen indokolható lenne az ellenérték minimumának emelése akár az alapbér felét meghaladóan is, lényegében a keresetpótló jelleg annál inkább megvalósul, minél jobban közelít az ellenérték a munkavállaló munkabéréhez, *ad absurdum* el is éri azt.<sup>102</sup> Azzal az állásponttal, miszerint az ellenértéket a jövőbeli munkáltató által kínált bérhez kellene hasonlítani, nem tudok egyetérteni egy nagyon egyszerű oknál fogva. A megállapodást a felek szükségyszerűen a fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik, így a munkaviszonyhoz tartozó munkabér lesz a releváns viszonyítási alap. A megoldás erre a problémára a polgári jog területén keresendő. Hasonló a helyzet, ha az ellenérték nulla forintban való meghatározását próbáljuk elhatárolni a ki nem kötött ellenértéktől. Véleményem szerint azt a vélelmet szükséges felállítani, mivel mindkét esetben a munkáltató akarata arra irányult, hogy a vagyoniában az ellenértéknek miatt ne következzen be változás, hogy a felek egyáltalán nem akartak kikötni ellenértéket.

Ezzel át is jutunk a következő releváns területre, ami a szabályozás módja és az alkalmazott jogszabály kérdése. A dolgozat címéből már lehet következtetni, hogy úgy vélem, a polgári jogi és a munkajogi jogszabályi kollízióra, mintegy kettévágva a gordiuszi csomót, egy merőben egyszerű megoldással szeretnék élni. Úgy vélem a meglévő munkajogi megállapodás mellé ellenpárként alkalmazható lenne – a Tpvt. szabályainak megfelelő vagy akár ott kivételként megjelenő – egy a Ptk. Különös Részében nevesített szerződésként szereplő versenytilalmi megállapodás, amely fő elhatárolási szempontja az lenne, hogy munkaviszonytól függetlenül kötik a felek. Egy ilyen kétoldalú megállapodás megoldaná azokat az értelmezési problémákat, amelyek jelenleg a munkajogi jogintézményt terhelik. Fontosnak tartom továbbá, hogy állást foglaljak a megállapodás az üzleti titokra való kiterjedésének kérdéskörében. Úgy vélem az üzleti titok védelmét – tekintettel a kiemelt jogszabályi védelmére – a versenytilalmi megállapodásokban is garantálni kell, kiváltképp azért, mert a munkavállaló tartva az esetleg jogkövetkezményektől – amik az üzleti titok megsértéséből fakadhatnak – sokkal nagyobb eséllyel tartja magát a megállapodásban taglaltokhoz, így a rendeltetésszerű teljesítés aránya növekedhet és a jogviták száma csökkenhet.

Végül, de nem utolsó sorban úgy vélem, a tilalom időtartamát is lehetne differenciálni. A spanyol nemzeti szabályozás alapján<sup>103</sup> indokolható lenne, egy hasonló munkavállalói képzettség alapján történő időtartamra vonatkozó különbségtétel. A szabályozásból világosan kitűnik, hogy ezen intézkedéssel a jogalkotó a kiszolgáltatottabb munkavállalókat kívánta védeni, részükre alacsonyabb maximum időtartamot megállapítva. Értékelhető ez a szabályozás úgy is, hogy a védett információkhoz való hozzáférésük kisebb, mint a magasabbban képzett munkavállalóknak, így az egyenlő szabályozás is rájuk nézve indokolatlan, tekintettel arra, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekére kisebb veszélyt jelentenek.

<sup>102</sup> Lásd: A dél-amerikai államok szabályozása c. alfejezet.

<sup>103</sup> Lásd: Az Európai Unió szabályozása c. alfejezet.

#### *XIV. Összegzés*

Összefoglalva tehát, a versenytildmi megállapodás egy kifejezetten speciális jogintézmény. Jól látható, hogy a jogágak közötti átfedés, kifejezetten markánsan jelenik meg ezen megállapodás kapcsán és talán néhol feloldhatatlan jogkollíziós helyzeteket teremt bizonyos értelmezése. Az azonban vitathatatlan, hogy szükséges jogintézmény, ugyanis a munkaviszony megszűnése után a legeredményesebben ezzel a jogintézménnyel lehet megvédeni a munkáltató jogos gazdasági érdekét. A további szabályozása véleményem szerint szükséges, figyelembe véve a nemzetközi szabályozást, a hazai szakirodalmat és a joggyakorlatot. Ezen összegzést – és dolgozatot - elegánsan szeretném egy Mt. alapelve történő utalással befejezni. A versenytildmi megállapodások sikere valójában magukban a felekben, az egymás iránt viseltetett kölcsönös tiszteletben és együttműködésükben rejlik, így a további szabályozásnak is ezeken az elveken kell majd alapulnia.<sup>104</sup>

#### *XV. Köszönetnyilvánítás*

Szeretném elsősorban megköszönni Dr. Ember Alex docens úrnak, a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékének tanszékvezető helyettesének, hogy időt szánt rám és a segítségével jelen dolgozat elkészülhetett, illetve, hogy témavezetőként örködött jelen írás integritása felett.

Szeretném megköszönni az egész SZTE ÁJTK, de különösen a Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék oktatóinak és összes munkatársának, hogy felkeltették az érdeklődésem ezen különleges jogterület iránt és végsősoron azt, hogy olyan képzésben részesülhettem, amely a jogász hivatáshoz való hozzáállásomat megalapozta.

Külön ki szeretném emelni Dr. Cséffán József bírós úr munkáját, akinek következetes és gondolatébresztő oktatói tevékenységének köszönhetően nem csak szakmailag, hanem emberileg is rengeteget tanulhattam.

Szeretném továbbá megköszönni hallgatótársaimnak és barátaimnak, hogy elviselték a folyamatos kérdéseimet és megkereséseimet, a családomnak, akik tanulmányaim alatt folyamatosan támogattak és legfőképpen köszönöm Kedvesemnek, aki hónapokon keresztül volt a lektorom, próbaolvasóm, legfőbb kritikusom és a legnagyobb támogatóm.

Végül, de nem utolsó sorban köszönöm Önnek, Tisztelt Olvasó, hogy elolvassa az írást. Remélem, hasznosnak fogja találni és sikerül rávilágítanom arra a speciális jogintézményre, amit versenytildmi megállapodásnak hívunk.

---

<sup>104</sup> Mt. 6–8. §.

SÁNDOR DÖRGŐ

WISSENSCHAFTLICHE STUDIE ZU DEN INTERDISCIPLINÄREN  
MERKMALEN DER ARBEITSRECHTLICHEN VEREINBARUN-  
GEN MIT WETTBEWERBSVERBOT

(Zusammenfassung)

Die Vereinbarung mit Wettbewerbsverbot ist ein insbesondere spezielles Rechtsinstitut. Es ist sichtbar, dass die Überschneidung zwischen den Rechtsgebieten überhaupt bei dieser Vereinbarung markant erscheint und manchmal ganz unlösbare Rechtskollisionen erfolgt. Es ist unbestreitbar, dass dieses Rechtsinstitut nötig ist, weil nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die berechtigten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers nur mit diesem Rechtsinstitut geschützt werden kann. Meiner Meinung nach ist die weitere Regelung dieses Rechtsinstituts notwendig in Anbetracht der internationalen Vorschriften, der ungarischen Fachliteratur und der Jurisprudenz.

Mit tiefstem Respekten vor den Gesetzgebern und der Fachliteratur bin an der Meinung, dass einige Teile des Rechtsinstituts noch weitere Regelung benutzen. Ich möchte keine einzige Möglichkeit hervorheben, sondern gegen den als problematisch betrachtet Rechtsgebieten Alternativen bieten.

Ich glaube, dass nach der sorgfältigen Prüfung des Rechtsinstituts Reformen in den folgende Regelungsfragen etwas zu suchen haben. Das Minimum von der Gegenleistung muss unbedingt erhöht werden, sogar bis zur Hälfte des Grundlohns, *ad absurdum* in gleicher Höhe wie den Grundlohn. Es wäre ein von dem ungarischen Arbeitsgesetzbuch unabhängiges genannten Vertragstyp mit ähnlicher Substanz nötig, sowie die Differenzierung von Dauer das Verbot durch Gesetze kann passend sein, um die Arbeitnehmer in dem Zugang zu geschützten Informationen zu beschränken.