

EMBER ALEX

A munkáltató jogos gazdasági érdekének a védelme

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme alapján a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Fontos megjegyezni, hogy a munkaviszony fennállása alatt e munkavállalói kötelezettség *ex lege* irányadó, így alkalmazásához nem kell külön megállapodás. A jogellenes munkavállalói magatartás megállapításához nem szükséges továbbá a konkrét munkáltatói sérelem bekövetkezése, elegendő maga a veszélyeztetés is.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme négy csoportba sorolható, melynek elemzése és bemutatása képezi jelen tanulmány célját. Az első a konkurens tevékenységtől való tartózkodás és ehhez kapcsolódóan a versenytilalmi megállapodás. Már itt fel kívánom hívni a figyelmet arra, hogy a munkaviszony megszüntetése után kizárólag a felek megállapodása alapján – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – terhelheti versenytilalom a munkavállalót. Megfelelő ellenérték fejében köthető versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértene vagy veszélyeztetné.¹ A második az üzleti titok. A harmadik témakör a munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartásának korlátozása, a negyedik pedig a véleménynyilvánítás témaköre.

A Munka Törvénykönyve bevezető rendelkezésének jelentősége az általános magatartási követelmények vonatkozásában

A Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) célja a tisztességes foglalkoztatás alapvető szabályainak a meghatározása a vállalkozás szabadságának elve figyelembevételével, különös tekintettel a munkáltató és a munkavállaló gazdasági, valamint szociális érdekeire. A tisztességes foglalkoztatás, mint az Mt. fő célja, összhangban van az ILO (Nemzetközi Munkaügyi Szervezet) „tisztességes munka mindenki számára” (decent work agenda) című programjával és az Alaptörvényünk szellemével is, mely szerint a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka. Az Alaptörvény preambulumban azonban egymásnak feszül a munkajog két legfőbb érdekcsoportját alkotó munka-

¹ LAJKÓ Dóra (szerk.): *Munkajog és Társadalombiztosítási jog, C/1. Témakör: Munkajog és Társadalombiztosítási jog*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest – Pécs, 2013. 13.

vállalói szociális érdek és a munkáltató gazdasági érdekei, elismerve azonban, hogy a munkavállalóknak is lehetnek, sőt vannak is gazdasági, míg a munkáltatóknak szociális érdekei.²

A munka és a foglalkoztatás szabad megválasztása sajátos alapjog, amely ellentétben más alapjogokkal, nem az állam tartózkodását, hanem annak tevőlegese részvételét kívánja meg érvényesülésük elősegítése érdekében.

Több ország alkotmánybírósága megállapította, hogy a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztása akkor érvényesülhet a gyakorlatban, ha annak feltételei ténylegesen rendelkezésre állnak. Az e tekintetben szükséges állami beavatkozást fejezi ki a XII. cikk (2) bekezdése, amennyiben „Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson”. A vállalkozás joga – eltérően a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztása jogától – alapvetően gazdasági szempontok és megfontolások alapján részesül védelemben. A vállalkozáshoz való jog tehát gazdasági alapjog, amelynek korlátozását éppen az említett gazdasági megfontolások alapján kell szigorú vizsgálat alá vonni.

Az említettek azért lényegesek, mert a tisztességes foglalkoztatás szabályait a jogalkotó úgy próbálta meghatározni, hogy mindkét alapjog érvényesülését elősegítse, a másik alapjog lehető legkisebb sérelmének elérésével. Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás a „tisztességes foglalkoztatás” kifejezés által a munkáltató oldaláról fogalmaz meg követelményt. A tisztességesség ebben a kontextusban nem más, mint a másik fél érdekeinek figyelembevétele, amelynek a munkaviszony minden létszakaszában jelen kell lennie. Ez az általános követelmény az egyes munkajogi intézményeknél is külön-külön megjelenik a szabályozás során.³

Az általános magatartási követelményeken belül, ahová végső soron a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme alá tartozó témakörök is sorolhatók, a munkaidőn kívüli magatartások korlátozása új elemként jelentkezik a hazai szabályozásban. Ennek indoka, hogy a szabályozás tekintettel van a kialakult bírói gyakorlatra, valamint a munkáltatói korlátozások lehetőségének ésszerű határt szab az adott munkaviszony, munkakör, szervezeti pozíció sajátosságaira tekintettel.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme tehát egy összetettebb, különböző magatartásformákat tiltó, illetve korlátozó cselekmények halmazát adja, melyet a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – bizonyos esetekben annak fennállása után is – köteles figyelembe venni, és aszerint végezni tevékenységét.

Mindezek szemléltetésére jelen tanulmányban igyekszem minél több gyakorlati példát, és jogesetet hozni a könnyebb és jobb megérthetőség érdekében.

A konkurens tevékenységtől való tartózkodás

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.⁴

A munkavállaló tehát a munkaviszony fennállása alatt köteles munkáltatója jogos gazdasági érdekeit szem előtt tartani, és ekként eljárni az általa kifejtett magatartások során. A jogszabályi szövegből kitűnik, hogy a törvény a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a

² LAJKÓ, 2013. 11.

³ Az Mt. 1. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

⁴ Mt. 8. § (1) bekezdés.

veszélyeztetését részesíti előnyben, így a munkavállalói kötelezettségszegés megállapításához nincs szükség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a tényleges megsértésére.

Az, hogy mi minősül olyan tevékenységnek, amit a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértő magatartásnak nevezhetünk, taxatív felsorolni nem lehet, az számos tényállást foglal magába. Általánosságban azonban elmondható, hogy a munkavállaló valamilyen magatartástól tartózkodni köteles, tehát nem végezheti azt a tevékenységet, illetve nem folytathat olyan magatartást, ami ellentétben áll munkáltatója érdekeivel.

A szabályozás, annak jellege miatt, tehát elsősorban a munkavállaló bizonyos magatartásoktól való tartózkodását kívánja meg. Ez nem feltétlenül csak azt jelenti, hogy a munkavállaló ne dolgozzon a piaci versenytárs (a konkurencia) számára, hanem a munkavégzés jellegeből következően az is elképzelhető, hogy önmagában a munkaviszonyon kívüli egyéb munkavégzés is sértheti a munkavállaló jogos gazdasági érdekeit. Megjegyzendő, hogy a további munkavégzéssel kapcsolatosan – szemben a korábban hatályos Mt. rendelkezéseivel⁵ – a hatályos szabályozás nem tartalmaz olyan kitétel, mely szerint azt be kell jelenteni a munkáltató részére.⁶

Véleményem szerint a más munkáltatónál való további elhelyezkedés tényét a munkáltatók tudtára kell hozni, mely kötelezettség a felek együttműködési kötelezettségéből is fakad, valamint felmerülhet a munkáltatói érdekek összeütközésének esetleges problematikája is. Álláspontom szerint e körbe tartozik az az eset is, amikor a munkavállaló ugyan nem további munkavégzésre irányuló jogviszonyt teremt más munkáltatónál, hanem az az eset is, amikor azt például egyéni vállalkozás keretében maga végzi az adott tevékenységet.

A törvényhez fűzött miniszteri indokolás tartalmaz egy nagyon fontos, és a talán a törvényszövegből nem egyértelműsíthető gondolatot, mi több kötelezést, miszerint a „jogos gazdasági érdek” fogalmáról, illetve kereteiről szükséges a munkavállaló előzetes tájékoztatása.⁷

A kötelezés megfogalmazása érthető, hiszen a munkáltatónak a saját tevékenységi körükhöz, piaci szerepükhöz kell igazítani azokat a „tiltásokat”, amelyek tiszteletben tartását joggal követelhetik meg munkavállalóiktól. A „jogos gazdasági érdek” fogalma ugyanis minden munkáltatónál más és más formában realizálódik. A „jogos gazdasági érdek” kereteit is célszerű meghatározni, így a munkavállaló számára talán világosabb és egyértelműbb, hogy melyek azok a tevékenységek, amelyekről tartózkodnia kell a munkaviszonyának fennállása alatt.

A fentiekről a munkavállalót előzetesen tájékoztatni kell. Azt sem a törvény sem a miniszteri indokolás nem határozza meg, hogy ez a tájékoztatás szóban, vagy írásban történjen meg. Álláspontom szerint mind a munkaáltató, mind a munkavállaló számára egyértelműbb, ha a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek fogalomköre és annak határai írásban kerülnek rögzítésre. Az írásbeliségnek több előnye is van: világosabb és egyértelműbb a munkavállalóval szemben állítható követelményrendszer, könnyebb bizonyíthatóságot eredményez esetleges érdekelletét fennállása esetére. Mindezek véleményem

⁵ DUDÁS Katalin – HORVÁTH István: *A régi és az új Munka törvénykönyve összehasonlítása, kiegészítve a továbblévő bírói gyakorlattal*. Novissima Kiadó, Budapest, 2012. 10.

⁶ A Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar és a Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Szociális Jogi Tanszékeinek közös kiadványa, HAJDÚ József – KUN Attila (szerk.): *Munkajog I. 2.* átdolgozott kiadás, Patrocínium, Budapest, 2012. 87.

⁷ Az Mt. 8. §-ához fűzött miniszteri indokolás.

szerint külön okiratban, de akár a munkaszerződéshez kapcsolódó tájékoztatóban is lefektetésre kerülhetnek.

Érdemes kiemelni, hogy az Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme érdekében külön szabályokat állapít meg a vezető állású munkavállalók vonatkozásában. Ebben az esetben ugyanis a munkáltatói szervezetben betöltött vezető pozíció olyan sajátosságokkal is bírhat, amelynek hatása van az e munkavállalói kör munkajogi státuszára.⁸

Megállapíthatjuk tehát, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekét a munkáltató több módon veszélyeztetheti. Ezek közül is kiemelkedik, a más munka vállalásával kapcsolatos korlátozás, de magába foglalja a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának bizonyos korlátozását, továbbá az üzleti titok megőrzésének a kötelezettségét is.⁹

A versenytildalmi megállapodás

A munkaviszony fennállásának időtartama alatt tanúsítandó magatartás vonatkozó rendelkezéseit az Mt. 8.§-a tartalmazza, míg a munkaviszony megszűnését követő időszakot érintő szabályozás az Mt.-ben máshol helyezkedik el. Ez „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” cím alatt található versenytildalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezések összessége. A törvény miniszteri indoklása szerint ezen megoldás indoka az, hogy a versenytildalmi megállapodásra egyebekben a polgári jog szabályai irányadók.¹⁰

Ahogy az korábbiakban is leírtam, az egy a munkaviszonyból származó általános kötelezettség, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja. A munkavállalót ez a kötelezettség a munkaviszony fennállta alatt ellenérték nélkül is terheli. A munkaviszony megszűnése után ez az általános magatartási követelmény csak abban az esetben marad fenn, ha a felek versenytildalmi megállapodást kötnek, és ezért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet a munkavállalónak.

A munkáltatónak akkor áll érdekében versenytildalmi megállapodást kötni, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnése után potenciális versenytársként léphet fel. A versenytildalmi megállapodást a felek megkötik közvetlenül a munkaviszony kezdetekor, vagy annak fennállása alatt bármikor. A versenytildalmi megállapodást akár közvetlenül a munkaszerződésbe bele lehet szerkeszteni, de akár külön megállapodásba is lehet foglalni. A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak. Ha a munkaviszony megszűnése után kötnek ilyen jellegű megállapodást, akkor arra nem az Munka Törvénykönyve hanem a polgári jogi és versenyjogi szabályok lesznek az irányadók.

Az új munka törvénykönyvének hatálybalépésével kibővült a versenytildalmi megállapodások szabályozása, az új munkajogi kódex ebben is hozott némi változást.

A régi Munka Törvénykönyve általános előírásai szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthatott olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Ameddig a munkaviszony fennállt, addig ennek kötelezettségnek a kikényszerítése nem okozott gondot, a munkaviszony megszűnését követően viszont a törvényi előírások hiá-

⁸ CSÉFFÁN József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged, 2014. 573.

⁹ KARDKOVÁCS Kolos (szerk.): *Az új Munka Törvénykönyvének a magyarázata*. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest, 2012. 33.

¹⁰ HORVÁTH István – SZABÓ Tibor: *Munkajogi navigátor. Az új Munka Törvénykönyve a gyakorlatban*. Adónet.hu Zrt., Budapest, 2012. 31.

nyában például semmi nem tiltotta volna meg a munkavállalónak, hogy konkurens cégnél helyezkedjen el.

A törvény ezért előírta, hogy a munkaviszony megszűnését követően is helye van versenytilalmi megállapodás alapján kötelezettségvállalásnak, de ilyen csak kizárólag ellenérték fejében köthető és legfeljebb három év időtartamra.¹¹

Szükségessé vált a törvényi rendezés, hiszen a régi Munka Törvénykönyve az egyes eseteket eldöntő bírói gyakorlatra bízta annak megítélését, hogy a kikötött ellenérték megfelelő-e.

Általánosak voltak az olyan munkaszerződések, amelyek szerint a munkabér eleve tartalmazta a munkaviszony megszűnését követően a munkavállalót terhelő versenytilalmi kötelezettség ellenértékét.

Más esetekben a munkavállaló és a munkáltató külön juttatásban állapodtak meg, amelynek megfelelőségét a vitás esetekben végül a bíróságnak kellett megítélnie.

Az ellenértéket a gyakorlat általában a munkaviszony megszűnéskori éves bruttó átlagkereset felében határozta meg annyi évre, ahány évre a versenytilalom szólt.

Az új munkajogi kódex két jelentős változást hozott ezen a téren. Egyrészt a megállapodás időtartamát a korábbi három évről két évre csökkentette. Ezt meghaladó időtartamra tehát még megfelelő ellenérték fejében sem lehet korlátozni a munkavállalót attól, hogy a konkurenciánál helyezkedjék el.

Ami pedig a kötelezettségvállalás ellenértékét illeti, az új törvény a bírói gyakorlatot kodifikálja, amikor kimondja azt, hogy az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállaló újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében, azzal, hogy figyelemmel kell lenni elsősorban képzettségére és gyakorlatára. E rendelkezés alapján tehát a megfelelő ellenérték meghatározásánál nem is a jelenlegi munkaviszonyban elért jövedelem minősülhet irányadónak, hanem az adott szakember által a piacon elérhető jövedelem.

A törvény továbbá összességében is meghatározza a megállapodásban szereplő ellenérték legalacsonyabb összegét. Ez az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alpbér egyharmada. Ez a rendelkezés azonban csak a legalacsonyabb összegről szól, a munkavállaló ettől függetlenül bizonyíthatja, hogy a megállapodás nem volt értékarányos.

Tekintettel arra, hogy a Munka Törvénykönyve igen szűkszavúan rendelkezik a versenytilalmi megállapodásról, ezért valószínűsíthető, hogy a korábbi évek bírói gyakorlata és az azok által kimunkált elvek nagytöbbsége minden bizonnyal továbbra is irányadó lesz.

A bírói gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás akkor is önálló megállapodásnak minősül, ha az formailag és szerkezetileg a munkaszerződés részét képezi. Tehát éppen ezért a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése a versenytilalmi megállapodást nem szünteti meg, arra nem terjed ki, arról a feleknek kifejezetten rendelkezniük kell.¹²

A munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartást a Munka Törvénykönyve nem határozza meg pontosan. A gyakorlat szerint ilyennek minősülhet a konkurens cégnél való elhelyezkedés, vagy a munkáltatóéval azonos gazdasági tevékenység-

¹¹ NEHÉZ-POSONY Márton: *Bővült a versenytilalmi megállapodások szabályozása*. http://www.piecesprofit.hu/kkv_cegblog/bovult-a-versenytilalmi-megallapodasok-szabalyozasa/ (2014. 07. 26.)

¹² JÓNÁS Tünde: *A versenytilalmi megállapodás szabályai*. <http://ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/a-versenytilalmi-megallapodas-szabalyai> (2014. 07. 26.)

get folytató vállalkozás indítása. A versenytilalmi megállapodásban a feleknek meg kell állapodni a tilalom terjedelmében. Ki kell kötni, hogy mik azok a tevékenységek amelyekről a munkavállalónak a munkaviszony megszűnését követően tartózkodnia kell. Gyakorlatban a tiltás általában azokra a magatartásokra, tevékenységekre vonatkozik amelyeknél a munkavállaló a munkaviszonya fennállása alatt, a betöltött munkakörben megszerzett ismereteit, tapasztalatait felhasználhatja. A törvény azonban nem tiltja, hogy a tiltás a fentieknél szélesebb körre vonatkozzon. Ez esetben azonban meg kell felelni az alábbiaknak:

- megfelelő ellenérték fejében történik
- a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme szükségessé teszi
- a munkavállaló megélhetését méltánytalanul nem nehezíti el.¹³

Érdekesség, hogy amennyiben a munkavállaló munkaviszonyát azonnali hatályú, indokoláshoz kötött felmondással szünteti meg, az Munka Törvénykönyve elállási jogot biztosít számára. Az elállás a versenytilalmi megállapodást annak megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg. Az elállási jogról a felek is rendelkezhetnek az általuk megkötött megállapodásban. Az elállás joga azonban csak a munkaviszony megszüntetéséig gyakorolható, tekintettel arra, hogy azután a munkavállaló megkezdí a megállapodás teljesítését, és az eredeti állapot már nem állítható helyre.

A versenytilalmi megállapodás nem szerződészerű teljesítése vagy nem teljesítése esetén a felek a kifizetett összeg visszafizetésében, illetve kötbér fizetésében is megállapodhatnak. A kötbért írásban kötelező kikötni, és önmagában a szerződésszegés ténye alapján érvényesíthető, nem szükséges hozzá a kár bekövetkezése is. Kötbér után kamat kikötése semmis, azonban az esedékessé vált kötbér után a kötelezett késedelmi kamatot köteles fizetni. Azonban ha a szerződésszegés ténylegesen kárt is okoz, az jogosan érvényesíthető akkor is, ha az meghaladja a kötbér mértékét. Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-ai az irányadók.

Vezető állású munkavállalóval kötött versenytilalmi megállapodásra is a fenti szabályok érvényesek. Különleges pozíciójuk miatt azonban a versenytilalmi megállapodás általában a munkaszerződésük kelleke. Az ő esetükben meggondoltabban, a rájuk jellemző különös tudásukra, képességeikre, és ismereteikre figyelemmel kell eljárni a megfelelő ellenérték, és a versenytilalommal érintett magatartás meghatározása során.

Kivételt jelent, hogy a köztulajdonban álló munkáltatónál foglalkoztatott vezető állású munkavállalóval versenytilalmi megállapodás csak a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával és maximum egyéves időtartamra köthető, amelynek ellenértéke a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát.

Kapcsolódó bírósági ítéletek és határozatok

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt sem önálló foglalkozásként, sem mással jogviszonyra lépve nem folytathat olyan üzleti, üzemi vagy egyéb tevékenységet, amely versenyt teremt munkáltatójával (BH 1996/1/64., BH 1996/12/666.).

A versenytévékenységet a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi köre és a munkáltató hasonló tevékenységi köre egybevetése alapján kell elbírálni; ennek során nem lehet arra hivatkozni, hogy a tevékenységi körbe tartozó egyes tevékenységeket ténylegesen nem végeznek (LB Mfv. II. 10 751/1998. sz.)

¹³ CSÉFFÁN, 2014. 610.

A munkavállalónak a munkáltatóval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban fennálló tagsági viszonya a társaság tevékenységében való személyes közreműködése nélkül nem sérti az Mt. 3. §-a (3) bekezdése rendelkezését (LB Mfv. I. 10 779/1999. sz., BH 1996/9/666.).

A munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően a volt munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartástól való tartózkodás kötelezettsége csak erre irányuló megállapodás alapján és legfeljebb három évig terheli. A jogszabály helytálló értelmezése szerint a megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabadpiaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása. A megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelent. (LB. Mfv. I. 11 056/1998. sz., BH 2001/2/84.)

A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy a mentesítés érdekében, bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre (LB Mfv. I. 10 287/1999. sz., BH 2001/7/339.).

A megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének

elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelent. (LB. Mfv. I. 11 056/1998. sz., BH 2001/2/84.)

A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy a mentesítés érdekében bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre (LB Mfv. I. 10 287/1999. sz., BH 2001/7/339.).

Az üzleti titok

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adataira vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre.¹⁴

Ahogy az a jogszabályi rendelkezésből is kitűnik, a munkavállaló titoktartási kötelezettsége a munkavállalókra vonatkozó általános magatartási követelmények egy nevesített esete.

A titoktartási kötelezettség esetében – ellenben a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelmével – a titoktartási kötelezettség a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt és azt követően is terheli, utóbbi esetben minden további ellenérték nélkül, ellentétben tehát a versenytilalmi megállapodás szabályozásával.

A munkavállalónak a titoktartási kötelezettség körében kifejtett magatartása több más jogszabállyal is összhangban van, így többek között a Ptk.-val, vagy a tisztességtelen piaci magatartás és versenytilalom korlátozásáról szóló 1996. évi LVII. törvénnyel. A titoktartási kötelezettsége ex lege kötelezettsége a munkavállalónak, azonban annak időbeli hatálya attól

¹⁴ Mt. 8. § (4) bekezdés.

is függ, hogy az, akinek az érdekét sérti, az adatok nyilvánosságra kerülése mikor mentesíti e kötelezettség alól a munkavállalót.¹⁵

Magának az üzleti titoknak a fogalmát az Mt.-ben nem találjuk, azt a 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (a továbbiakban: Ptk.) szabályozza és határozza meg a megsértésével okozott jogkövetkezményeket az alábbiak szerint:

Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli.

Az üzleti titokkal azonos védelemben részesül az azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása (e törvény alkalmazásában: védett ismeret), ha a jóhiszeműség és tisztesség elvét sértő módon szerzik meg, hasznosítják, közlik mással vagy hozzák nyilvánosságra. E védelemre nem lehet hivatkozni azzal szemben, aki a védett ismerethez vagy az azt lényegében helyettesítő hasonló ismerethez a jogosulttól független fejlesztéssel vagy jogszerűen megszerzett termék vagy jogszerűen igénybevett szolgáltatás vizsgálata és elemzése útján jutott hozzá.

Az üzleti titok megsértésére nem lehet hivatkozni azzal szemben, aki az üzleti titkot vagy a védett ismeretet harmadik személytől kereskedelmi forgalomban jóhiszeműen és ellenérték fejében szerezte meg.¹⁶

A munkavállaló az általános magatartási követelmények körébe sorolható magatartások tanúsítására – kivéve a versenytildalmi megállapodás esetét – csak a munkaviszony fennállása alatt köteles. Ezzel ellentétben a titoktartási kötelezettség a munkavállalót a munkaviszonyával összefüggésben terheli, így nem csak a munkaviszony fennállása alatt terheli, hanem a munkaviszony bármely okból való megszűnését követően is.¹⁷

Mivel a munkavállaló titoktartási kötelezettsége törvényen alapul, így felek külön megállapodás hiányában is kötelesek az üzleti titkot megőrizni, így ebből következik, hogy a titoktartás nem a munkaviszony fennálltához, vagy fenn nem álltához kötődik, hanem magához az üzleti titokhoz.

Véleményem szerint, ahogyan érdemes rögzíteni azt hogy mi minősül munkavállalói jogos gazdasági érdeknek, úgy célszerű a munkáltatónak meghatározni azt, hogy mi minő az adott munkaviszonyban üzleti titoknak.

Vannak ugyanis bizonyos munkakörök, ahol a titoktartási kötelezettség meghatározott hivatásokhoz kötődik, gondolok itt különösen az orvosi, vagy az ügyvédi titokra, hogy csak a legközismertebbeket említsem. Az adatok más csoportja, pedig jellegüknek fogva állnak különös törvényi védelem alatt, így például a banktitok, vagy az államtitok.¹⁸

A Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény (a továbbiakban: Bt.) egyes tényállási elemeiben is fellelhetjük az üzleti titok megsértését, mint jogellenes magatartást.

¹⁵ Az Mt.-hez fűzött miniszteri indokolás.

¹⁶ Ptk. 2:47. § (1)-(3) bekezdések.

¹⁷ CSÉFFÁN, 2014. 32.

¹⁸ KÁRDKOVÁCS, 2012. 37.

Ilyen törvényi tényállás például a magántitok megsértése,¹⁹ a levéltitok megsértése,²⁰ igazságszolgáltatással összefüggő titoksértés,²¹ gazdasági titok megsértése,²² vagy az üzleti titok megsértése.²³ Ebből következően az üzleti titok megsértésének nem csak polgári jogi és munkajogi, de az eset valamennyi körülményét vizsgálva akár büntető jogi jogkövetkezmenyei is lehetnek.

A munkavállaló titoktartási kötelezettsége alól kivételt képeznek a közérdekű adatok, továbbá azon nyilatkozattételi esetek, amikor jogszabály kötelezi a munkavállalót az üzleti titok esetleges felfedésére, például egy büntetőeljárás előbbrevitele érdekében.

Kapcsolódó bírósági ítéletek és határozatok

A munkavállaló az állami, szolgálati, illetőleg üzemi titok körén túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra hátrányos következményekkel járhat. (MD I. 140.)

Ha a munkavállaló – a munkáltató kifejezett tilalma ellenére – olyan adatok nyilvános közlését teszi lehetővé, amelyek közlésének jogát a munkáltató kizárólag magának tartotta fent, nem jogellenes az e körülményre alapított rendes felmondás. (MD. I.141.)

A munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi titkot, valamint a munkáltatóra vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatokat, amelyek a munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelyek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. (BH 2000.9.420)

Nem minősül üzleti titok jogosulatlan felhasználásának két cég tevékenységére, vagy bármilyen más jellemzőjére vonatkozó olyan összehasonlító adatok közlése, melyek alapjául szolgáló tények a cégbírósági nyilvántartás adataiból megismerhetők. (BH 2003.5.189)

A munkavállaló munkaviszonyon kívüli magatartása

Az Mt. 8. §-ának (2) bekezdésére figyelemmel a munkaviszony olyan bizalmi jellegű kapcsolat, amelyet érinthet a munkavállaló munkaidején kívüli magatartása is. Az Mt. az általános magatartási követelmények alcím alatt külön beleavatkozik a munkavállalók magánszférájába azzal, hogy rögzíti azt, hogy a munkavállaló munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely – különösen a munkavállaló munkakörének jellegére, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján – közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére [Mt. 8. § (1) bekezdés]. A munkaidőn kívül tanúsított magatartás szempontjából a betöltött munkakör és a pozíció mellett a munkáltató személye, jellege is jelentőséggel bír. Míg, ha egy nagy munkáltatónál ezrelve dolgozó betanított munkások valamelyike facebook-os profilján magáról kompromittáló (pl. szexuális jellegű) képeket tesz közzé, az nagy valószínűség szerint munkáltatójának jó hírnevét semmilyen módon nem befolyásolja, ezzel szemben, ha ugyan-

¹⁹ Btk. 223. §.

²⁰ Btk. 224. §.

²¹ Btk. 280. §.

²² Btk. 413. §.

²³ Btk. 418. §.

ezt egy tanár teszi, az egyértelműen a munkáltató jó hírnevének megsértésének minősülhet.²⁴

Ezen túlmenően a törvény konkretizálja azon elvárásokat is, amelyek a magánéletet illetően értékelendők. Eszerint a munkavállaló a munkajogi jogviszony szempontjából csak olyan magatartást nem tanúsíthat, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének, továbbá a munkaviszony céljának veszélyeztetésére.

A munkavállaló magánéletének a munkaviszonnal összefüggő korlátozása csak akkor jogszerű, ha a korlátozásról a munkáltató előre tájékoztatta a munkavállalót, és a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos [Mt. 8. § (1) bekezdés, 9. § (2) bekezdés]. A Legfelsőbb Bíróság e tárgykörben kimondta, hogy ha a munkavállaló olyan magatartást tanúsít, amely alkalmas a munkáltató üzleti és szolgáltatói tekintélyének lejáratására, súlyos kötelezettségszegést követ el [LB M. törv. II. 10250/1981., lásd még 56/1994. (XI. 10.) AB határozat].

Az ellenőrzési jogkör delegálása körében az új jogszabály rögzíti, hogy a munkavállalót csak munkaviszonnal összefüggő magatartás körében ellenőrizheti a munkáltató, a munkavállaló magánélete semmilyen esetben sem vonható ellenőrzés alá. Érdekes kérdést vet fel e szabály napjainkban, a GPS-es mobiltelefonok korában, amelyek révén a munkavállaló pillanatnyi helyzete a nap 24 órájában meghatározható.²⁵

Bár egyes nézetek szerint ez nem az ellenőrzési jogkörbe tartozik, csupán adatkezelés, azonban az esetleges jogviták elkerülése érdekében javasolt a munkavállalóval írásban meg erősíteni, hogy a fentieknek tudatában van, és azt elfogadja. Az ellenőrzés módjáról egyébként is tájékoztatni kell a munkavállalót.

A versenyszféra munkaviszonyaiban a munkaidőn kívüli magatartásra vonatkozó korlátozás az alkotmányossági korlátozások miatt szűken értelmezendő, az csak kivételes esetben és súlyos munkáltatói érdeksérelem veszélye esetén valósulhat meg.²⁶

A munkaviszony nem befolyásolhatja korlátlanul a munkavállaló munkaidőn kívüli magatartását.

A törvény egyértelművé teszi, hogy a munkavállalók személyhez fűződő jogai – természetesen nem minden jog és csak a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból és a cél elérésével arányos módon – korlátozhatóak.

Kapcsolódó bírósági ítéletek és határozatok

A kialakult bírói gyakorlat is lehetővé teszi a munkaidőn kívüli magatartás számonkérhetőségét, ha a munkavállalónak a munkaviszonyon kívüli magatartása közvetlenül és valóságosan hátrányosan befolyásolja munkáltatója érdekeit, ez jogszerűen indoka lehet az alkalmatlanságra hivatkozó felmondásnak.

Adott esetben az alperes egyházi jogállással rendelkező szervezet, amely hierarchikus viszonyok alapján működik kötelezően alkalmazandó normákkal, irányelvekkel és utasítási rendszerrel. Az elvárt magatartást a tisztté avatáskor tett fogadalom egyértelműen tartal-

²⁴ LÓRÓDI László: *Mik azok a munkajogi alapelvek és mire valók?* <http://munkajogportal.hu/mik-azok-a-munkajogi-alapelvek-es-mire-valok/> (2014. 07. 27.)

²⁵ ORBÁN Zita: *Júliustól új munkajogi szabályok jönnek.* <http://www.origo.hu/jog/lakossagi/20120503-juliuistol-uj-munkajogi-magatartasi-szabalyok-jonnek.html> (2014. 07. 27.)

²⁶ NÉMETH Janka: *A közösségi média használata munkáltatói szemmel.* <http://www.ugyvedvilag.hu/rovatok/szakma/akozossegi-media-hasznalata-munkaltatoi-szemmel> (2014. 07. 27.)

mazza, így a felperesnek ennek megfelelően kellett a tevékenységét ellátnia, és életvitelét alakítani. Az irányadó tényállás szerint a házastárssal és egyben munkatárssal szemben tanúsított munkaidőn kívüli magatartása is értékelhető volt, mivel az alkalmas lehetett a munkáltató helytelen megítélésére (Mfv. I. 10.360/2011/3.).

BH 2000.6.267 A közalkalmazottnak a jogviszonyán kívüli magatartása, amennyiben az közvetlenül és valóságosan hat a jogviszonyára, és az alkalmazója érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, az alkalmatlanságra alapított felmentés jogszerű indoka lehet. A törvényen alapuló gyakorlat ugyanis a felektől a jogviszony fennállása alatt jóhiszemű és tisztességes eljárást kíván meg, és ha a közalkalmazott magatartása ezeknek a kívánalmaknak hosszabb időn keresztül nem felel meg, és emiatt lehetetlen a vele való együttműködés, a jogviszony alkalmatlanság címén megszüntethető, mert az alkalmasság kérdése nem szűkíthető a szűken vett munkavégzésre.

A véleménynyilvánítás szabadsága

A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.²⁷

Az Alaptörvény rögzíti, hogy mindenkinek joga van a szabad véleménynyilvánításhoz.²⁸ Az alkotmánybíróság egy korábbi határozatában rögzítette, hogy a szabad véleménynyilvánításhoz való jog a véleményt, annak érték- és igazságtartalmára tekintet nélkül védi. Az Alaptörvény a szabad kommunikációt biztosítja, s nem annak tartalmára vonatkozik a szabad véleménynyilvánítás alapjoga. A véleménynyilvánítás szabadsága a munkajogban sajátos problémát idézhet elő. Fontos szempont a munkáltató üzletmenetének fenntartása, amelyhez általában a gazdaság általános érdekei is fűződhetnek. A másik fontos szempont a munkavállaló alapjogának a biztosítása és továbbá annak biztosítása, hogy ezen jogait képes legyen a gyakorlatban is érvényesíteni.

Általában a jogalkotás ebben a témakörben is leginkább afelé irányul, hogy a munkahelyi érdekösszeütközések sokszor előre láthatóak és éppen ezért megelőzhetőek legyenek.

A munkavállaló ezen alapjogának korlátozására nem alapíthat igényt ha már eleve tudott a munkaviszony során felléphető konfliktusok lehetőségéről. Az esetek többségében, ha a munkavállalónak tudomása van arról, hogy egy másik alapjog a meggyőződés szabadsága a munkáltató tevékenysége által korlátozott, és ezt a munkaszerződés megkötésekor elismeri, akkor a munkavállalónak tudomással kell bírnia arról is, hogy a meggyőződés szabadságához kapcsolódó véleménynyilvánítás szabadsága is korlátozott.

Az Mt. 8. § (3) bekezdése egy alapjogot korlátoz olyan mértékben, hogy egy másik alapjog, nevezetesen a munkáltató személyhez fűződő joga ne sérüljön aránytalanul. Ha a munkavállaló véleménynyilvánítása nem kapcsolódik a munkaviszonyához, akkor ezt az alapjogot nem lehet korlátozni.²⁹

A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való joga tehát abban az esetben korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos. Ezt támasztja alá az Mt. ezen szakaszához fűzött miniszteri indoklás is, mely szerint ez a rendelkezés egyben azt is jelenti, hogy a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága nem korlátozható, ha a vélemény nem függ össze a munkaviszonnyal.

²⁷ Mt. 8. § (3) bekezdés.

²⁸ Alaptörvény, Szabadság és felelősség, IX. cikk (1) bekezdés.

²⁹ BERKE Gyula et. al: *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Complex Kiadó, Budapest, 2012.

Kapcsolódó bírósági ítéletek és határozatok

Nem tekinthető az együttműködési kötelezettség megsértésének, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a közmeghallgatás témájához kapcsolódóan az előtte elhangzott adatokat (munkavállalói létszám, munkahelyteremtés, állami támogatás) összegzi, azt munkavállalói oldalról megvilágítja. (EH 2011.2334)

Az együttműködési kötelezettség megsértésének minősül, ha a munkavállaló a véleménynyilvánítás jogával élve a munkáltatója fontos érdekét és a mértéktartás követelményét mellőzve jár el. (EH 2004.1050)

ALEX EMBER

Protection of the Economic Interests of the Employer

(Summary)

According to the Act I of 2012 on the Labor Code during the life of the employment relationship, workers shall not engage in any conduct by which to jeopardize the legitimate, unless so authorized by the relevant legislation.

Workers may not engage in any conduct during or outside their paid working hours that – stemming from the worker's job or position in the employer's hierarchy – directly and factually has the potential to damage the employer's reputation, legitimate economic interest or the intended purpose of the employment relationship. The actions of workers may be controlled as defined in Subsection (2) of Section 9. When exercising such control, the workers affected shall be informed in writing in advance.

Workers may not exercise the right to express their opinion in a way where it may lead to causing serious harm or damage to the employer's reputation or legitimate economic and organizational interests.

Workers shall maintain confidentiality in relation to business secrets obtained in the course of their work. Moreover, workers shall not disclose to unauthorized persons any data learned in connection with their activities that, if revealed, would result in detrimental consequences for the employer or other persons. The requirement of confidentiality shall not apply to any information that is declared by specific other legislation to be treated as information of public interest or public information and as such is rendered subject to disclosure requirement.