

A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályok a magyar és egyes európai országok bírói gyakorlatában

Jelen tanulmány a versenytilalmi megállapodás megjelenésének indokát, a jogintézmény célját és legfontosabb jellemzőit, valamint a vonatkozó magyar és európai bírósági gyakorlatot mutatja be.

A munkaviszony egy olyan bizalmi viszony a munkáltató és a munkavállaló között, amely során a munkáltató kiszolgáltatottá válik azáltal, hogy a munkavállaló birtokába kerülhetnek a munkáltatóra vonatkozó adatok, információk, ismeretek, know-how, stb. E kiszolgáltatottság ellensúlyozását a munkajog a jogos gazdasági érdek fogalmával ragadja meg, elismeri ezen érdekek védelmét és biztosítja a védelmet a munkaviszony fennállása alatt, illetve lehetőséget ad erre a munkaviszony megszűnését követően is.

A jogos gazdasági érdekek védelmét a munkaviszony fennállása alatt az Mt. 8. §-ában foglalt rendelkezések, a munkaviszony megszűnését követő időben pedig a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezések (228. §) biztosítják. Így a versenytilalmi megállapodás lényegében a munkaviszony alatt fennálló egyes kötelezettségeknek a felek egyező akaratából történő továbbéléseként határozható meg.

Az Munka Törvénykönyve (Mt.) csupán támpontot ad azzal, hogy meghatározza a versenytilalmi megállapodás célját – a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét –, ezt a keretet azonban a felek megállapodása tölti ki tartalommal. A bírói gyakorlatban kialakult értelmezés szerint a versenytilalmi kikötés érvényességéhez két konjunktív feltétel szükséges, egyrészt a megállapodásban körülhatárolt versenytilalom, másrészt az ezért fizetendő megfelelő ellenérték (32.M.5916/2008/16., BH2001.84. és a BH2001.339. számú döntések).

A felek szerződéses akaratától függ, hogy pontosan miben áll a tilalmazott tevékenység, ezáltal a felek jogosultak, de egyúttal kötelesek is meghatározni a szerződésük tárgyát, a versenytilalmat. Ilyen magatartásnak tipikusan azokat tekintik, amikor a munkavállaló olyan körben tevékenykedik, ahol nagy valószínűség szerint hasznosítani tudja a korábbi munkáltatónál megismert és elsajátított ismereteket, információkat, know-how-t, stb. Így például a volt munkáltató jogos gazdasági érdekét sérti, ha az egykori munkavállaló a versenytilalmi megállapodásban megjelölt tevékenységeket végző más vállalkozással létesít munkaviszonyt, illetőleg maga ilyen céget alapít. Nyilvánvaló, hogy a versenytilalmi korlátozás nem lehet parttalan, korlátját a rendeltetés-szerű joggyakorlás jelenti. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy – az alkotmányjogi elveknek megfelelően – a munkavállaló munkához való alapjoga korlátozásának mindig célhoz kötöttnek kell lennie, és a korlátozás csak a cél eléréséhez szükséges mértékben állhat fenn. Amennyiben ezt a mértéket túllépi a korlátozás, úgy az már a rendeltetésellenes joggyakorlás kategóriájába tartozik, ezáltal jogellenes.

A versenytilalmi kötelezettség teljesítéséért a munkáltatónak megfelelő mértékű ellenértéket kell fizetnie. Az ellenértéknek kompenzálnia kell azt az akadályoztatást, amelyet a korlátozás a munkavállaló számára új munkavégzésre irányuló jogviszony

létesítése kapcsán okoz. Ennek legalacsonyabb összege a munkavállaló részére azonos időszakra járó alapbérének egyharmada.

A versenytilalmi korlátozás időtartamát az Mt. garanciális szabályként a munkaviszony megszűnését követő 2 évben maximalizálja. Amennyiben a felek 2 évnél hosszabb időtartamra kötnek versenytilalmi megállapodást, a részleges érvénytelenségre vonatkozó szabályok alapján a megállapodást úgy kell tekinteni, mintha a maximális 2 éves időtartamra jött volna létre.

Az érvényesen megkötött versenytilalmi megállapodás alanyi körét tekintve a munkavállalóra, a munkáltatóra (adott esetben a munkáltató jogutódjára) terjed ki. Az Mt., illetőleg a bírói gyakorlat semmilyen egyéb megkötést nem tartalmaz, így például a magyar szabályozás alapján lényegtelen a munkavállaló kora.

Az Mt.-ben egyáltalán nem, a bírói gyakorlatban pedig elvétve találunk arra utalást, mely szerint a versenytilalmi korlátozásnak földrajzilag is körülhatároltnak kell lennie. E tekintetben érdemes figyelembe venni más európai országok szabályozását, illetve bírósági gyakorlatát, ahol a versenytilalom érvényességét a munkáltató működési területéhez kötik.

Mivel a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályozás kapcsán mind a régi, mind az új Mt. csupán a legegyszerűbb feltételeket rögzíti, így a bírói gyakorlatra hárult a feladat, hogy a gyakorlatban felmerülő jogviták elbírálásán keresztül kialakítsa az erre a megállapodás-típusra vonatkozó szabályrendszert. Tekintettel arra, hogy a régi Mt. a polgári jogi szabályok alkalmazását írta elő, így a bíróságok számára adott volt a lehetőség, hogy a polgári jog mentén a versenytilalmi megállapodás természetéhez, a jogintézmény céljához igazodó döntéseket hozzanak. Az új Mt. szabályozása azonban nem egyértelmű a Polgári Törvénykönyv (Ptk.) generális alkalmazhatósága tekintetében, amely kérdésessé teszi az eddigi joggyakorlat fenntarthatóságát, erről a későbbiekben külön fejezetben lesz szó.

A versenytilalmi megállapodás hazai megjelenése óta eltelt több mint két évtizedben a bírósági döntések a felmerülő jogviták mentén a következő gócpontok körül csúcsosodtak ki.

1. A versenytilalmi korlátozás terjedelme

A bírói gyakorlat a versenytilalmi megállapodás céljaként a munkavállaló birtokába került ismeretek, információk védelmét, illetve a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését emeli ki. Ahogy Dr. Fodor T. Gábor írja, ezen megállapodások a munkáltatónál megszerzett tapasztalatot és szaktudást védik, azzal, hogy korlátozzák annak felhasználását a versenytársaknál¹. A cél elérésének eszköze a tilalmazott magatartás körülírása, amely a versenytilalmi megállapodás legfontosabb része. A tilalmazott magatartás körülírásánál azonban a munkáltató nem lépheti túl azt a mértéket, amely a jogos gazdasági érdekeinek megvédésére szolgál, mert ez a munkavállaló Alaptörvényben rögzített alapjogainak (munkához való jog, vállalkozáshoz való jog) a védendő céllal arányban nem álló korlátozását jelentené, amely rendeltetés-

¹ Dr. Fodor T. Gábor: A versenytilalmi megállapodás mint a felek szabad szerződéses akaratán alapuló, a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség időbeli meghosszabbításának eszköze, in HR & Munkajog 2014. október, 5. évfolyam, 10. szám, 21. oldal

ellenes joggyakorlást valósítana meg. Ahogy azt a bírói gyakorlat is megfogalmazta, a megállapodás nem irányulhat a munkavállaló megélhetése, illetve a szabad piaci verseny méltánytalan és túlzott korlátozására, nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti (BH2001.84. és EBD 2014.M.15. számú döntések).

A fentiekkel összefüggésben a bírói gyakorlat azt is kimondja, hogy a munkáltatónál megszerzett tapasztalat, bizonyos tevékenységekben szerzett gyakorlat felhasználását nem lehet megtiltani a munkavállalónak (EBD 2014.M.15.).

2. A versenytilalom megsértésének megítélése: a munkáltató versenytilalmi szempontból releváns tevékenysége

A versenytilalmi megállapodások tipikusan a munkáltató tevékenységére utalással írják körül a tilalmazott magatartásokat. Ennek számos variációja ismert, így megtilthatják a munkavállaló számára, hogy hasonló tevékenységet saját vállalkozás keretében folytasson vagy ilyen tevékenységet folytató vállalkozásban érdekelt legyen, illetve ilyen tevékenységet folytató más vállalkozás munkavállalója vagy egyéb közreműködője legyen, stb. A társas vállalkozási formák esetében a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körök adnak eligazítást arról, hogy a vállalkozás mely tevékenységeket gyakorolhatja. A vállalkozásnak az adóhatóság felé be kell jelentenie valamennyi tevékenységét, amely bejelentés alapján a cégjegyzék adatai automatikusan frissülnek. A bejelentett, illetve bejegyzett tevékenységi körök csupán a tevékenység gyakorlásának lehetőségét jelentik, azaz a cégjegyzékben felsorolt valamennyi tevékenységi kört nem kötelező a cégnek folytatnia, viszont olyan tevékenységet, amelyet nem jelölt meg a tevékenységi körök között, nem folytathat. A tevékenységi köröknek azért van kiemelő szerepe a versenytilalmi megállapodások kapcsán, mert kezdetben a versenytilalom megsértését a bírói gyakorlat a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körök összehasonlításával kívánta eldönteni. A Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.779/1999 számú ítélete² még azt mondta ki, hogy a versenytilalommal érintett munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körbe tartozó tevékenységet ténylegesen nem végzi a cég. Tehát a versenytilalom megsértése megvalósul már azáltal, hogy a munkavállaló régi és új munkáltatójának cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körei között van(nak) azonos(ak). Habár a versenytilalom munkaviszony alatti megsértésével kapcsolatos, de a munkaviszony megszűnését követő időszakra kötött versenytilalmi megállapodások kapcsán is gyakran hivatkoznak a BH2008.342 számú döntésre³, amely szintén kimondta, hogy a bírói gyakorlat értelmében a munkáltatóéval azonos tevékenységnek a cégjegyzékben történt megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése.

Az utóbbi években változás tapasztalható a bírósági gyakorlatban, abban a tekintetben, hogy a vállalkozások tevékenységeinek hasonlóságát már nem csupán a

² dr. Bankó Zoltán, dr. Berke Gyula, dr. Kajtár Edit, prof. dr. Kiss György, dr. Kovács Erika: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, 2014., 638. oldal

³ Hivatkozik e döntésre a Bankó-Berke-Kajtár-Kiss-Kovács: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, 2014, a 638. oldalon, illetve a 2.M.4/2013/5. számú döntés is.

tevékenységi körök egyezősége alapján mondja ki a bíróság, hanem figyelembe veszi a vállalkozások által ténylegesen gyakorolt tevékenységeket, így például a termelésük jellemzőit, a forgalmazott termékeket, illetőleg hogy a vállalkozások mely piacon jelennek meg.

A Legfelsőbb Bíróság a BH2007.26. számú döntésben már nem vitatta a munkavállaló azon érvelését, mely szerint a tevékenységi körök egyezősége önmagában nem jelenti a versenytilalom megsértését, egyúttal kimondta azonban, hogy megvalósul a versenytilalom megsértése, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz. A Legfelsőbb Bíróság az Mfv.I.11.056/2010/7. számú döntésben azt is kimondta, hogy a vállalkozások főtevékenységeinek eltérése nem csupán elnevezésbeli különbségekkel, hanem a tényleges termeléssel is igazolható.⁴

Az EBD 2014.M.15. számú döntés rávilágít arra, hogy habár a munkavállaló régi és új munkáltatójának tevékenységi körei között vannak azonosak, őket mégsem lehet versenytársaknak tekinteni, mert a meghatározó jelentőségű tevékenységük eltérő. Ezt a megállapítást a bíróság azzal is alátámasztja, hogy a munkáltatók különböző piacokon tevékenykednek (a perbeli ügyben a régi munkáltató a műtrágyapiacra, az új munkáltató pedig az üzemanyag- és takarmánypiacra volt jelen). A döntés megemlíti azt a jelenséget, hogy a régi munkáltató a tevékenységi köreit olyan széles körben jelöli meg, hogy azzal gyakorlatilag a munkavállaló bármely vállalkozásnál történő elhelyezkedését kizárja. Ennek kapcsán – véleményem szerint – felmerül annak lehetősége, hogy a megállapodás a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlása miatt érvénytelennek minősüljön. A bíróság azonban nem megy el eddig, hanem a megállapodás egyes szövegrészeire hivatkozva megállapítja, hogy a munkáltatónak nem állt szándékában ilyen széles körben korlátozni a munkavállaló magatartását.

A versenytilalmi megállapodás megszegése esetén a munkavállalók részéről gyakorta elhangzó érv, hogy az új munkáltatónál más munkakört töltöttek be, így a korábbi munkáltatónál szerzett információkat nem hasznosíthatták. Ezen érvelést azonban a bíróságok arra hivatkozással utasítják vissza, hogy nem annak van jelentősége, hogy a munkavállaló azonos vagy hasonló tevékenységet végez-e, hanem a munkáltatók azonos tevékenységének (Mf.25.592/2010/8. és 4.Mf.20.790/2013/4. számú ítéletek).

A BH1996.666. és az EBH1999.133. számú döntésekben, azt vizsgálta a bíróság, hogy a munkavállaló más gazdasági társaságban való részesedése megvalósíthatja-e a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek sérelmét. A Legfelsőbb Bíróság mindkét fent hivatkozott esetben kimondta, hogy amennyiben a munkavállaló személyesen közreműködik a konkurens társaság tevékenységében, az a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését jelenti.⁵

⁴ Bankó-Berke-Kajtár-Kiss-Kovács: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, 2014, 639. oldal

⁵ A döntések alapjául szolgáló ügyekben a versenytilalom munkaviszony alatti megsértéséről, illetőleg az emiatt alkalmazott rendkívüli munkáltatói felmondás jogszerűségéről folyt a per, de a Legfelsőbb Bíróság által kimondott konklúzió a versenytilalmi megállapodásban szereplő kötelezettség esetén is irányadó, mivel ugyanannak a kötelezettségnek a megszegéséről van szó, csak míg egyik esetben ennek a munkaszerződés az alapja, addig a másik esetben a versenytilalmi megállapodás.

3. A versenytilalom közvetett megsértésének megjelenése a bírói gyakorlatban

Az alábbiakban ismertetett két döntés a versenytilalmi megállapodásokkal kapcsolatos ítélkezési gyakorlatban kulcsfontosságú szerepet tölt be, ugyanis ezekben a bíróságok annak ellenére állapították meg a munkavállaló felelősségét a versenytilalmi megállapodás megszegéséért, hogy a munkavállaló nem közvetlenül a konkurens vállalkozásban tevékenykedett. Ezzel a gyakorlat egyre inkább abba az irányba mutat, hogy a gazdasági érdekek tényleges sérelmét, illetőleg veszélyeztetését kell szem előtt tartania a bíróságnak, nem pedig az Mt., illetőleg a versenytilalmi megállapodás formális megtartását.

A 4.Mf.20.790/2013/4. számú ítélet alapjául fekvő ügyben a munkavállaló munkaező-kölcsönzési szerződésen keresztül állt alkalmazásban egy, a régi munkáltatóval éles konkurenciaharcban álló versenytársnál. Az elsőfokú bíróság nem állapította meg a versenytilalmi kötelezettség megsértését tekintettel arra, hogy a munkavállaló a kölcsönbevevővel kötött munkaszerződést, aki a volt munkáltatónak nem versenytársa. A fellebbezés folytán a másodfokú bíróság azonban megváltoztatta az ítéletet arra hivatkozással, hogy a munkaező-kölcsönzés egy háromoldalú jogviszony, ahol három fél között két szerződés jön létre. A munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok és kötelezettségek is e három fél között, a két szerződésben meghatározottak szerint oszlanak meg. A bíróság kifejtette, hogy a munkáltatói jogokat ténylegesen a kölcsönbevevő cég gyakorolta, amely a volt munkáltató versenytársa, így habár formálisan a kölcsönbeadó cég kötött szerződést a munkavállalóval, ténylegesen a munkavállaló a versenytársnál végezte a munkáját. Ezzel a munkavállaló a versenytilalmi megállapodást megszegte. A bíróság álláspontja szerint a munkaező-kölcsönzési szerződés megkötése rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősült, melynek egyetlen célja a versenytilalmi szerződés kijátszása volt.

A bíróság a 2.M.4/2013/5. számú ítéletben is megállapította a versenytilalmi megállapodás munkavállaló által történő megszegését. Az ügyben a munkavállaló az általa alapított társaságnak vezető tisztségviselője és részvényese is volt egyben. E társaság egyedüli tagja volt egy olyan másik társaságnak, amely a munkáltató versenytársának minősült. Az ítélet szerint a munkavállaló vezető tisztségviselőként és részvényesként döntő befolyással bírt mind a saját társasága, mind annak leányvállalata üzleti tevékenységére. Így a munkáltató által védeni kívánt információkat, ismereteket a munkavállaló a konkurens vállalkozásban közvetetten felhasználhatta, amely kimeríti a versenytilalmi kötelezettség megsértését.

4. Az ellenérték kérdése

A versenytilalmi megállapodás másik érvényességi kelléke – a tiltott magatartás pontos meghatározásán túl – a tilalom betartásáért fizetett, megfelelő mértékű ellenérték. A 32.M.5916/2008/16. számú ítélet alapjául fekvő ügyben a munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkaszerződésben kikötött versenytilalom ellenértékéről szóban úgy állapodtak meg, hogy azt a munkabér tartalmazta, de ezt bizonyítani nem tudta. A munkavállaló szerint azonban ilyen megállapodás nem jött létre, tehát a kikötött versenytilalom, ellenérték – mint érvényességi kellék – hiányában, érvénytelen

volt. A bíróság a munkavállaló érvelését fogadta el és ítéletében kimondta, hogy az ellenérték egy „előre meghatározott összeg ..., amit a szerződő felek elfogadnak, és ez után a szerződést aláírják”.

Az ellenértéket a munkáltató megfizetheti előre a munkaviszony fennállása alatt vagy a versenytilalmi megállapodás hatályba lépésekor egy összegben vagy akár havi rendszerességgel is. Az ellenérték a megállapodás jellegére tekintettel csak pénz lehet, egyéb juttatás, így például étkezési hozzájárulás versenytilalmi megállapodás ellenértékének nem minősülhet (BH 2001.84.)⁶.

Az Mt. az ellenérték minimális összegét is meghatározza, amely nem lehet kevesebb, mint a munkavállalónak a tilalommal érintett időszakra járó alapbére egyharmada. Ez azonban csak az abszolút minimum összeg, amelyet a legenyhébb korlátozás esetén is kötelező megfizetni a munkavállaló részére. A törvény értelmében a munkavállalót megfelelő ellenérték címén olyan mértékű ellenérték illeti meg, amely arányban áll a korlátozás terjedelmével, azzal, hogy a munkavállaló számára az adott korlátozás mellett – képzettségére és gyakorlatára is tekintettel – milyen nehézséget okoz új munkaviszony létesítése, illetőleg más keresőtevékenység folytatása. A törvény és a hozzá fűzött kommentár a munkavállalói magatartás korlátozása kapcsán szinte szó szerint átvette az általam is hivatkozott BH2001.84. számú döntésben foglaltakat, amely a fentiekén túl azt is kimondja, hogy a megfelelő ellenérték meghatározása során figyelemmel kell lenni a munkavállaló megélhetésére is, valamint arra, hogy a versenytilalom a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan ne korlátozza.

A kialakult bírói gyakorlat szerint általában a tilalommal érintett időszakra az éves bruttó átlagkereset fele tekinthető arányos ellenértéknek. Ezt azonban – ahogy a Legfelsőbb Bíróság a BH2006.334. számú döntésében is hangsúlyozza – az ellenérték megfelelősége tárgyában nem lehet egységes zsinórmértékként alkalmazni, minden esetben szükség van az eset körülményeinek mérlegelésére; így különösen a versenytilalomnak a munkavállaló jövőbeli szakmai és anyagi egzisztenciájára vonatkozó következményeinek figyelembe vételére.

A BH2001.339. számú döntés alapjául szolgáló ügyben a munkáltató arra hivatkozással tagadta meg az ellenérték kifizetését, hogy a munkavállaló nem tudta volna a gazdasági érdekeit veszélyeztetni, így a munkavállaló nem tudott szerződésszerűen teljesíteni. Ezt az érvelést a Legfelsőbb Bíróság nem fogadta el és egyúttal kimondta, hogy a versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy bármelyik fél – mentesítése érdekében – utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre. Tehát az ellenérték kifizetésének nem feltétele, hogy a munkavállaló valóban konkurenciát jelentsen a munkáltató számára, elegendő csupán a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése. Amennyiben a munkavállaló a teljesítést megkezdte, azaz tartózkodik a tilalmazott magatartástól, úgy az ellenérték megilleti, függetlenül attól, hogy a munkáltató gazdasági érdekét ténylegesen nem veszélyezteti. Ugyanígy jár az ellenérték a munkavállalónak akkor is, ha kereső-, illetőleg munkaképtelen vagy nyugdíjba vonult, nem jár azonban a szabadságvesztés-büntetés végrehajtásának idejére.⁷

⁶ Bankó-Berke-Kajtár-Kiss-Kovács: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, 2014, 639. oldal

⁷ Bankó-Berke-Kajtár-Kiss-Kovács: Kommentár a munka törvénykönyvéhez, 2014, 639. oldal

Kérdésként merül fel, hogy lehetséges-e a megállapodás megtámadása a munkáltató részéről, arra hivatkozva, hogy a megállapított ellenérték magasabb, mint amilyen korlátozással a versenytilalom ténylegesen sújtotta a munkavállalót. Dr. Lőrincz György álláspontja szerint ez az eset nem tartozik a nem megfelelő ellenérték miatti érvénytelenség körébe, mivel a munkavállaló javára szabadon eltérhetnek a felek, illetőleg az ellenérték meghatározásakor azt kell figyelembe venni, hogy a megállapodás megkötésekor fennállt körülmények milyen korlátozást jelentettek a munkavállaló számára.⁸ Ezzel az állásponttal ellentétben a BH2006.334 számú döntés alapjául szolgáló ügyben a munkaügyi bíróság túlzott mértékűnek ítélte meg a munkavállaló teljes átlagkeresetével megegyező ellenértéket, és azt mérsékelte. Ezt a döntést a másodfokú bíróság is helybenhagyta. A felülvizsgálati eljárásban a Legfelsőbb Bíróság sem emelt kifogást az ellen, hogy a korábban eljáró bíróság az ellenértéket a munkavállaló hátrányára módosította. Az ítéletet csupán arra való tekintettel változtatta meg, hogy a munkáltató a perindítást követő szerződés módosítás keretében nem kifogásolta az ellenérték mértékét, így a későbbiekben már nem hivatkozhat annak aránytalanságára.

5. A versenytilalmi megállapodástól történő elállás joggyakorlata

A gyakorlatban bevett szokás, hogy a munkáltató – előre bebiztosítva magát – már a munkaviszony alatt megkötí a munkavállalóval a versenytilalmi megállapodást, majd a munkaviszony végén „felmenti” a munkavállalót a versenytilalmi kötelezettség alól. Tehát a felek a munkaviszony megszűnését követően úgy tekintik, mintha a versenytilalmi megállapodás közöttük létre sem jött volna. Figyelemmel az Mt. 15. § (2) bekezdés rögzített szabályra, amely kimondja, hogy a kikötött elállási jog a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg, az ilyen típusú „felmentések” a gyakorlatban elállásnak minősülnek. A versenytilalmi megállapodásról szóló fejezet csupán egyetlen szabályt tartalmaz az elállás kapcsán, amely alapján a munkavállalót elállási jog illeti meg abban az esetben, ha munkaviszonyát azonnali hatályú felmondással szünteti meg; így az elállásra vonatkozó egyéb szabályokat teljes egészében a bírói gyakorlat tárta fel.

Az elállási jog kapcsán gyakran hivatkozott ítélet az EBH 2001.559. számú döntés, amely kimondja, hogy a munkaviszony fennállása alatt kötött versenytilalmi megállapodás fennmarad, hacsak azt a felek kifejezetten meg nem szüntetik. Tehát a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése esetén, amennyiben a felek a versenytilalmi megállapodásban foglaltaktól el kívánnak tekinteni, úgy kifejezetten rendelkezniük kell az elállásról.

A 8.Mf.20.661/2006/5. számú ítélet kulcsfontosságú kérdése a munkáltató elállási jogának jogszerű gyakorlása volt. A bíróság kimondta, hogy az elállás jogszerűségéhez szükséges, hogy a felek az elállás jogát belefoglalják a megállapodásukba. Ezt a következtetést azzal az indokolással támasztotta alá, hogy a régi Mt. szerint a versenytilalmi megállapodásra a Ptk. szabályait kellett alkalmazni, a régi Ptk. 320. § (1) bekezdése pedig kimondta, hogy az elállási jog szerződésnél vagy jogszabálynál fogva illeti meg a felet.⁹ Mivel a perbeli ügyben a munkáltató nem kötötte ki az elállás jogát és

⁸ Kozma–Lőrincz–Pál–Pethő: A munka törvénykönyvének magyarázata, 2014., 456. oldal

⁹ Ez a szabály az új Ptk.-ban is változatlanul megtalálható.

olyan jogszabályhelyre sem tudott hivatkozni, amely az elállás jogszerűségét alátámasztotta volna, a bíróság az elállást jogszerűtlennek minősítette.

A 3.Mf.20.164/2009/5. számú ítélet ezt a gondolatmenetet továbbvitte. Egyrészt hivatkozik arra, hogy amennyiben a felek az elállás jogát nem kötik ki a szerződésben, úgy a szerződéstől csak olyan ok alapján lehet elállni, amely a polgári jogi szabályok alapján az elállást lehetővé teszi. Másrészt kimondja, hogy ez alól kivételt képeznek azok az esetek, ahol a felek megállapodnak abban, hogy a versenytilalmi megállapodásukra nem a polgári jog szabályai az irányadók.

A gyakorlatban kérdésként merült fel, hogy meddig gyakorolhatja a munkáltató az elállási jogát, jogszerű-e az elállás a felmondási idő alatt? A bíróság a polgári jogi szabályok alapján mind az EBH 2001.559., mind a 8.Mf.20.661/2006/5. számú döntésben kimondta, hogy az elállás jogát a munkáltató csak a munkavállaló teljesítésének megkezdéséig gyakorolhatja jogszerűen. A teljesítés már a felmondási idő alatt megkezdődik, hiszen a munkavállalónak ekkor már lehetősége van új munkaviszony létesítésére, amely kapcsán tekintettel kell lennie az őt terhelő versenytilalmi kötelezettségre. Ennek kimondására a gyakorlatban tapasztalt visszaélések miatt volt szükség, ugyanis a munkáltatók rendszeresen, utólag csupán akkor „mentesítették” a munkavállalót a versenytilalmi megállapodás alól, amikor a munkavállaló bejelentette igényét a versenytilalomért fizetendő ellenértékre. A munkavállalók viszont alappal hivatkoztak arra, hogy álláskeresőként betartották az általuk érvényesnek és hatályosnak vélt versenytilalmi kötelezettséget, így nem lenne méltányos, ha a munkáltató a fizetési kötelezettség alól utólag az elállási jogra hivatkozva bújna ki. E gyakorlat alapján a felmondási idő alatt párhuzamosan él a munkaszerződés, illetve a versenytilalmi megállapodás, mivel ezen időtartam alatt a munkaviszony még nem szűnt meg, a versenytilalmi megállapodás viszont már hatályba lépett.

Az Mt. nem tartalmaz semmilyen rendelkezést a versenytilalmi megállapodás megszüntetése kapcsán. Logikusnak tűnik, hogy a felek közös megállapodással megszüntethessék megállapodásukat, kérdéses azonban, hogy van-e lehetőség egyoldalúan megszüntetni a megállapodást a hatályba lépést követően? Ugyan a Legfelsőbb Bíróság érdemben nem bírálta el a kérdést, de közvetett módon megjelenik az ezzel kapcsolatos álláspontja az EBH2006.1532. számú döntésben. Az alapul fekvő ügyben a munkáltató a versenytilalmi megállapodásban nemcsak az elállás jogát kötötte ki, hanem azt is, hogy a konkurencia kizárásának tartamát saját belátása szerint lerövidítheti. Más szavakkal élve, a megállapodást egyoldalúan, a jövőre nézve megszüntetheti, azaz felmondhatja. A Legfelsőbb Bíróság a felmondás jogának kikötését nem kifogásolta, csupán azt, hogy a megállapodást visszamenőleges hatállyal megszüntető, azaz elállásra vonatkozó jognyilatkozatot nem lehet felmondásként értelmezni, mivel a felmondás nem visszamenőleges, hanem a jövőre nézve szünteti meg a szerződést. A fentiek alapján úgy vélem, az elállási joghoz hasonlóan van lehetőség a felmondási jog kikötésére is, amely a megállapodást a jövőre nézve szünteti meg.

Az elállási jog gyakorlása kapcsán felmerül az a kérdés, hogy köteles-e a munkavállaló visszafizetni a versenytilalmi megállapodás alapján, díjelőleg címén a munkaviszony tartama alatt kapott összeget? A Legfelsőbb Bíróság EBH2005.1334. számú döntése mondja ki ezzel kapcsolatban, hogy az elszámolási kötelezettséggel felvett

díjelőleget a munkáltató, abban az esetben, ha a megállapodás elállás miatt nem hatályosul, jogszerűen követelheti vissza.

A fentiekből következően, amennyiben a felek a munkaszerződés megkötésekor vagy annak tartama alatt kötnek versenytildmi megállapodást, úgy – amennyiben ezt a megállapodásban kikötötték – a munkaviszony megszüntetéséig, de legkésőbb a megszüntetésekor bármelyik felet, vagy egyoldalúan a munkáltatót, megilleti az elállás joga. Ha azonban a munkaviszony megszüntetésekor kötnek megállapodást, úgy az elállási jog kikötéséről értelemszerűen már nem, de a felmondási jog kikötéséről még rendelkezhetnek a felek.

6. Az új Mt. kapcsán felmerülő dilemmák

A fentiekben ismertetett döntések a régi Mt. hatálya alatt kötött versenytildmi megállapodásokra vonatkoztak, amely a megállapodásra a polgári jogi szabályok alkalmazását írta elő. Az új Mt. csupán a kötbér vonatkozásában írja elő a Ptk. alkalmazandóságát. Emellett az Mt. az általános részi rendelkezések között, a 31. §-ban sorolja fel a jognyilatkozatokra – a munkajogi szabályokon túlmenően – irányadó polgári jogi rendelkezéseket.

Amennyiben elfogadjuk azt a nézetet, amely szerint ez a szabályozási logika kizárja az Mt. által nem hivatkozott polgári jogi szabályok alkalmazását a munkajogi gyakorlatban, amely – ahogy a fentiekben említettem – szorosan kapcsolódik a polgári joghoz. Példa erre a versenytildmi korlátozásért fizetendő ellenérték megfelelő mértékéhez kapcsolódó alábbi okfejtés.

A korábbi ítélkezési gyakorlatban¹⁰ a bíróság a polgári jogi szabályok mentén azt a megközelítést alkalmazta, hogy a versenytildmi megállapodás a nem megfelelő ellenérték miatt a feltűnő értékaránytalanságra vonatkozó szabályok alapján érvénytelen, amely érvénytelenség azonban kiküszöbölhető. Tehát a bíróságnak a kereseti kérelemben foglaltaknak megfelelően lehetősége volt akár az érvénytelenség megállapítására, akár az értékarányosság helyreállítására.

A jelenlegi szabályozás azonban nem teszi lehetővé a polgári jogi feltűnő értékaránytalanságra történő hivatkozást. Dr. Lőrincz György úgy véli, hogy a bíróság az aránytalanság kiküszöbölésével helyreállíthatja az arányosságot, ám arra nincs lehetősége, hogy a megállapodást érvénytelennek minősítse.¹¹

Az Mt. indokolása azonban az arányossági követelmény megsértése körében a részleges érvénytelenség szabályaira utal (Mt. 29. § (3) bekezdés), amelynek alkalmazása során a bíróság elsősorban az értékarányosság helyreállítására köteles (így az érvénytelen módon meghatározott ellenérték helyett megfelelő mértékű, érvényes ellenértéket határoz meg). Tekintettel azonban a 29. § (3) bekezdés második fordulatára („*kevéve ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg*”), ha valamelyik fél – általában

¹⁰ Tekintettel arra, hogy a versenytildmi megállapodásokra a megkötésükkor hatályban lévő szabályokat kell alkalmazni, így a jogviták jelentős részére még mindig a régi Mt. szabályai vonatkoznak. Ezért a bírói gyakorlat kapcsán a tanulmányban előrevetített problémák csak akkor fognak megjelenni, amikor a jogvita az új Mt. alapján kötött versenytildmi megállapodással kapcsolatos.

¹¹ Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: A munka törvénykönyvének magyarázata, 2014., 456. oldal

a munkáltató – bizonyítja, hogy a helyreállított érték mellett a megállapodást nem állt volna érdekében megkötni, úgy a bíróság a megállapodást érvénytelenné nyilvánítja. E változás tükrében a bíróságnak elsődlegesen az értékarányosságot kell helyreállítani, és csak külön erre irányuló bizonyítás alapján mondhatja ki a megállapodás érvénytelenséget. Ezzel az új gyakorlat véget vehet azoknak a visszas helyzeteknek, amikor a munkavállaló a megállapodásban kikötött alacsony ellenérték miatt a megállapodást érvénytelennek tekinti és a versenytilalmat megszegve konkurens vállalkozásnál helyezkedik el, tudva, hogy egy esetleges perben eredményesen hivatkozhat a megállapodás érvénytelenségére, amely azonban ellehetetleníti a megállapodás célját, a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét.

Az értékarányosság kapcsán Dr. Lőrincz György úgy véli, hogy az ellenértékre vonatkozó hatályos, a régi Mt.-hez képest kiegészített szabályok a bírói gyakorlatban is változást indokolnának, amely eddig érvénytelennek tekintette azokat a versenytilalmi megállapodásokat, amelyek méltánytalanul és túlzottan korlátozták a munkavállaló további munkavégzését és megélhetését. Véleménye szerint a munkavállaló korlátozása nem lehet méltánytalan, illetve túlzott, legfeljebb arról van szó, hogy az ezért fizetett ellenérték nem áll arányban a korlátozással. Úgy véli, még abban az esetben is jogszerű a versenytilalmi korlátozás, ha az a munkavállalót teljes mértékben elzárja további munkaviszony létesítésétől a tilalom időszakára, feltéve, hogy a munkáltató a munkavállaló részére korábbi jövedelmét megfizeti. Így mivel a munkavállaló egzisztenciája nem sérül, a korlátozás nem lehet méltánytalan¹².

Véleményem szerint a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályokban nem történt olyan irányú változás, amely e tekintetben a bírói gyakorlat megváltoztatását indokolná. A régi Mt. csak annyit tartalmazott a fizetendő ellenértékkel kapcsolatban, hogy annak „megfelelőnek” kell lennie. Ehhez képest a hatályos Mt. 228. § (2) bekezdés második mondata¹³ csupán megadja, hogy milyen szempontokat kell figyelembe venni a megfelelő mértékű ellenérték meghatározása során. Ez nem jelent elmozdulást a korábbi szabályozáshoz képest.

A versenytilalmi megállapodás korlátozza a munkavállaló munkához való jogát, amelyet nem a kompenzáció tesz jogszerűvé, hanem a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme. Ezen felül a versenytilalmi korlátozás kapcsán nemcsak a munkavállaló anyagi, hanem szakmai egzisztenciáját is védeni kell, ezért a versenytilalom csak olyan esetben kerülhet alkalmazásra, amikor a munkáltató fel tudja mutatni a korlátozással védeni kívánt jogos gazdasági érdekeit. Végző soron pedig elegendő egy pillantást vetni más európai országok szabályozására, ahol törvényi szinten vagy a gyakorlatban, de mindenhol megkívánnak valamiféle jogos indokot a versenytilalom alkalmazására. Tehát továbbra is irányadónak tartom azt az elvet, mely szerint, amennyiben a versenytilalmi megállapodás túlterjeszkedik a munkáltató jogos gazdasági érdekei védelméhez szükséges körön; azaz a korlátozás tágabb körű, mint ami a megállapodás céljának eléréséhez szükséges, úgy az rendeltetésellenes joggyakorlásnak minősül, amely a megállapodás érvénytelenségét eredményezi.

¹² Kozma – Lőrincz – Pál – Pethő: A munka törvénykönyvének magyarázata, 2014., 455. oldal

¹³ „Az ellenérték meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében.”

7. A versenytildalmi megállapodásra vonatkozó szabályok az egyes európai államok bírői gyakorlatában

Az Európai Munkaügyi Bíróságok Bíráinak XIV., 2006. szeptember 4-én tartott találkozójának – mely az ILO égisze alatt működő szerveződés – egyik témája a munkaszerződésekbén szereplő versenytildalmi rendelkezések vizsgálata volt.

A találkozóra készített jelentés egy kérdőív¹⁴ alapján összegezte az országok által adott válaszokat, a kérdőívet a következő országok töltötték ki: Ausztria, Belgium, Finnország, Franciaország, Németország, Írország, Magyarország, Izland, Olaszország, Málta, Hollandia, Norvégia, Spanyolország, Szlovénia, Svédország és az Egyesült Királyság.

Néhány alapvető közös vonás van a fenti országok versenytildalmi megállapodással kapcsolatos szabályozásában, így például azok valamennyi országban kikényszeríthetőek, feltéve, hogy a felek érvényesen kötötték meg. Szintén közös vonás, hogy egyik országban sem létezik ágazatokra vagy egyes szakmákra vonatkozó külön versenytildalmi szabályozás. Abban már eltérnek az egyes országok jogrendszerei, hogy ezt a megállapodást a munkajog vagy a polgári jog hatálya alatt kezelik, ennek egyik lehetséges magyarázata, hogy a munkajog polgári jogtól való önállósodása eltérő fokon valósult meg a különböző államokban. Ennek megfelelően a versenytildalmi megállapodásokkal kapcsolatos jogviták sem tartoznak egyöntetűen a munkaügyi bíróságok hatáskörébe, vannak olyan országok, ahol a polgári peres, illetőleg kereskedelmi bíróságok tárgyalják az ilyen jogvitákat.

A legtöbb ország joga tartalmaz szabályozást a munkavállaló munkaviszony alatt fennálló versenytildalmi kötelezettségére, amely a törvény erejénél fogva köti a munkavállalót (Ausztria, Németország, Olaszország, Szlovénia, Spanyolország). A vizsgált országok közül Franciaország speciális eset, itt nincs törvényi szabályozás a versenytildalmi megállapodásokkal kapcsolatban, azokat az esetjog, illetve egyes kollektív megállapodások szabályozzák, ezen utóbbi megoldás szintén egyedülálló az európai országok között. Szintén nem találunk törvényi szabályozást az Egyesült Királyságban és Írországban, ahol a common law, illetve a bírői esetjog tartalmazza a vonatkozó szabályokat. Máltán szintén az esetjog az irányadó a versenytildalmi megállapodásokra.

A kikényszeríthetőség feltétele tehát egyöntetűen az érvényesen megkötött versenytildalmi megállapodás, az érvényesség feltételek tekintetében azonban már rendkívül színes palettát mutatnak a fenti európai államok. Egyfajta közös nevező az érvényesség kapcsán, hogy minden ország megkíván valamiféle indokot, ésszerűséget a munkáltató részéről a versenytildalom kikötése kapcsán, illetőleg a megállapodás hatálya időben mindenhol korlátozott. Az versenytildalom alkalmazásának indokai kapcsán már szétágaznak az egyes országok szabályozásai, más-más szempontokat emelve ki, így a védendő munkáltatói érdek valódiságát, az ellenértékhez kötöttséget, illetőleg a megállapodás időbeli és földrajzi korlátait.

Egyes országokban az érvényesség egyik feltétele, hogy a munkáltatót valós érdek fűzze a versenytildalmi megállapodás megkötéséhez. Amennyiben a munkavállaló

¹⁴http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159926.pdf

ténylegesen nem tud versenyt támasztani, úgy a megállapodást érvénytelennek tekintik, mivel ilyen esetben önkényesen korlátozza a munkavállaló munkához való jogának szabad gyakorlását. Ilyen államok például Németország, Svédország, Ausztria, Belgium, Norvégia, Egyesült Királyság. A munkához való jog, mint alapvető jog korlátozása jogszerűen csak legitim cél érdekében lehetséges, amennyiben ez a cél hiányzik, úgy a korlátozás rendeltetésellenes és ezáltal jogszerűtlen.

A versenytilalmi megállapodások másik fontos kérdése, hogy szükséges-e a munkáltató részéről a munkabéren és egyéb járandóságokon felül külön, csupán a versenytilalmi kötelezettség kompenzálása. Ebben a kérdésben nem egységes a vizsgált országok szabályozása. Ellenérték fizetendő a vállalt korlátozásért Belgiumban, Spanyolországban, Németországban, Franciaországban, Olaszországban, Szlovéniában és Magyarországon. Ezekben az országokban az ellenérték a megállapodás érvényességi feltétele, azaz ellenérték nélkül nem köthető ki érvényesen a versenytilalom. Egyes országok az ellenérték legalacsonyabb mértékét is meghatározzák (pl. Magyarország, Belgium, Németország). Nem kell ellenértéket fizetni a következő államokban: Hollandia, Svédország, Ausztria¹⁵, Finnország¹⁶, Izland, Írország, Málta, Norvégia, Egyesült Királyság. Ám a munkáltatónak lehetősége van ellenérték fizetésére ezekben az országokban is, amely tény kedvezőbb helyzetet biztosít a munkáltató számára a megállapodás érvényességének megítélésakor.

Azokban az országokban, ahol a munkáltatónak nem kell ellenértéket fizetnie a versenytilalmi korlátozásért, a munkáltatók számára vonzó lehetőség a versenytilalmi kötelezettség kikötése. Erre tekintettel ezek az országok szigorú feltételeket fűznek az ilyen megállapodások érvényességéhez, hogy ezzel kerüljék el a munkáltatók részéről a visszaéléseket. Ilyenkor különösen a munkáltató valós érdekeinek vizsgálatára fektetnek nagy hangsúlyt.

A francia bírói gyakorlat egy összetett, négyes szempontrendszerrel állított fel, amelyben a következő feltételek együttes fennállása esetén tekinthető érvényesen kikötöttnek a versenytilalom: a tilalom (i) a munkáltató jogos érdeke védelmében nélkülözhetetlen; (ii) időben és térben korlátozott; (iii) figyelembe veszi a munkavállaló munkájának specifikus vonásait; (iv) betartásáért a munkavállalót ellenérték illeti meg.

A klasszikus versenytilalmi megállapodás tipikusan a munkaviszony megszűnésével lép hatályba és a munkaviszony megszűnését követő időre szól. Belgiumban a versenytilalmi megállapodás hatálya függ a munkaviszony megszüntetésének módjától is. A versenytilalmi megállapodás főszabályként csak akkor lép hatályba, amennyiben a munkaviszonyt a munkáltató rendkívüli okból, illetőleg a munkavállaló rendkívüli ok hiányában (rendes felmondással) szünteti meg. Magyarországon a régi Mt. eredetileg szintén ezt a szabályozást alkalmazta, majd 1997. július 1-től ez a feltétel elmaradt a

¹⁵ Ellenérték csak speciális esetben fizetendő, akkor, ha a munkáltató a munkavállaló hibáján kívüli okból szünteti meg a munkaszerződést és emellett kívánja érvényesíteni a versenytilalmi korlátozást.

¹⁶ Csak abban az esetben, ha megállapodást 6 hónapra vagy ennél rövidebb időre kötök, ennél hosszabb idő esetén – amely legfeljebb 1 év lehet – a munkáltatónak már ellenértéket kell fizetnie.

törvényszövegből. Azóta a versenytilalmi megállapodás hatályosulása független a munkaviszony megszüntetésének módjától.¹⁷

A megállapodásban foglalt versenytilalmi kötelezettség maximális idejét a legtöbb országban törvényben határozzák meg. Ezen időtartamnál hosszabb időszakra nem lehet érvényesen ilyen típusú megállapodást kötni. A leghosszabb időtartam az olasz jogban található, ahol vezetők esetében 5 éves, más munkavállalók esetében 3 éves az érvényesen kiköthető tilalmi időszak. A többi ország esetében általában 6 hónap és 12 hónap között mozog a maximálisan kiköthető tilalmi időszak, néhány ország esetében, így például Magyarországon, Németországban – a leghosszabb időtartam eléri a 2 évet.

A versenytilalom földrajzi kiterjedése kapcsán tipikusan az adott ország területére köthető ki a korlátozás. Egyes országok megkívánják a tilalom pontos földrajzi meghatározását (Franciaország, Belgium, Spanyolország, Írország), amely azt a területet fedheti csupán le, amelyen a munkavállaló ténylegesen képes versenyt támasztani a munkáltatóval szemben. Más államokban úgy szól a szabályozás, illetőleg a joggyakorlat, hogy amennyiben a tilalom túlságosan nagy földrajzi területet ölel fel, amely nem áll arányban a munkáltató korlátozáshoz fűződő gazdasági érdekével, úgy az érvényességi aggályokat vet fel (Norvégia, Málta, Egyesült Királyság). Ilyen esetben egyes országok bíróságai módosíthatják e téren a megállapodást (Svédország, Franciaország, Izland, Ausztria, Hollandia), míg ez más országokban a megállapodás érvénytelenségéhez vezet.

A versenytilalmi megállapodások kapcsán nem minden országban kötelező az írásbeli forma, de a megállapodás tartalmának bizonyítása érdekében a felek túlnyomórészt az írásbeli formát alkalmazzák. A megállapodás érvényességét is jobban alátámasztja az, ha a felek írásban fektetik le az alkalmazni kívánt korlátozásokat. Magyarország esetében is ez a helyzet áll fent.

Csaknem valamennyi ország úgy nyilatkozott, hogy a versenytilalmi korlátozást vállaló munkavállaló új munkáltatója főszabályként nem vonható felelősségre a versenytilalmi megállapodás megszegéséért. Azokban az esetekben, amikor az új munkáltatónak tudomása van a szerződészegésről (Spanyolország), visszaél a munkavállaló birtokában lévő tudással, információkkal (Belgium), tisztességtelen versenyelőnyre kíván szert tenni (Hollandia, Olaszország, Németország), a régi munkáltató felléphet az új munkáltatóval szemben. Ezek az esetek azonban tipikusan a versenyjog, illetve a polgári jog – és nem a munkajog – hatálya alá tartoznak, az ilyen ügyek pedig a rendes bíróságok hatáskörébe tartoznak. Egyedül Franciaországban van arra lehetőség, hogy a régi munkáltató a munkaügyi bíróság előtt együttesen perelheti a munkavállalót és az új munkáltatót, mint a szerződészegésben résztvevő felet, feltéve, hogy az új munkáltató a munkavállaló szerződészegéséről tudott. Olaszországban pedig azért vonható felelősségre az új munkáltató, ha annak ismeretében alkalmazta a munkavállalót, hogy a versenytilalmi megállapodás értelmében eltiltották az új munkáltató által történő foglalkoztatástól.

¹⁷ Ahogy a korábbiakban szó volt róla, munkavállalói oldal védelme érdekében a hatályos Mt. rögzítette a munkavállalók egyoldalú elállási jogát arra az esetre, amennyiben munkaviszonyukat azonnali hatályú felmondással (rég Mt. szerinti rendkívüli felmondás) szüntetik meg.

Egyes országokban a munkavállaló életkora is szerepet játszik, így Hollandiában csak 18 év feletti, Spanyolországban csak 16 év feletti lehetnek versenytilalmi megállapodás alanyai. A munkavállalók között nemcsak életkoruk, hanem képzettségük alapján is különbséget tesznek egyes jogrendszerek, Olaszországban és Spanyolországban a vezető állásúak esetében hosszabb idejű versenytilalmi megállapodás köthető ki.

Követendő példa lehetne az a holland legfelsőbb bírósági gyakorlat, eszerint amennyiben a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló pozíciója lényegesen megváltozik, amelynek eredményeképpen a versenytilalmi korlátozás terhesebbé válik a munkavállaló számára, úgy a munkavállaló kérheti a bíróságtól a megállapodás módosítását vagy érvénytelenné nyilvánítását. E gyakorlatnak megfelelően a munkavállaló új pozíciója esetén a munkáltatónak ajánlott felülvizsgálnia a megállapodás tartalmát. A belgák szintén javasolják a munkáltatóknak, hogy a munkaszerződés meghosszabbítása vagy a munkavállaló pozíciójával kapcsolatos jelentősebb módosítás esetén vizsgálják felül a versenytilalmi megállapodás alkalmazhatóságát. Más országok esetében azonban nem találunk hasonló joggyakorlatot, sőt az olaszok azt hangsúlyozzák, hogy habár a munkáltató a munkavállaló pozíciójától függően dönt versenytilalmi megállapodás alkalmazásáról, a pozíció megváltozása mégsem hat ki a már megkötött megállapodásra.