

Pénzt vagy munkát?

A versenytilalmi megállapodás szabályozása*

Bevezetés

A munka értéke, jelentősége, a tény, hogy elválaszthatatlan az embertől, számos jogi, szociológiai, filozófiai értekezés tárgya. Dicsérete nem áll távol a költőktől sem. „A munka méhnek nincsen ideje búbanatra.” – írja William Blake, az angol romantikus költészetre jellemző (a 21. századi ízlésvilág számára talán túlságosan is édes) versében.¹ Jelen cikk egy meghatározott irányú, a munka hiánya által okozott és önkéntesen vállalt „búbanatról” és annak enyhítéséről, a versenytilalmi megállapodásról szól. E megállapodás elsősorban a polgári jog felségterületére tartozik, munkajogi relevanciája miatt mégis az Mt.-ben nyert szabályozást. Az alábbiakban a hasonló intézményektől (a titoktartási kötelezettségtől és a versenyjogban megjelenő versenytilalmi megállapodástól) történő elhatárolás után uniós és nemzetközi kitekintés következik, majd a versenytilalmi megállapodás tartalma, kellékei, speciális szabályai kerülnek elemzésre.

I. Három különböző jogintézmény: a verseny-támasztás tilalma, mint munkajogi kategória, a titoktartás és a versenyjogban megjelenő versenytilalmi megállapodás

1. Versenytilalmi megállapodás: munkajogi, vagy polgári jogi jogintézmény?

Magyarország Alaptörvénye értelmében hazánk gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik. Magyarország biztosítja a tisztességes gazdasági verseny feltételeit és fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben.² Az Mt. által szabályozott versenytilalmi megállapodás egyike azon kivételes eseteknek, amikor a gazdasági verseny korlátozása megengedett. Az 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról a bizalmi viszonyok közé sorolja a munkajogviszonyt, illetőleg a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt.³ A munkavállalók tevékenységük

* A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport [2011TK435] keretében készült. A tanulmány alapjául szolgáló kutatást továbbá az OTKA támogatta (PD 109163 „A munkavállalók személyiségi jogainak védelme; az új Munka Törvénykönyve kritikus szabályozási területei nemzetközi kontextusban”).

¹ William Blake: *Dolgos kicsi méh: „The busy bee has no time for sorrow.”. A szólás más fordításban: A buzgó méhecske nem ér rá szenvedni.* In: Hamvas Béla (összeáll.): *Anthologia humana. Ötezer év bölcsessége.* Budapest, MEDIO Kiadó, 1996.

² Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) M cikk.

³ 1996. évi LVII. törvény a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról 4. § (3) bekezdés b) pont

során szükségképpen birtokába jutnak bizonyos, a munkáltató működéséhez kapcsolódó kereskedelmi, gazdasági ismereteknek (ügyfélkör, szakmai ismeretek, technológia stb.). A munkavállalónak az áll érdekében, hogy megszerezett ismereteit munkajogviszonyának megszűntetése után is kamatoztassa, míg a munkáltató érdeke a konkurencia csökkentése.⁴ A versenytildalmi megállapodás e két érdeket kell, hogy összebékítse, egyaránt figyelembe véve a felek rugalmasság és biztonság iránti igényét.

A versenytildalmi megállapodás a régi Mt. szabályai szerint olyan speciális polgári jogi szerződés volt, mely szorosán kapcsolódik a munkajogviszony megszűntetéséhez. Az intézmény Mt.-ben való szabályozását az indokolta, hogy azt a felek a köztük fennálló korábbi munkajogviszonyra tekintettel kötik. A versenytildalmi megállapodás alapján a munkavállaló, megfelelő ellenérték fejében, a munkajogviszony megszűnése utáni időtartamra, maximálisan három (jelenleg két) évre kötelezettséget vállal arra, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné [rég Mt. 5. § (6) bekezdés]. Az Mt. 228. §-a ebben a tekintetben koncepcionális változást jelent, a versenytildalmi megállapodást már nem a Ptk. szabályai szerint rendeli szabályozni, hanem erre a megállapodásra is az Mt. rendelkezései az irányadók. A jogalkotó kifejezetten a versenytildalmi megállapodás vonatkozásában nem rendelkezik a Ptk. szabályainak alkalmazásáról. Ugyanakkor az Mt. 31. §-a általában a jognyilatkozatok tekintetében kimondja, hogy a nem szabályozott kérdésekben a Ptk. XVII–XXII. fejezeteinek rendelkezéseit kell alkalmazni (azzal, hogy a megállapodások általában, így a versenytildalmi megállapodások sem módosíthatók bírósági úton).

A Ptk., mint háttérszabály érvényesülését indokolja a versenytildalmi megállapodás jogi természete, vagyis az, hogy e megállapodás valójában – tartalmát tekintve – polgári jogi megállapodás, a munkajogi vonatkozása csupán annyi, hogy azt a felek a köztük fennálló munkajogviszonyra tekintettel kötik meg.⁵ Az Mt. 31. §-ától függetlenül, a Québec-i klauzula alapján a Ptk. szabályai alkalmazandók (a polgári jogi viszonyokat szabályozó más jogszabályok a Ptk.-val összhangban értelmezendők).

A munkáltató gazdasági érdekeinek védelme, a verseny támasztásának tilalma egyike a munkavállalót terhelő alapvető magatartási köteleességeknek.⁶ A munkajogviszony fennállása alatt munkavállaló – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné. E kötelezettség az erre irányuló külön megállapodás hiányában, illetve ellenérték fizetése nélkül is terheli a munkavállalót. A munkajogviszony megszűnését követően a verseny tilalmazására, korlátozására már csak meghatározott keretek között van lehetőség. Mindenekelőtt, a feleknek kifejezetten erre irányuló megállapodást kell kötniük, a tilalmi

⁴ Lásd az Mt. 228. §-hoz fűzött kommentárt in Berke et. al. *CompLex munkajogi e-kommentár*.

⁵ Rác Zoltán: A Polgári Törvénykönyv tervezetének munkajogot érintő kérdései. In: *Publicationes Universitatis Miskolciensis. Sectio Juridica et Politica. Tom. XXVI/2.* Miskolc, 2008, Miskolci Egyetem, 681–693.

⁶ Lásd még: Cséffán József: *A Munka Törvénykönyve és magyarázata.* Szeged, 2011, Szegedi Rendezvényszervező Kft.; Lőrincz György: A munkajogviszonnyal összefüggő versenytildalom. *Gazdaság és Jog* 1996/11. 3–5.

időszak nem haladhatja meg a két évet, illetve a munkáltató köteles megfelelő ellenértéket fizetni. Ebben az esetben is figyelembe kell venni a Tptv. 11. § (1) bekezdésének f) pontját, amennyiben a gazdasági versenyt korlátozó megállapodás nem mehet el odáig, hogy megakadályozza az ilyen szerződést megkötő partnernek a piacra lépés lehetőségét.

A versenytilalmi megállapodást a felek minden esetben a közöttük fennálló munkajogviszonyra tekintettel kötik. Amennyiben a felek a munkajogviszony megszűnését követően kötnek megállapodást arra nézve, hogy a volt munkavállaló tartózkodik bizonyos gazdasági tevékenységtől, úgy e megállapodás már nem az Mt., hanem a Tptv. hatálya alá tartozik. A versenytilalmi megállapodásból eredő jogvita munkaügyi jogvitának minősül, elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik (Legfelsőbb Bíróság Mpk I. 10 044/1993.).

2. Mi nem minősül a munkavállalóval kötött versenytilalmi megállapodásnak?

A gyakorlatban sokszor (hibásan) összemósodik a titoktartás és a versenytilalom. A két jogintézmény közötti fontos különbség, hogy a titoktartási kötelezettség a munkajogviszony megszűnése után időbeli és területi korlátozás, valamint ellenérték nélkül is terheli a munkavállalót. Ezzel szemben, mint azt láthattuk, a versenytilalmi megállapodás minden esetben időbeli korlátokba ütközik (maximálisan két évre köthető), a tilalom gyakran földrajzilag jól behatárolt (pl. adott város, régió stb.), illetve, ha a szerződés visszerhes, a munkáltató ellenérték fizetésére köteles. A versenytilalmi megállapodás nem érinti a munkavállaló szolgálati titok megtartására irányuló kötelezettségét.

Hasonlóképpen fontos elhatárolni a versenytilalmi megállapodást, mint munkajogi és mint versenyjogi kategóriát. Az Mt. 228. §-ában szabályozott versenytilalmi megállapodáshoz hasonló, de azzal nem azonos kategória a versenyjog által szabályozott ún. versenytilalmi, más néven non-compete megállapodás (illetve a szerződés részét képező versenytilalmi vagy non-compete klauzula). A versenytilalmi megállapodás biztosítja, hogy az átadott eszközöknek a vevő valóban teljes értékét megszerzi, és nem kell tartania az eladó által támasztott versenytől. A versenytilalom értelmében az eladó, az adásvételt követően meghatározott ideig és területen, nem folytathatja az eladással érintett gazdasági tevékenységet. A tilalom az eladóra és az általa közvetve vagy közvetlenül tulajdonolt társaságra egyaránt vonatkozik. A klauzula azt is kikötheti, hogy a tilalom értelmében az eladó nem viheti magával a vállalkozás munkavállalóit, vevőit, beszállítóit. Az Európai Unió összefonódások ellenőrzésére vonatkozó rendelete kimondja a korlátozásokra az önértékelés elvét.⁷ A hazai versenyjogi szabályok és gyakorlat szerint főszabályként szintén a vállalkozások feladata annak értékelése, hogy a versenytilalmi megállapodás, illetve klauzula nem tiltott-e. Az Európai Unió Bizottsága összefonódásokra vonatkozó közleménye szerint akkor megengedett a versenytilalmi klauzula, ha a vevő igazolni tudja, hogy ez a korlátozás szervesen kapcsolódik az adott tranzakcióhoz, annak idejét,

⁷ A Tanács 139/2004/EK rendelete (2004. január 20.) a vállalkozások közötti összefonódások ellenőrzéséről.

földrajzi kiterjedését, tárgyát és a korlátozással érintett személyeket tekintve nem lépi túl a vevő által kitűzött cél eléréséhez indokoltan szükséges mértéket.⁸

3. Uniós és nemzetközi kitekintés

Az Európai Unió Alapjogi Chartája⁹ deklarálja, hogy mindenkinek joga van a munkavállaláshoz és szabadon választott vagy elfogadott foglalkozás gyakorlásához, illetve azt, hogy a vállalkozás szabadságát, az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni. Kifejezetten munkajogi versenytilalomra vonatkozó uniós szabályt nem találunk, az imént idézett, Chartában deklarált jogoknak és szabadságoknak ideiglenesen korlátot szabó versenytilalmi megállapodás szabályozása tagállami kompetenciába tartozik.

Az Egyesült Királyságban a korlátozó klauzúák, illetve szerződések („non-compete clause” (NCC), „covenant not to compete” (CNC) differenciált rendszerét figyelhetjük meg. Az ún. „non-competition covenant” a hasonló vagy azonos profilú munkáltatónál történő elhelyezkedést tiltja, a „non-solicitation covenant” és a „non-dealing covenant” a volt munkáltató ügyfeleinek, klienseinek, beszállítóinak „elhalászását” tiltja, függetlenül attól, hogy ki kezdeményezte a kapcsolatfelvételt. A „non-poaching covenant” a volt kollégák „átcsábítására” vonatkozik. A tilalom földrajzi és időbeli terjedelme jól körülhatárolt kell legyen; a gyakorlat 6-12 hónapot meg nem haladó időszakot tekint indokoltnak. A tilalom mértéke nem terjeszkedhet túl azon a határon, amit a volt munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme megkíván. Speciális jogintézmény az ún. „garden leave”, mely „otthonmaradásra” kötelezi a munkavállalót a felmondási idő teljes időtartamára (teljes bér mellett).¹⁰

A francia „*clause de non-concurrence*”-t a *Code du travail* L. 1121-1 szabályozza. A tilalmi időszak szintén meg kell feleljen az arányosság követelményének (a tilalom, földrajzi, időbeli és munkavégzésre vonatkozó paraméterei tekintetében). A korlátozás tartama a gyakorlatban 1-2 év, az ellenérték mértéke a megelőző bér egy vagy két harmada, mely a tilalmi időszak fennállása alatt havonta kerül kifizetésre.¹¹

A német munkajogban a „*nachvertragliches Wettbewerbsverbot*” érvényességi feltétele a megfelelő, a munkaviszony megszűnése idején járó munkabér legalább felét elérő ellenérték. A tilalom maximális tartama két év (HGB¹² 74. §).

⁸ A Bizottság közleménye a 139/2004/EK tanácsi rendelet szerinti egyes összefonódások kezelésére vonatkozó egyszerűsített eljárásról (2005/C 56/04)

⁹ Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2007/C 303/01) 15. és 16. cikkek.

¹⁰ Lembrich, Greg T.: Garden Leave: A Possible Solution to the Uncertain Enforceability of Restrictive Employment Covenants. 102 Colum. L. Rev. 2002.

¹¹ Lásd még: Michel Despax, Jacques Rojot, Jean-Pierre Laborde: *Labour Law in France*. Kluwer, 2011. 181-183.

¹² Handelsgesetzbuch

Spanyolországban az *Estatuto de los Trabajadores*¹³ 21. cikkelye szabályozza a „*pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa*”-t, eszerint technikai szakmák esetén két éves, egyéb esetekben hat havi tilalom jogszerű, továbbá érvényességi feltétel a munkáltató gazdasági vagy kereskedelmi érdeke és az adekvát kompenzáció.¹⁴

Portugáliában a *Código do Trabalho*¹⁵ „*pacto de permanencia*”-t szabályozó 136. cikke két, különösen érzékeny információk birtokába jutó munkavállalók esetén három éves időbeli korlátot határoz meg, a szerződés visszerthes, azonban az ellenérték mértékét a törvény nem szabályozza.¹⁶

II. A versenytilalmi megállapodás tartalma

1. Munkáltatói jogok veszélyeztető magatartás

A versenytilalmi megállapodás feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak számba vehető, jelentős gazdasági (üzemi, üzleti) érdeke fűződjön.¹⁷ A tevékenység megítélésakor a cégjegyzéknek van döntő szerepe (BH2008. 342.). A versenytilalmi megállapodáshoz fűződő jogesetek kapcsán felmerülő alapvető kérdés, hogy mikor tekinthető az új munkáltató, illetve az érintett munkavállaló tevékenysége konkurenciának. Az Mt. nem konkretizálja a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásokat, ezek körét mindig az adott körülményeket mérlegelve lehet meghatározni. Tipikusan idesorolhatók azok az esetek, amikor a munkavállaló a munkáltatóval versenyhelyzetben levő céget alapít, illetve ilyen cég részére végez munkát, fejt ki tevékenységet. A tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásakor két szempont irányadó. A tevékenységi körnek elég tágnak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje, ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza. A versenytilalom célhoz kötött, az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia, így jogellenes a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti. A versenytilalom tartalmának megállapításánál alkalmazni kell a Tptv. rendelkezéseit.

A megállapodásban célszerű kikötni a pontos tevékenységi kört, szakterületet, és azt, hogy a tilalom konkrétan mely földrajzi területre vonatkozik (város, megye, régió, ország, esetenként több ország). Értelemszerű, hogy a nagyobb földrajzi területre vonatkozó tilalom magasabb összegű ellenértéket tesz indokolttá.

¹³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ Bővebben lásd: Olea, Manuel Alonso Olea, Fermín Rodríguez-Sañudo: *Labour Law in Spain*. Kluwer, 2010. 102.

¹⁵ Lei n. 7/2009 de 12 de Fevereiro

¹⁶ A munkaszerződés és az alapjogok viszonyát elemzi: Abrantes, José João: *Contrato de trabalho e direitos fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

¹⁷ Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás. *Gazdaság és Jog* 2002/11. 3–6. 6.

Bár – véleményem szerint – az intézmény céljából ez külön kikötés nélkül is következik, célszerű a munkavállalót terhelő kötelezettségek között előírni, hogy a munkaviszony megszűnése után a megállapodásban kikötött idő alatt történő munkahelyváltásnál a munkavállalónak be kell jelentenie, hogy hol, milyen tevékenységet végző munkáltatónál és milyen munkakörben helyezkedik el. Ezen információ hiányában ugyanis a munkáltató nem képes megállapítani, sérültek-e jogai. Ugyancsak szempont, hogy az új munkáltató nem kötelezhető illetve nem jogosult ilyen információk kiadására. Az, hogy a munkavállaló milyen munkakörben, pontosan milyen feladatokat lát el, személyes adatnak minősül, ami kifejezett törvényi felhatalmazás nem lévén, csak az adatgazdájának kifejezett hozzájárulásával adható meg. Más kérdés, hogy a felhatalmazás megadását megtagadó volt munkavállaló az együttműködési kötelezettségét megszegve, rosszhiszeműen jár el.

A munkavállaló nem hivatkozhat arra, hogy az új tevékenységi körbe tartozó egyes tevékenységeket ténylegesen nem végez (Legfelsőbb Bíróság Mfv. II. 10 751/1998.). A munkavállalónak a munkáltatóval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban fennálló tagsági viszonya csak akkor valósítja meg a kötelezettségsértést, ha a munkavállaló személyesen közreműködik a társaság tevékenységében (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 779/1999.; BH1996. 9. 666.).

Konkrét esetben a munkaszerződés úgy fogalmazott, hogy a munkavállaló „a munkáltatóval megegyező pénzügyi tevékenységet végző társaságnál vezető állást nem vállal”. A versenytilalom megszegéséhez tehát azt kellett volna bizonyítani, hogy a munkavállaló vezetőnek minősül az új munkáltatónál. Megállapítást nyert, hogy a munkavállalónak önálló irányítási jogköre nem volt, döntés-előkészítő szerepet töltött be, illetve csupán egyes kisebb jelentőségű ügyletekben rendelkezett döntéshozatali jogosultsággal. A munkaügyi bíróság megállapította, hogy nem minősül vezetőnek, így a versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettségét nem szegte meg (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 11 135/2009/4.). A korlátozás nem lehet indokolatlan és túlzó. A Legfelsőbb Bíróság kimondta, hogy a versenytilalmi szerződés nem ütközik jó erkölcsbe, ha a versenytilalmi kötelezettség a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a munkajogviszony megszűnése után veszélyeztetése bizonyítottan valós kockázatának elhárítását célozza (BH2006. 334.).

A gazdasági tevékenység megvalósulhat munkajogviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, egyéni vagy társas vállalkozás formájában.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan munkáltatónál helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz. Konkrét esetben a versenytilalmi megállapodást aláíró főmérnök egy légszárítók gyártásával foglalkozó betéti társaságnál dolgozott. A konkurens cég által gyártott gépek eltérő típusúak, de hasonlóak voltak (EBH1999. 133.). A hosszabb ideje kialakult bírói gyakorlatot erősített meg és szinte szó szerint idézte ezt az EBH-t a Legfelsőbb Bíróság a BH2007. 26-ban, amikor kimondta, hogy a jogos gazdasági érdek

sérelme megvalósul akkor is, ha a munkavállaló olyan gazdasági társaságnál helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú termékeket forgalmaz. Másik tárgyalat esetében egy gyógyszerforgalmazó cég és orvoslátogató munkakörben foglalkoztatott munkavállalója munkaszerződésbe foglalva kötöttek versenytilalmi megállapodást egy éves tilalmi időszakkal, hat havi átlagkeresetnek megfelelő ellenértékkel. A munkajogviszony közös megegyezéssel szűnt meg, majd a munkavállaló új munkajogviszonyt létesített egy, a munkáltatóval azonos, szintén gyógyszerforgalmazással foglalkozó cégnél, szintén orvoslátogató munkakörben. A volt munkavállaló érvelése szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekei nem sérültek, hiszen a TEÁOR szerinti tevékenységi kör egyezősége önmagában nem jelenthet versenytilalomba ütközést. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló új munkáltatója a munkáltató versenytársának tekintendő. Bár a munkáltatónak az utolsó munkában töltött napon fizetési kötelezettsége állt fenn, mivel a munkavállaló egy konkurens cégnél helyezkedett el, nem tarthatott igényt a hat havi átlagkeresetre.

Két cég főtevékenységének eltérése nemcsak a megnevezésükből, hanem a tényleges termelésükből is megállapítható. Konkrét esetben az M.H.G. Bt. (a cég, melynél a munkavállaló el kívánt helyezkedni) gépgyártással és ennek megfelelő értékesítéssel, míg az eredeti munkáltató mérőműszer gyártással és értékesítéssel, finommechanikával foglalkozott. Az elhelyezkedési tilalom megszegése akkor minősülhet a munkajogviszonyt azonnali hatállyal megszüntető munkáltatói intézkedést megalapozó magatartásnak, ha bizonyítottan a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetését jelenti. Ezt azonban a tanúk vallomása alapján az alperes nem tudta bizonyítani (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 11 056/2010/7.).

A munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértését a munkavállaló megvalósítja, ha mint értékesítési csoportvezető tudomást szerez valamely versenytárs cég piacra lépéséről, ezt azonban a munkáltatójával nem közli, bár házastársa révén a cégben érintett. Konkrét esetben a munkavállaló elmulasztotta bejelenteni, hogy felesége tulajdonosa és vezető tisztségviselője egy olyan újonnan alapított versenytársnak, melynek cégjegyzékében bejegyzett fióktelepe a munkavállaló állandó lakhelye. Az első fokon eljáró bíróság kifejtette, hogy nem életszerű, hogy a felperes a felesége által alapított cégben – a saját szakterületén – egyáltalán nem működött közre (EBH2009. 2069.).

2. A tilalmi idő

A versenymentességi rendelkezés időtartamát a felek határozzák meg, felső korlát a munkajogviszony megszűnését követő két év [Mt. 228. § (1) bekezdés]. A régi Mt. által meghatározott három év helyett a munkavállaló legfeljebb a munkajogviszony megszűnését követő két évig nem tanúsíthat a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartást. A versenytilalmi megállapodás meghosszabbításának nincs jogi akadálya, azonban a tilalom időtartama a két évet nem lépheti túl.

3. Az ellenérték

A versenytalmai kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket köteles fizetni. A versenytalmai megállapodás érvényességi feltétele a megfelelő ellenérték, továbbá a versenytalomi tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása (BH2001. 84). Konkrét esetben a felek versenytalmai megállapodást kötöttek 6 havi tilalmi időszakkal, ellenszolgáltatást azonban nem állapítottak meg. Az ellenérték hiánya a megállapodás érvénytelenségét vontta maga után. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a volt munkavállaló szabadon elhelyezkedhetett volna, továbbá az sem nyert bizonyítást, hogy lett volna lehetősége hasonló munkahelyen elhelyezkedni, ellenszolgáltatás tehát nem illeti meg (BH2007. 308.). A megfelelő ellenérték tehát a megállapodás egyik érvényességi kelléke. Az ellenérték a munkavállalónak járó juttatás, melynek jogalapja a versenytalmai megállapodás. A juttatás mértékét a felek alakítják ki, különösen arra tekintettel, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az elhelyezkedési esélyeket elsősorban a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára tekintettel kell megállapítani. Az ellenérték alsó határa a versenytalomi időszakára járó alaphér egyharmada [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Az ellenérték mértékét szubjektív és objektív tényezők befolyásolják. Szubjektív tényező például, hogy milyen végzettségű a munkavállaló, mennyiben különleges az általa birtokolt ismeretanyag. Objektív körülmény többek között, az, hogy mekkora az általa végzett munka vonatkozásában a piaci verseny. A bírói gyakorlat az ellenértéket a munkajogviszony megszűnésekor irányadó éves bruttó átlagkereset felében állapítja meg annyi évre, ahány évre a megállapodás szól.¹⁸ Amennyiben az ellenérték, mint a munkáltató szolgáltatása nem megfelelő, a megállapodás részlegesen érvénytelen.¹⁹ Az összeg meghatározásánál nem a jelenlegi munkaviszonyban elért (sok esetben a ténylegesen kifizetett összegnél lényegesen alacsonyabb, minimálbérben meghatározott) jövedelem, hanem a munkavállaló által (képesítése, végzettsége révén) piacon elérhető jövedelem az irányadó.

Az ellenérték a megállapodás rendeltetése miatt csak pénzbeli szolgáltatás lehet. Ezzel ellentétes nézetet fejt ki Prugberger Tamás, aki szerint az ellenszolgáltatás pénzen kívül más vagyoni értékben vagy értéktárgyban is adható.²⁰ A Legfelsőbb Bíróság a BH2001.84. számú esetben kifejtette, hogy az étkezési hozzájárulás olyan juttatás, amelyet a munkáltató a munkajogviszony keretében a munkabéren felül, természetben vagy pénzben biztosít, ezért a versenytalmai megállapodás ellenértékeként rendeltetése szerint nem minősülhet.

¹⁸ Tálné Molnár Erika: Fókuszban a versenytalmai megállapodás! Humán Szaldó 2006/1. 36–40.; Versenytalomi a munkajogban. *Munkaadó Lapja* 2003. 68. (Teljes szöveg: <http://munkaadoilevelek.hu/2003/10/versenytalomi-a-munkajogban/>)

¹⁹ Lásd Hovánszki Arnold: Versenytalmai megállapodások: a helytelen alkalmazás és következményei. *Cég és Jog* 2001/5. 7–9.

²⁰ Prugberger Tamás: A munkajogviszony megszűnését követő versenytalomi néhány elvi és gyakorlati problémája. *Munkaügyi Szemle* 2002/11. 46–48. 48.

Lényeges kérdés, hogy mikor (milyen időpontban) köteles a munkáltató megfizetni az ellenértéket. E tekintetben a gyakorlat számos, hol megfelelő, hol aggályos megoldást munkált ki. A munkáltató megfizetheti az ellenértéket a munkajogviszony fennállása alatt, illetve a megszüntetést követően egy összegben, vagy havi rendszerességgel. A gyakorlatban előfordul, hogy a megfelelő ellenértéket a munkavállaló részletekben, a munkajogviszony ideje alatt kapja meg. Ez több szempontból is aggályos. Egyrészt a munkabér összemosódik a versenytilalomért kifizetett ellenértékkel, másrészt, mivel nem lehet előre pontosan tudni meddig áll majd fent a munkajogviszony (hiszen még a határozott idejű munkajogviszony is megszüntethető felmondással), az ilyen megállapodás szerencseszerződéses elemeket tartalmaz. Ez a megoldás szintén nem felel meg a versenytilalmi szabályozás alapján nyújtott ellenérték jövedelempótló funkciójának.²¹ A munkadíj részeként fizetett ellenérték megítélésénél nehézséget jelent, hogy a munkabér kapcsán (tekintettel többek között annak szociális tartalmára) nem merül fel a klasszikus polgári jogi értelemben vett szolgáltatás-ellenszolgáltatás elve.²² A másik megoldás az, hogy a munkáltató közvetlen a megszüntetést követően, egy összegben fizeti ki az ellenértéket. E módszer hátulütője, hogy kevésbé tartja vissza a munkavállalót a megállapodás megszegésétől. Ugyancsak lehetőség van arra, hogy a munkáltató a védelmi időszak lejártával fizesse meg az ellenértéket, vagyis akkor, amikor a munkavállaló már eleget tett a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségének. Kétségtelenül ez a megoldás a legelőnyösebb a munkáltató számára, ugyanakkor ellentmond az ellenérték jövedelempótló funkciójának. Mindkét fél érdekeit figyelembe vevő megoldás az ellenérték (akár havi) részletekben történő megfizetése.

4. A versenytilalmi megállapodás módosítása, az elállás

A megállapodást a felek közös megegyezéssel módosíthatják. A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél figyelembe nem vett körülményre (BH2001. 339.). A Legfelsőbb Bíróság elvi élel mondta ki annak a lehetőségét, hogy a felek a versenytilalmi megállapodásukat módosítsák (EBH2004. 457.). Az, hogy a munkavállaló ténylegesen képes-e versenyt támasztani, irreleváns. Amennyiben a munkavállaló megkezdi a teljesítést (nem helyezkedik el, nem alapít konkurens céget stb.), a munkáltató a kikötött összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy gazdasági érdekét veszélyeztesse. Az ellenérték jár nyugdíjazás, kereső-, illetve munkaképtelenség esetén is, azonban nem jár a szabadságvesztés-büntetés végrehajtásának idejére.²³

²¹ Rúzs Molnár Krisztina: A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról. *Munkaügyi Szemle* 2009/4. 43–46. 43.

²² Bankó Zoltán – Berke Gyula: A munkáltató és a munkavállaló versenytilalmi megállapodása. *Cég és Jog* 2000/5. 15–1716.

²³ Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás. *Gazdaság és Jog* 2002/11. 3–6. 3.

A versenytildalmi megállapodás megszüntethető elállással. Az elállás tekintetében a felmondás szabályai nem alkalmazhatók (EBH2006. 1532.). Az elálláshoz természetesen az szükséges, hogy a felek a Ptk. szabályinak megfelelően kikössék az elállás jogát.

Az elállás jogkövetkezményeként a munkavállaló mentesül a korlátozások alól (szabadon elhelyezkedhet), a munkáltató fizetési kötelezettsége megszűnik. Az elálláshoz nem kapcsolódik indokolási és kártérítési kötelezettség. Az elállás jogát a jogosult a másik félhez intézett világos és egyértelmű nyilatkozattal gyakorolhatja. Az elállás joga mindkét felet megilleti. A munkáltató a munkajogviszony megszüntetéséig állhat el a versenytildalmi megállapodás teljesítésétől, vagyis eddig az időpontig dönthet úgy, hogy mentesíti a munkavállalót a kötelezettségek alól. A munkajogviszony megszűnése után erre már akkor sincs lehetősége, ha bizonyíthatóan nem fűződik már érdeke ahhoz, hogy a munkavállaló betartsa a megállapodást. Amennyiben a versenytildalmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelölőget a munkáltató visszakövetelheti (EBH2005. 1334.).

A munkavállaló lehetőségei az elállásra annyiban bővebbek, hogy az Mt. 228. § (3) bekezdése törvényes elállási jogot biztosít számára. E rendelkezés értelmében a munkavállaló elállhat a megállapodás teljesítésétől, ha munkajogviszonyát azonnali hatályú felmondással [Mt. 78. § (1) bekezdés] szünteti meg.

Nem elegendő, ha az elállást tartalmazó nyilatkozatot a munkajogviszony megszűnésének napján postázzák, azt a munkavállalónak kézhez is kell kapnia, mivel az elállás érvényességi feltétele, hogy azt a munkavállalóval közöljék (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10 716/2003., Legfelsőbb Bíróság Mfv. II 10 019/2007.).

5. A munkajogviszony megszűnésének, megszüntetésének és a munkáltató személyében bekövetkező változásnak a versenytildalmi megállapodásra gyakorolt hatása

A versenytildalmi megállapodáshoz hasonló, a gyakorlatban előforduló megoldás, hogy a munkáltató meghatározott időre, bérfizetés mellett mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettsége alól. Fontos hangsúlyozni, hogy a munkavállalót munkavégzési kötelezettség híján is terhelik egyéb kötelezettségei, különösen a munkáltatóval és a munkavállalókkal való együttműködési, valamint hűségkötelezettség és a titoktartási kötelezettség. Konkrét esetben a felek abban állapodtak meg, hogy a köztük fennálló munkajogviszonyt egy évvel későbbi időpontban közös megegyezéssel megszüntetik, és egy évre a munkavállalót munkavégzési kötelezettség nem terheli. A munkavállaló ebben az esetben értesítette a munkáltatót, hogy el kíván helyezkedni, kérésére a munkáltatói jog gyakorlója pozitív tájékoztatást, referenciát is adott az új munkáltatónak. A munkaszerződésben foglalt elhelyezkedési tilalom megszegésének szankciójaként a felek a munkaszerződésben kikötötték a hat havi személyi alapbérnek megfelelő, bíróság által sem mérsékelhető kötbérfizetési kötelezettséget, amely a kár bekövetkezésétől vagy

annak fennállásától függetlenül érvényes. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkavállaló kötelezettségét megszegte, ezért a munkaszerződésben kikötött kötbérfizetési kötelezettség terheli. Annak tehát, hogy a munkáltató értesült a munkavállaló elhelyezkedési szándékáról, sőt maga adott a leendő munkáltatónak a munkavállalóról pozitív tájékoztatást, nem volt jelentősége (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 11 056/2010/7.).

A munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkajogviszony megszüntetéséről állapodtak meg (EBH2001. 559.). A munkáltatónak egyértelműen ki kell nyilvánítania, hogy a versenytilalomra vonatkozó szerződést egyoldalúan megszünteti, más szóval eláll a versenytilalmi megállapodástól.

A jogalanyváltás esetén az Mt. szintén „gondoskodik” a versenytilalmi megállapodás sorsáról. Az Mt. a versenytilalmi megállapodásra is kiterjeszti a munkáltató személyében bekövetkező változáshoz fűződő alapvető joghatást, e jogviszonyok törvény alapján való átszállását az új munkáltatóra. A versenytilalmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek – hasonlóan a munkajogviszonyokhoz – ex lege szállnak át az átvevőre. A munkáltató személye tehát változhat, a versenytilalmi megállapodás azonban fennmarad (az új munkáltatóval). A felek eltérő szerződéses megállapodására lehetőség van. Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett versenytilalmi megállapodásokról származó jogokról és kötelezettségekről (Mt. 37. §).

6. A versenytilalmi megállapodás megszegése, a kötbér

Ha a munkavállaló megszegi a versenytilalmi megállapodást és a tilalmi időszakon belül a tilalommal érintett körben versenyt támaszt, kártérítés fizetésére kötelezhető. A kártérítést a bíróság a felek megállapodását és a ténylegesen okozott kár mértékét figyelembe véve határozza meg.

A versenytilalmi megállapodás nem teljesítése vagy nem szerződésszerű teljesítése esetére a felek kötbért köthetnek ki (Ptk. 246. §). A kötbér tipikusan az ellenértékként meghatározott összeghez igazodik (például az ellenértékként kikötött összeg és kamatai), ennél nagyobb összegnél vizsgálni kell az értékaránytalanság kérdését. A kötbér visszatartja a munkavállalót a megállapodás megszegésétől, illetve – a megállapodás megszegése esetén – a kártérítéshez hasonló funkciót tölt be a munkáltató érdekében. Főszabályként a kötbér érvényesítésének nem feltétele, hogy a munkavállaló kárt okozzon, pusztán a szerződésszegés ténye elegendő. A felek ugyanakkor függővé tehetik a kötbér megfizetését a kár bekövetkeztétől.²⁴

Két esetet célszerű megkülönböztetni. Ha nem keletkezik kár, vagy ha a kár mértéke kevesebb, mint a kötbér, akkor a munkáltatót a kötbér teljes összege megilleti. A

²⁴ Lásd: Horváth István: Jogos védelem. *Adó* 2011/8. 89–96.

kár mértékét nem kell bizonyítani, ilyen értelemben a kötbér kárátalány jelleget ölt. Amennyiben a kár összege nagyobb, mint a kötbér, a munkáltató a kötbért meghaladó mértékű kárát kártérítésként érvényesítheti. A kötbér járulékos jellegéből fakadóan a versenytilalmi megállapodás érvénytelensége egyúttal a kötbérikikötés érvénytelenségét is jelenti. A kötbérikikötést írásba kell foglalni a megállapodás megkötésekor. Az adókötelezettségeket a kötbér címén megszerzett bevétel esetén azon bevételre irányadó rendelkezések szerint kell meghatározni, amelynek késedelmes, illetve nem vagy nem szerződésszerű teljesítésére tekintettel a kifizetése, juttatása történt.²⁵

7. Speciális esetek

A versenytilalmi megállapodás tartalmát befolyásolja a munkáltató jogállása. Speciális, a munkavállaló verseny-támasztási lehetőségeit időben kevésbé korlátozó, egyúttal (az ellenérték oldaláról közelítve) kevésbé „bőkezű” szabályok vonatkoznak a köztulajdonban álló munkáltatókra. Jelen szabályozás szerint ilyenek minősül a közalapítvány, valamint az a gazdasági társaság, amelyben az állam, helyi önkormányzat, a helyi önkormányzat jogi személyiséggel rendelkező társulása, többcélú kistérségi társulás, fejlesztési tanács, kisebbségi önkormányzat, kisebbségi önkormányzat jogi személyiségű társulása, költségvetési szerv vagy közalapítvány külön-külön vagy együttesen számítva többségi befolyással rendelkezik. Az Mt. 207. § (3) bekezdése rendelkezik e munkáltatókkal munkajogviszonyban álló vezető állású munkavállalóval kötött versenytilalmi megállapodás szabályairól. Ennek értelmében versenytilalmi megállapodást az Mt. 208. §-ában foglaltak szerinti vezető állású munkavállalóval a tulajdonosi jogokat gyakorló hozzájárulásával, legfeljebb egyéves tartamra lehet megkötni. Ezen túl, a tulajdonosi jogokat gyakorló meghatározhatja azt a munkakört, amelyre vonatkozóan versenytilalmi megállapodás köthető és további feltételeket írhat elő. Végezetül általános szabály, hogy az ilyen jogállású munkáltatók esetében a versenytilalmi megállapodás szerinti ellenérték a megállapodás tartamára nem haladhatja meg az azonos időszakra járó távolléti díj ötven százalékát. Visszaulva a bevezetőben idézett Blake versre, a köztulajdonban álló munkáltatók által alkalmazottak bűbánata rövidebb ideig tart, de kevésbé is enyhül, mint a versenyszférában foglalkoztatottaké.

Money or job? Regulation of post-employment non-compete covenant

The value and significance of work as well as its inseparability from human nature is the subject of numerous legal, sociological and philosophical literatures. Its praise is also a common theme for poetry. "The busy bee has no time for sorrow" writes William Blake. This paper is dedicated to the non-compete covenant, a special kind of "sorrow", one that is limited in time and eased

²⁵ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. § (9) bekezdés b) pont

by financial compensation and is taken up voluntarily by the employee after the employment relationship ends. Though this agreement primarily belongs to the territory of civil law, due to its labour law relevance it is regulated in the Labour Code. It is important to delaminate it from similar legal institutions such as the duty of secrecy or the non-compete clauses in civil law. In this paper I examine various aspects of non-compete covenants and offer some international comparison. The proper legal regulation of this institution as well as the phrasing of concrete non-compete covenants are of utmost importance. It is the art of balancing the different interests of the parties and finding the right ratio between flexibility and security.