

## **Érdekvizonyok a munkajogi versenytilalmi megállapodás kapcsán**

Jelen tanulmány célja nem a versenytilalmi megállapodás átfogó bemutatása és kritikai elemzése. Az 1. pontban ezért a versenytilalmi megállapodásnak csak azon elemei kerülnek kiemelésre, amelyek feltétlenül szükségesnek látszanak a későbbiek megértéséhez. A cikk csupán a versenytilalmi megállapodás néhány olyan kérdését tárgyalja, amelyekben a szerző álláspontja eltér a témára vonatkozó gazdag munkajogi irodalomban<sup>1</sup> olvasható nézetektől.

### **1. Versenytilalmi megállapodás a Munka Törvénykönyve alapján**

A versenytilalmi megállapodás a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi XXII. törvényben (a továbbiakban 2012. évi Mt.) vált önálló jogintézménnyé, mivel a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően tanúsítandó kötelezettségeket a jogalkotó ekkor választotta el a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségektől. Utóbbi körben - az 1992. évi Mt.-hez hasonlóan - alapvető szintű kötelezettsége a munkavállalónak az, hogy ne tanúsítson a munkáltatójának jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartást.<sup>2</sup> A munkaviszony megszűnését követő időszakra vonatkozó szabályokat a törvény alapvető rendelkezéseitől különválva „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” címet viselő XVIII. fejezetben találjuk.

A munkaviszony megszűnését követően tanúsítandó és a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségek nem csupán elhelyezésükben különböznek egymástól. A 2012. évi Mt. 228. § (1) bekezdése azt, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné, nem törvényi, hanem a felek megállapodásából fakadó kötelezettségként

---

<sup>1</sup> Radnay József: Vítás kérdések a munkajog köréből *Gazdaság és Jog* 1996. évi 6. szám 18-20. old., Lőrincz György: A munkaviszonnyal összefüggő versenytilalom *Gazdaság és Jog* 1996. 11. szám 3-5. old., Prugberger Tamás: A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésben történő kikötésének néhány elvi és gyakorlati problémája *Jogtudományi Közlöny* 1998. 10. szám 141-150. old., Radnay József: A munkavállaló versenytilalmi kötelezettsége *Gazdaság és Jog* 2000. évi 2. szám 22-26. old., Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás *Gazdaság és Jog* 2002. évi 11. szám 3-6. old., Kiss György: Munkajog 2. átdolgozott kiadás *Osiris Budapest* 2005. 171-176. old., Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog *Complex Bp.* 2006. (különösen az 56-57. és a 320-321. oldalak), Rúzs Molnár Krisztina: A vezető állású munkavállalók versenytilalmi megállapodásáról *Munkaügyi Szemle* 2009. 4. szám 43-46. old., Kajtár Edit: Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása *Pécsi Munkajogi Közlemények* 2013/2. 67-71. old., Prugberger Tamás: A versenykizárási szerződés és a munkajog *Gazdaság és Jog* 2014. évi 9. szám 8-11. old., Lőrincz György: A versenytilalom és ellenértéke *Hozzászólás Prugberger Tamás: A versenykizárási szerződés és a munkajog című cikkéhez* *Gazdaság és Jog* 2015. 1. szám 23-24. old., Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben *Jogtudományi Közlöny* 2015. 5. szám 244-255. old., Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: Anomáliák a versenytilalmi megállapodás jogi természetéről *Gazdaság és Jog* 2015. 6. szám 18-21. old.

<sup>2</sup> 2012. évi XXII. törvény 8. § (1) bekezdés

említi. A munkaviszony megszűnését követően is fennmaradó, törvényben rögzített kötelezettségeken (pl. a korábbi munkáltató üzleti titkainak a megőrzésén) túl a jogalkotó felhatalmazza a feleket arra, hogy az általuk létrehozott szerződésben új kötelezettségeket írjanak elő az egykori munkavállaló számára. A versenytilalmi megállapodásban listázott, többnyire tartózkodási jellegű kötelezettségek ambivalens kapcsolatban állnak a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségekkel. A megállapodás szerinti kötelezettségek a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségekben gyökereznek, de azoktól különböznek is. A különbség nem elsősorban a kötelezettség létrejöttének módjában - törvényi helyett szerződéses létrehozatalában - van, hanem arra vezethető vissza, hogy a versenytilalmi megállapodás hatályba lépésének időpontjára lényegesen megváltozik a szerződéskötő felek viszonya. Nevezetesen a szerződésben listázott kötelezettségeket már nem egy munkavállalónak, hanem a korábbi munkáltatótól független, vele munkaviszonyban nem álló személynek kell betartania. E lényeges különbség mellett eltölpül az az eltérés, hogy a védett érdekek körében a szabály - a veszély mellett - a volt munkáltató jogos gazdasági érdekének a sérelmét is említi.<sup>3</sup> A munkaviszony megszűnését követően tanúsítandó és a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségek szövegezésében megfigyelhető eltérést inkább jogalkotási pontatlanságként értékelhetjük. A jogszabály szövegének logikai értelmezése útján ugyanis azt állapíthatjuk meg, hogy a munkaviszony tartama alatt is kötelessége a munkavállalónak az, hogy ne sértse a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. A 2012. évi Mt.-ben is rögzített veszélyeztetési tilalom ugyanis logikailag úgy viszonyul a munkáltató jogos gazdasági érdekei megsértésének a tilalmához, mint kevesebb a többhöz. A logika szabályai szerint, ha kötelező tartózkodni a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésétől, akkor ebből következően az is elvárás, hogy a munkavállaló tartózkodjon minden olyan magatartástól, amely sérti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, noha ezt a 2012. évi XXII. törvény 8. § (1) bekezdése szövegszerűen nem tartalmazza a munkaviszony fennállásának idejére vonatkozóan.

A munkavállalót a munkaviszony tartama alatt és a munkaviszony megszűnését követően terhelő kötelezettségek törvényi szétválasztása ellenére a versenytilalmi megállapodás hatályos szabályai és a hozzájuk kapcsolódó jogirodalmi gondolatok a mai napig mutatnak olyan vonásokat, amelyek abból fakadnak, hogy ez az intézmény a munkavállalónak a munkaviszony tartama alatt fennálló kötelezettségeiből fejlődött ki.

## 2. Versenytilalmi megállapodáson alapuló korlátozások a gyakorlatban

Az 2012. évi Mt. kommentárja szerint „a gyakorlatban elsősorban a piaci versenyhátránál való elhelyezkedés tilalmát kötik ki a felek. Ezen túlmenően korlátozhatja a megállapodás a munkavállalót abban is, hogy a korábbi munkáltatója bármely más alkalmazottja munkaviszonyának megszüntetését kezdeményezze.”<sup>4</sup> A gyakorlatban tehát a versenytilalom mellett a korábbi munkavállaló által megvalósított munkaerő csábítás elleni védelemnek is eszközévé válhat a versenytilalmi megállapodás. A mun-

<sup>3</sup> „... nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.” [2012. évi XXII. törvény 228. § (1) bekezdés]

<sup>4</sup> Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 455. oldal

kaerő csábítás kérdésével jelen cikk nem foglalkozik. Ennek egyik oka az, hogy maga a fogalom sem egyértelmű. A munkaeerő csábítás kérdését azért is mellőzzük, mert a magatartás megítéléséhez a munkáltató és a munkaviszonyban már nem álló egykori munkavállaló érdekeinek és magatartásának a vizsgálatán túlmenően azoknak a dolgozóknak az érdekeit és döntési szabadságát is elemezni kellene, akiket az egykori munkavállaló saját munkatársának, esetleg szerződő partnerének kíván megszerezni, vagy éppen egy olyan társaságba kíván tagként vagy részvényesként beléptetni, amelyben ő már tulajdonos.

### 3. A versenytilalmi megállapodás mögött meghúzódó jogalkotói célok

Az 2012. évi Mt. kommentárja azt írja, hogy jelentős munkáltatói érdek fűződik ahhoz, hogy a 8. § (1) bekezdése értelmében a munkavállalót a munkaviszony fennállása alatt terhelő általános kötelemből származó egyes részkötelezettségek a munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követő időszakra is fennmaradjanak.<sup>5</sup> Annak ellenére, hogy a munkaeerő csábítás elleni védelem is megjelent a gyakorlatban a versenytilalmi megállapodás lehetséges tartalmaként, a jogintézmény elsődleges célja - álláspontunk szerint - az, hogy védje a munkáltató ismereteit, az általa felhalmozott tudást és tapasztalatot attól, hogy az illetéktelen személyek kezébe kerüljön. A speciális ismeretek és tudás védelme érdekében engedi a jogalkotó azt, hogy a felek olyan szerződést kössenek, amely korlátozza az egykori munkavállalót abban, hogy bizonyos versenyhelyzeteket alakítson ki korábbi munkáltatóval.

Álláspontunk szerint a munkaviszony fennállása alatt a munkáltató sokkal szélesebb körben tarthat igényt érdekeinek védelmére, mint a munkaviszony megszűnését követően. A feleket ekkor már nem a munkaviszony, hanem egy szerződés fűzi össze. A versenytilalmi megállapodás - a kommentárból idézett álláspont ellenére - nem tekinthető a munkaviszony fennállása alatt az Mt.-ből fakadó kötelezettségek automatikus meghosszabbításának.

A joggyakorlatban megfigyelhető bizonytalanság arra utal, hogy az Mt.-ben szereplő a „munkáltató jogos gazdasági érdekei” fordulat nem egyértelműen jelöli a jogintézmény célját és az oltalom kereteit. A jogalkotónak sokkal konkrétabb iránymutatást kellene adnia. Jogszabályban kellene rögzíteni azt, hogy a munkáltató milyen gazdasági érdekeit tekinti jogosnak és olyan szintűnek, amelyek sérelme és veszélyeztetése azon az áron is elkerülendő, hogy a másik felet megfosztják a szabad munkavállalási lehetőségtől, és/vagy az alaptörvényben is biztosított vállalkozási szabadságtól, és/vagy a Polgári Törvénykönyv által elismert szerződési szabadságtól és attól a szabadságtól, hogy jogi személyt alapítson.<sup>6</sup> A jogalkotónak mindezt megelőzően át kelle-

---

<sup>5</sup> Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 454. oldal

<sup>6</sup> Abban az időszakban, amikor a társaságokat még külön törvény (Gt.) szabályozta, társulási szabadságnak hívták azt az alapvető jogot, ami a Ptk.-ban szélesebb körben került rögzítésre: A jogi személy létrehozásáról a személyek szerződésben, alapító okiratban vagy alapszabályban (a továbbiakban együtt létesítő okirat) szabadon rendelkezhetnek, a jogi személy szervezetét és működési szabályait maguk állapíthatják meg. [Ptk. 3:4. § (1) bek.]

ne gondolnia azt, hogy a versenykizárás összeegyeztethető-e egyáltalán a verseny védelmével.

A jogintézmény céljának ismerete és szem előtt tartása - álláspontunk szerint - azért fontos, mert a munkaviszonyban már nem álló egykori dolgozó csak olyan korlátozásokkal terhelhető, amelyek összhangban vannak a versenytilalmi megállapodás céljával.

Jelen tanulmányban abból indulunk ki, hogy egyedül a munkáltató által kialakított speciális ismeretek, a munkáltató által kifejlesztett tudás minősülhet olyan értéknek, amelynek a megvédése - bizonyos körben - indokolhatja azt, hogy az ismeretek, tudás birtokába kerülő munkavállaló elhelyezkedését, vállalkozási és/vagy szerződésalkötési szabadságát a munkaviszony megszűnését követően átmenetileg korlátozzák.

#### **4. Milyen jogviszonyok létesítését érintheti a versenytilalmi megállapodás?**

##### *4.1. A volt munkavállaló által létesíthető jogviszonyok áttekintése*

A munkavállaló munkaviszonyának megszűnését követően többféle jogviszony keretében fejthet ki a korábbival azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet:

- a) munkaviszonyt létesít egy másik munkáltatóval, vagy
- b) polgári-kereskedelmi jogviszonyra lép, nevezetesen megbízási, ügynöki, bizományi stb. szerződést köt egy céggel, esetleg
- c) befektetőként részt vesz egy társaság alapításában, tőkeemelésében, és ez által a társaság tulajdonosává válik, anélkül, hogy munkaviszonyt is létesítene a társasággal,
- d) egyszemélyes társaságot alapít, egyéni vállalkozóvá, vagy más módon önfoglalkoztatóvá válik.

A versenytilalmi megállapodással kapcsolatos jogirodalom a munkaviszony létesítésére koncentrál, ami magyarázható azzal, hogy a számok fényében valóban ennek a legnagyobb a gyakorisága. Az viszont már leegyszerűsítésnek tűnik, ha a volt munkavállaló által választható további lehetőségeket részletesebb elemzés nélkül úgy kezeljük, mintha azok a munkáltató jogos gazdasági érdekét ugyanúgy sértenék vagy veszélyeztetnék, mintha a munkavállaló munkaviszony létesítene.

##### *4.2. Polgári-kereskedelmi jogviszonyt létesítése*

A polgári-kereskedelmi jogviszonyokban - szemben a munkaviszonnyal - a felek egyenrangúak és mellérendeltek, és a kötelezett nagyobb fokú önállósággal szervezi saját tevékenységét. Bár a volt munkavállaló által kötelezettként kötött megbízási, ügynöki, bizományi stb. szerződés lényegesen különbözik a munkaviszonytól, ezekben a polgári-kereskedelmi jogviszonyokban merülhetnek fel olyan feladatok, amelyek hasonlítanak azokra, amelyeket korábbi munkaviszonyban kellett ellátni. Ügynökként, bizományosként hasznosítható lehet a korábbi munkáltató kereskedelmi részlegénél megszerzett piacismeret, feltéve, hogy azonos földrajzi területen kell a tevékenységet ellátni és ugyanolyan, vagy hasonló termékeket kell eladni vagy megvenni. Megítélésünk szerint az egykori munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme szempontjából

nincs lényeges különbség aközött, hogy az egykori munkavállaló új munkaviszonyt, vagy polgári-kereskedelmi jogviszonyt létesít. Utóbbi esetben is ugyanazokat a körülményeket kell vizsgálni, mint amit a munkaviszony kapcsán a későbbiekben bemutunk (lásd 9. és 10. pont).

#### 4.3. Társasági tagsági vagy részvényesi jogviszony létesítése

Egy társaságban való tulajdonszerzés osztalékérdekeltséget keletkeztet. A társasági tagja és részvényese érdekelt abban, hogy a társaság sikeres legyen, de ez az érdekeltség csupán közvetett, az osztalék nagyságához kötődik. A befektető nem tevékenysége alapján kap ellenértéket, hanem a társaság nyereségéből részesedik, tipikusan a jegyzett tőkéhez való hozzájárulásának arányához igazodó mértékű osztalékot kap. A társasághoz annak tagjaként vagy részvényeseként való csatlakozás önmagában nem eredményezi azt, hogy a tulajdonos aktívan részt is vesz a társaság üzleti tevékenységében.<sup>7</sup> A társaság munkájában való személyes részvétel nélkül a tagnak vagy részvényesnek nem nyílik alkalma arra, hogy a társaság érdekében használja fel a korábbi munkáltatójától származó ismereteket, tudást. Mindezek alapján kérdéses, hogy a befektető eltiltható-e attól, hogy tagsági/részvényesi viszonyt létesítsen egy olyan társaságban, amely korábbi munkáltatójának a versenytársa.

Az alábbiakban néhány konkrét helyzetben mérjük fel a korábbi munkáltatóra leselkedő veszély nagyságát.

- Álláspontunk szerint a részvényessé válás egy nyilvánosan működő részvénytársaságban önmagában nem jár azzal a veszéllyel, hogy a korábbi munkáltatójánál szerzett ismeretek a részvénytársaság birtokába kerülnek.
- El kell különíteni az Nyrt. részvényesévé válást attól a helyzettől, amikor a részvényes igazgatósági tagságot, vagy igazgatótanácsi tagságot is vállal.<sup>8</sup> Ilyenkor lehetőség nyílik arra, hogy a vezető tisztségviselők minősülő személy saját munkájában felhasználja korábbi tapasztalatait, és közvetlenül érdekeltté is válik ebben.
- Egyes társasági formákban az a főszabály, hogy a tagok nem csupán hozzájárulnak a társaság tőkéjéhez, hanem aktívan tevékenykednek. Ez a helyzet a közkereseti társaság tagjai és a betéti társaság belfogója esetén. A korlátolt felelősségű társaság esetén is nyílik jogi lehetőség a tagok számára arra, hogy személyes közreműködéssel vegyenek részt a társaság tevékenységében.<sup>9</sup> A tag által végzett személyes közreműködés, mellékszolgáltatás lehet olyan, amely alkalmat ad arra, hogy a társaság tagja a társaság érdekében felhasználja korábbi munkáltatójánál szerzett ismereteit, tapasztalatait.

---

<sup>7</sup> A munkaviszony fennállása alatti versenytildalom kapcsán hasonló álláspontra jut Lőrincz György: „...a munkáltató jogos gazdasági érdekének még a veszélyhelyzetét sem jelentheti önmagában bizonyos érdekelttség.” Lőrincz György: A munkaviszonnal összefüggő versenytildalom Gazdaság és Jog 1996. 11. szám 3. old.

<sup>8</sup> Ptk. 3:282. §, 3:283. §, 3:286. (2) bekezdés és 3:287. §

<sup>9</sup> Kft. esetén mellékszolgáltatást teljesíthet Ptk. 3:182. §

#### 4.4. Egyéni vállalkozói jogviszony létesítése, önfoglalkoztatóvá válás

a) Egyéni vállalkozóként az egykori munkavállaló gyakorlatilag mindent önmaga végez, legfeljebb rokonok segítségét és/vagy kisszámú „segéderőt” vesz igénybe. Az is valószínű, hogy az egyéni vállalkozó olyan tevékenységet folytat, amit korábban is gyakorolt.

b) A más módon önfoglalkoztatóvá váló egykori munkavállaló helyzete is magában hordja annak a veszélyét, hogy új munkája során felhasználja mindazt, amit munkáltatójánál tanult, megismert.

Az egykori munkáltatóra leselkedő veszély szempontjából az egyéni vállalkozói jogviszony létesítése, önfoglalkoztatóvá válás kétarcú jelenség. A munkafeladatok oldaláról nézve az egyéni vállalkozói jogviszonyt létesítő és a más módon önfoglalkoztatóvá váló egykori munkavállaló esetén nem zárható ki az egykori munkáltató érdekeinek sérelme, mivel a munkavállaló által korábban és a jövőben végzett munkafolyamatok nagy valószínűséggel hasonlóak. A piaci verseny oldaláról nézve azonban a közkázat szinte elhanyagolható. A piacon újonnan megjelenő, tapasztalat és referencia nélküli egyéni vállalkozó aligha képes valódi konkurenciát teremteni egykori munkáltatójának. Az viszont nem zárható ki, hogy az információt az egyéni vállalkozó, önfoglalkoztató továbbadja. Erre tekintettel - egyéb feltételek megléte esetén - nem látjuk jogszerűtlennek azt, ha a munkáltató ahhoz is ragaszkodik, hogy egykori munkavállalója ne csak bizonyos munkaviszonyok létesítésétől tartózkodjon, hanem az egyéni vállalkozói jogviszony létesítésétől és az önfoglalkoztatóvá válástól is.

A továbbiakban nem csupán a munkaviszony létesítésének mellőzését, hanem a 4.2. - 4.4. pontokban szereplő helyzetek közül a polgári-kereskedelmi jogviszonyt létesítését, személyes közreműködést, mellékszolgáltatást vállaló kft. tagsági jogviszony létesítését, az igazgatósági, igazgatótanács tagi tagság vállalásával együtt járó részvényesi pozíció keletkezését, és az egyéni vállalkozói jogviszony létesítése, önfoglalkoztatóvá válást is érteni fogjuk az „elhelyezkedési tilalom” megjelölés alatt, amit az egyszerűség kedvéért fogunk használni.

## 5. A versenytildalmi megállapodás problematikus pontjai a szerződés szempontjából

### 5.1. Polgári jogi szerződésnek tekinthető-e a versenytildalmi megállapodás?

A versenytildalmi megállapodás szerződés, amelyet két fél - a munkáltató és a munkavállaló - egybehangzó nyilatkozata hoz létre. A szerződést a munkajogi jogirodalom két jogág határán lévő megállapodásnak tekinti, „... ez a szerződéstípus végeredményben egy speciális polgári jogias megállapodás, amely a felek egyenlőségét veszi ugyan alapul, de a munkajogviszonyban ez az egyenlőség csak nehezen fedezhető fel.”<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytildalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben Jogtudományi Közlöny 2015. 5. szám 255. old.

### 5.1.1. A felek egyenjogúságának a hiánya

Kétség nem férhet ahhoz, hogy - nagyon kivételes helyzetektől eltekintve - a munkáltató és a munkavállaló nem tekinthető egyenjogúnak. A versenytilalmi megállapodás megkötésének idején még munkáltatói és munkavállalói pozícióban szerepelnek a szerződő felek. Álláspontunk szerint a felek közötti hierarchikus viszony léte miatt nem lehet szó a polgári jogban megkívánt egyenjogú és mellérendelt felek közötti megállapodásról.

### 5.1.2. Szerződés megkötés idején fennálló információs aszimmetria

A szerződés megkötésének időpontjában a munkavállaló nem rendelkezik a versenytilalmi megállapodás tartalmának kialakításához szükséges ismerettel sem a munkaviszony keretében általa megszerzendő tudásra, sem az ezek birtokában később elérhető állásokra, létesíthető jogviszonyokra és az ezek keretében potenciálisan megszerzhető jövedelmek nagyságára vonatkozóan. A versenytilalmi megállapodás többnyire a munkaszerződés megkötésével, vagy olyan módosításával egy időben jön létre, amikor a munkavállaló egy nagyobb felelősséggel járó magasabb munkakörbe kerül, amelynek ellátásához több ismeretre lesz szüksége, és amely révén nagyobb áttekintése lesz a munkáltató ügyeiről.

a) A felek között a versenytilalmi megállapodás megkötésének a pillanatában lényeges információs különbség áll fenn arra vonatkozóan, hogy a dolgozó által betöltendő munkakörben a munkavállaló milyen speciális információkhoz fér majd hozzá, és ezek birtokában hogyan változik meg a dolgozó munkaerőpiaci megítélése.

A munkáltató tisztában van azzal, hogy a munkakör betöltése során milyen ismeretekkel, tudással, tapasztalatokkal gyarapszik majd a munkavállaló.

A munkavállalónak minderről legfeljebb hallomásból származó homályos elképzelései lehetnek. Amikor aláírja a versenytilalmi megállapodást még nem tudja, hogy milyen tudás felhasználásának a lehetőségétől esik majd el a megállapodás folytán, és azt sem, hogy az általa a munkaviszony hátralévő részében megszerzett tudás milyen új lehetőségeket nyit meg számára a jövőben.

b) A felek eltérő ismeretekkel rendelkeznek arra vonatkozóan, hogy más munkáltatónál milyen jövedelemhez juthatna a munkavállaló mindazon ismeretek, tudás, tapasztalatok birtokában, amit majd a munkáltatónál az éppen megkötendő munkaszerződés alapján megszerez.

A munkáltató munkaügyi, személyzeti osztályán nagy valószínűséggel tisztában vannak azzal, hogy a konkurens vállalatoknál milyenek a kereseti lehetőségek az egyes munkakörökben. Ezzel szemben nagy a valószínűsége annak, hogy az éppen álláshoz, vagy jobb beosztáshoz jutó munkavállaló az adott pillanatban nem is gondol arra, hogy évekkel később, amikor már tapasztaltabb lesz, és új ismeretekkel véteződik fel, milyen még magasabb munkakörök betöltésére válik alkalmassá, vagy egy az éppen megszerzethez hasonló munkakörben egy nagyobb, multinacionális cégnél mennyivel magasabb jövedelmet érhet el. Szinte biztos, hogy a munkavállaló nem érez késztetést arra, hogy a számára éppen ajánlott beosztástól eltérő másfajta munkakör jövedelmi viszonyai iránt tájékozódjon. Még ha lenne is ilyen érdeklődése, nehézsé-

gekbe ütközne a megfelelő munkakör meghatározását illetően, hiszen még nem tudja, hogy az éppen most elnyert munkakör alapján milyen lehetőségek nyílnak meg előtte. Aligha valószínű, hogy egy jövőbeli önálló cég, egyéni vállalkozás alapításán törné a fejét, de ha igen akkor egy ilyen cégből származó jövedelem nagyságának megítéléséhez semmilyen kapaszkodója sincs.

#### 5.1.3. Eltérő szintű érdekeltség a versenytilalmi megállapodás tartalmának alakításában

Lényeges különbség figyelhető meg a munkáltató és a munkavállaló érdekeltségében.

A munkáltatót érdekeltté teszi a versenytilalmi megállapodás tartalmának alakításában és a szerződés megkötésében az a célkitűzése, hogy ismeretei titkosságát megőrizze, és megakadályozza azt, hogy a konkurensei megszerezzék a titkolni kívánt ismereteket.

A munkavállaló helyzeténél fogva a versenytilalmi megállapodás megkötésekor nem érzékeli a szerződésben általa vállalandó kötelezettség súlyát, így nem különösebben érdekelt a feltételek tanulmányozásában, alakításában.

#### 5.1.4. Közös tévedés a munkáltató jogi helyzetére vonatkozóan

Ahogy a munkajogi jogirodalom, úgy a munkáltatók és a munkavállalók is azonosulnak azzal a nézettel, hogy a munkáltató - a munkaviszony ideje alatt fennálló jogához hasonlóan - a munkaszerződés megszűnését követő időszakban is jogosult korlátozni dolgozójának munkaerő piaci döntési lehetőségeit. Ha mindkét szerződő fél abban a közös - álláspontunk szerint téves - feltevésben ül a tárgyalóasztalhoz, hogy a munkáltató jogosult korlátozni azt, hogy korábbi alkalmazottja milyen munkakörre létesíthet mással munkaszerződést, milyen feladat ellátására hozhat létre egyéb jogviszonyt, társas vagy egyéni vállalkozást, akkor a tárgyalás automatikusan leszűkül a tilalmazott feladatok listájának és a tilalom ellenértéknek a meghatározására.

#### 5.1.5. A szerződés tartalmának kialakításában játszott egyenlőtlen szerep

A megkötendő szerződés tartalmát gyakorlatilag a munkáltató határozza meg. Diktálhatja a feltételeket.

A munkavállaló az adott pillanatban még ellenőrizni sem tudja azokat, hiszen nem képes felmérni azok hátrányos voltát, mivel - az 5.1.2. pontban részletesen kifejtettek szerint - híján van mindannak az információnak, ami szükséges lenne ahhoz, hogy aktívan részt vegyen a szerződés egyes feltételeinek a megvitatásában és véglegesítésében. Az ismeretek hiánya, a nem kellő érdekeltség és a valós alkupozíció hiánya akadályozza a munkavállalót abban, hogy érdemi tárgyalást folytasson. A munkavállaló csak két lehetőség között választhat: elfogadja a versenytilalmi megállapodás feltételeit azzal a tartalommal, ahogy azt a munkáltató kidolgozta, vagy nem írja alá a versenytilalmi megállapodást. Ez utóbbi azonban inkább csak elméletben választható megoldás, mivel a munkavállaló joggal tarthat attól, hogy nem kapja meg a munkát, vagy a magasabb beosztást és emiatt elesik az azzal járó magasabb jövedelemtől, ha nem hajlandó



elfogadni a versenytilalmi megállapodást. Ezt a - nem alaptalan - feltételezést erősíti az, ha a versenytilalmi megállapodást a munkáltató formailag a munkaszerződés, vagy szerződésmódosítás részeként készíti el, mivel a munkaszerződéstől formailag sem elkülönülő versenytilalmi megállapodást a munkavállaló a munkaviszony létesítésével (módosításával) együvé tartozónak tekinti.

#### 5.1.6. A versenytilalmi megállapodás mint szerződéses konstrukció

Mindezek alapján a versenytilalmi megállapodás kapcsán - álláspontunk szerint - nem lehet szó a polgári jog által a szerződéskötéshez a felektől elvárt akaratosságáról. Felmerül a kérdés, hogy ilyen helyzetben célszerű-e a szerződéses konstrukció alkalmazása, amely nem több mint egy forma.

### **6. Érdekek, amelyeket figyelembe kell venni a volt munkavállalóra vonatkozó tilalom vagy korlátozás megítélése során**

A munkajogi irodalom a munkáltató és a munkavállaló érdekét vizsgálja, ezeket hasonlítja össze. A későbbiekben annak a bemutatására törekszünk, hogy bár kétoldalú szerződésről van szó, a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettség értékelése során nem csupán a felek érdekeit kell figyelembe venni. Álláspontunk szerint a munkáltató érdekét differenciáltabban kellene vizsgálni, és a versenytilalmi megállapodást kötő felek érdekén túl a közérdeket is számításba kellene venni.

#### *6.1. A munkáltató érdeke*

A versenytilalmi megállapodásnak az a célja, hogy megakadályozza a munkáltatótól származó bizonyos ismereteknek a konkurenciához kerülését. Elsődlegesen a jogintézménynek ezt a célját kellene szem előtt tartani. A konkrét szerződésekben szereplő korlátozásokat és tilalmakat annak a fényében kellene mérlegre tenni, hogy vajon azok szükségesek-e egyáltalán a cél eléréséhez (lásd 9. pont). Igenlő válasz esetén is vizsgálni kell azt, hogy a korlátozások túlterjeszkednek-e az elérni kívánt és a jog által még tolerált korlátozási lehetőségen (lásd 10. pont).

#### *6.2. A munkavállaló érdeke*

A munkavállaló érdekét - a munkajogi jogirodalmat olvasva - hajlamosak lehetünk leszűkíteni arra a kérdésre, hogy az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás fejében milyen pénzösszeget kap. Nem vitatva az anyagiak fontosságát, fel kell, hogy hívjuk a figyelmet néhány további szempontra, amit egy megfontoltan eljáró személynek mérlegelnie kell.

- a) Az egykori munkavállalónak számolnia kell azzal, hogy a jogviszony választási lehetőségét korlátozó versenytilalmi megállapodás betartása esetén
- aa) csak olyan jogviszonyt létesíthet, amelyben

- nem tudja ismereteit teljes körűen használni, tudását és képességeit megfelelően kamatoztatni, mert bizonyos munkaköröket nem tölthet be, így munkája nem eredményez számára olyan sikerélményt, elégedettséget, amit egyébként elérhetne, és
- a versenytilalmi megállapodás időtartama alatt nem lesz képes olyan mértékben fejlődni, ismereteit és tudását nem tudja olyan ütemben gyarapítani, mint azt tehetné egy számára megfelelő munkakörben, és
- a versenytilalmi megállapodás időtartamának leteltét követően nem fog tudni olyan állásban elhelyezkedni, illetőleg olyan jogviszonyt létesíteni, amit elérhetett volna, ha előmenetelét átmenetileg nem veti vissza a megállapodás teljesítése,
- ab) az általa létesített munkaviszonyban, vagy más jogviszonyban
- nem lesz képes a számára objektíven elérhető jövedelmet megszerezni (mert a korlátozás miatt a potenciális partnerek egy részével nem léphet jogviszonyra, így szűkebb körben válogathat a versenytilalmi megállapodás időtartama alatt), és/vagy
- a versenytilalmi megállapodás időtartamának leteltét követően nem fog tudni olyan jövedelmet biztosító állásban elhelyezkedni, illetőleg olyan jogviszonyt létesíteni, amit elérhetett volna, ha megszerzi mindazt a tudást, tapasztalatot, amit egy számára tiltott munkahelyen és/vagy munkakörben a megállapodás hiányában megszerezhetett volna.

b) A jogviszony létesítését megtiltó versenytilalmi megállapodás az egykori munkavállalót teljes tétlenségre kárhozhatja. Nem elhanyagolható annak a kockázata, hogy a feladatok átmeneti hiányát a volt dolgozó nem a regenerálódásra, kulturálódásra, képességeinek fejlesztésére fordítja. Még a tilalmi idő aktív és hasznos eltöltése esetén is okozhat az ismét dolgozni kívánó személy számára nehézséget a korábbi fordulatszám felvétele.

### 6.3. *A közérdek*

#### 6.3.1. Indokolatlanul ne sérüljön a verseny

A verseny a gazdaság motorja. A verseny fennmaradása közérdek. A versenyjog hivatott biztosítani azt, hogy a versenyt indokolatlanul ne zárják ki, ne korlátozzák, ne torzítsák és a versenytársak tisztességes piaci magatartást tanúsítsanak. Minderre tekintettel indokoltnak tűnik a versenytilalmi megállapodás kapcsán néhány versenyjogi jogintézmény felvillantása.

a) Az 1996. évi LVII. törvény (a továbbiakban Versenytörvény, vagy Tpv.) az üzleti titoksértés tilalmazása során a titokjogosultnak csak az olyan tényre, adatra, megoldásra vonatkozó érdekét részesíti oltalomban, amely üzleti titoknak minősül. Az üzleti titok esetén a védelem törvénynél fogva és a jogszabályok által időben nem korlátozva érvényesül. Az erős jogi védelemre tekintettel a titokjogosultak nyilvánvalóan törekednek a számukra legfontosabb ismeretek titokban tartására és védelmére. A munkajogi versenykorlátozási megállapodás célja nem az üzleti titok, hanem az üzleti titoknak nem minősülő, „további” ismeretek, tudás védelme. Lehetséges, hogy a felek a versenytilalmi megállapodásban utaljanak az alkalmazott által megismert üzleti titok, megszerzett védett ismeret megőrzésének kötelezettségére, de a megállapodásnak ezektől függetlenül kell „megállnia a lábán”. Más módon kifejezve az alkalmazottat csak olyan esetekben lehet versenytilalmi megállapodással korlátozni, ha a munkáltató

jogos gazdasági érdekeinek a védelmét a volt munkavállaló jövőbeni tevékenysége a Versenytörvény által tiltott üzleti titoksértésen<sup>11</sup> túlmenően és a Ptk. által oltalmazott üzleti titok<sup>12</sup> és védett ismeret<sup>13</sup> felfedésének veszélyétől függetlenül is indokoltta teszi. Az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás esetében olyan ismeret védelmére tekintettel szenved hátrányt a verseny, amely ismeret védelmét a versenyjog nem tekinti olyan fontosságúnak, hogy kiterjessze rá az üzleti titoksértés tényállását. A versenyjogi jogalkotó tehát már elvégzett egy mérlegelést, amely szerint a verseny védelme fontosabb, mint az üzleti titoknak nem minősülő ismeret oltalmazása.

b) A munkáltató által a versenytilalmi megállapodás megkötésére tett ajánlat versenyjogi bojkott felhívásnak minősülhet, amit tisztességtelen versenycselekményként tilt a Versenytörvény.<sup>14</sup>

c) A munkáltató és a munkavállaló közötti hierarchikus viszony határozottan emlékeztet a gazdasági erőfölényre, a munkáltató és a munkavállaló között a munkaviszony fennállása alatt megkötött versenytilalmi megállapodásnak a jogviszony létesítésére vonatkozó korlátozásai pedig a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést juttatják eszünkbe.<sup>15</sup>

### 6.3.2. A költségvetés adó- és járulékbevételei

Közérdek, hogy növekedjenek, de lehetőség szerint ne csökkenjenek a költségvetés adó- és járulékbevételei, mivel ez a forrása a közkiadásoknak. A versenytilalmi megállapodásban foglalt tilalmat betartó korábbi munkavállaló nem dolgozik, így nem fizet adót és járulékokat, valamint a költségvetés eszik attól a bevételtől is, amit foglalkoztatása esetén új munkáltatója fizetne be. A vázolt képhez azonban az is hozzátartozik, hogy a szerződést betartó dolgozó által el nem fogadott munkakör nem marad két évig betöltetlen, így a költségvetést csak átmeneti veszteség éri. A minél nagyobb mértékű foglalkoztatás elérésének céljával azonban a versenytilalmi megállapodáson alapuló elhelyezkedési tilalom így is ellentétben áll.

## 7. Az érdekmérlegelés a jelenlegi joggyakorlatban és jogirodalomban

### 7.1. *Az érdekek leegyszerűsítő összehasonlítása fals eredményre vezet*

A munkajogi jogirodalom főként a versenytilalmi megállapodást kötő felek érdekeit hasonlítja össze, a közérdek figyelmen kívül marad. A munkáltató érdekeit szinte azonosítják a munkaviszony idején fennálló, megkérdőjelezhetetlen érdekekkel. Az érdekmérlegelés során a munkavállaló 6.2. pontban bemutatott sokszínű érdekei közül csak az anyagiakat, azok közül is csak az elhelyezkedési tilalom alatt jelentkező elma-

---

<sup>11</sup> Tpv. 4. §

<sup>12</sup> A Ptk. 2:47. § (1) bekezdése definiálja az üzleti titkot.

<sup>13</sup> A Ptk. 2:47. § (2) bekezdése szerint a védett ismeret az üzleti titokkal azonos védelmet élvez, de néhány eltérést maga a Ptk. rögzít. Témánk szempontjából azonban nem az eltérések bírnak jelentőséggel, hanem az a tény, hogy a védett ismeret - az üzleti titokkal együtt - maga a Ptk. részesíti védelemben, így annak megőrzése munkajogi versenytilalmi megállapodás nélkül is kötelező.

<sup>14</sup> Tpv. 5. §

<sup>15</sup> Tpv. 21-22. §§

radt jövedelem egy részét veszik figyelembe. Ennek a szemléletnek az a következménye, hogy az elhelyezkedési tilalomban nem látnak kivetni valót akkor, ha a kompenzáció megfelelő. A jogalkotás is a korlátozásért fizetendő ellenérték mértékére koncentrál, azt sugallva, hogy kellően nagy összeg bármilyen mértékű korlátozást megalapozhat. Egy Mt. kommentár szerint „a munkavállaló méltánytalan és túlzott korlátozása önmagában nem jogellenes, legfeljebb az ennek fejében biztosított ellenérték nem tekinthető arányosnak.”<sup>16</sup> Vitatjuk ennek a megközelítésnek az általános érvényét. Az angol joggyakorlat ugyan ismeri az ún. „kertészkedési szabadságot”, amely a munkavállalás teljes mellőzésére, otthonlétre és otthoni kertészkedésre „kárhoztatja” a munkavállalót,<sup>17</sup> ez azonban kivételes jelenség. A bíróság túlzottak minősítette azt a korlátozást, amikor a korábban eladási igazgatóként foglalkoztatott személyt a teljes szövőipar tekintetében tiltották el attól, hogy állást vállaljon. Az eltiltás körét annak ellenére tekintette túlzottnak az angol bíróság, hogy az igazgató egy évre megkapta a korábbi teljes díjazását.<sup>18</sup>

## 7.2. Az érdekmérlegelés további problémái

Álláspontunk szerint a jelenlegi érdekmérlegelési gyakorlat több szempontból is kívánivalókat hagy maga után.

- Nem méltányos a dolgozóra nézve, hogy korábbi munkakörében elért jövedelme alapján határozzák meg az őt illető összeget, mert ezzel figyelmen kívül hagyják azt a tényt, hogy a versenytalimi megállapodás megkötését követően a munkaviszony megkötéséig a tudása gyarapszik, képességei fejlődnek és ezáltal egy új jogviszonyban magasabb jövedelmet is elérhetne. A kompenzációnak a korábbi munkahelyén elért jövedelem százalékában való meghatározása - mint jogtechnika - nem feltétlenül elvetendő módszer, de a volt munkavállalónak fizetendő ellenszolgáltatás havi mértéke magasabb is lehet korábbi havi jövedelménél.

- A dolgozó anyagi érdekei összetettebbek annál, hogy egykori munkáltatójától korábbi jövedelme milyen hányadát kapja meg kompenzáció gyanánt. Az egykori munkavállalót megillető összeg meghatározása során nem csupán keresetvesztését, hanem életminőségének átmeneti és hosszabb távra ható negatív változásait is figyelembe kellene venni.

- Végezetül vitatjuk azt, hogy az anyagi kompenzáció kapcsán egyáltalán érdekek mérlegeléséről lehet szó. Nem arra kell sort keríteni, hogy a feleket fenyegető lehetséges károkat vessék össze. A munkáltatót az általa kifejlesztett ismeretek, tudás illetéktelen kezekbe kerülése esetén felmerülő potenciális kár mértéke alighanem jócskán meghaladná a munkavállalót fenyegető kár mértékét. Álláspontunk szerint a munkáltatót fenyegető kár nagyságát a korlátozás megengedhetőségének, jogszerűségének az elbírálása során kell figyelembe venni. Az egykori munkavállalónak járó összeg - a 10.6.

---

<sup>16</sup> Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarazata HVGORAC Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. (455. oldal)

<sup>17</sup> Lásd részletesebben Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytalimi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 6. old.

<sup>18</sup> JA Mont Ltd. v Mills (1993) 1 LR 172. Az esetet ismerteti Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytalimi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 5. old.

pontban kifejtésre kerülő módon - az őt közvetlenül és hosszabb távon fenyegető potenciális károk mértékéhez kell, hogy igazodjon.

## **8. Az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás jogszerűsége**

Az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás jogszerűségének kapcsán két olyan problémakör elkülönítését látjuk célszerűnek, amelyek egyike sokszor nem is képezi vizsgálat tárgyát, vagy jobb esetben is csak a másikkal összemosódva szemlélik. Az indokolatlanul mellőzött problémakör az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás alkalmazhatósága, míg a másik annak arányossága.

Alkalmazhatóság alatt azt értjük, hogy egyáltalán sor kerülhet-e versenykorlátozási megállapodás kötésére. Álláspontunk szerint vannak olyan esetek, amikor a körülmények nem teszik lehetővé a dolgozó elhelyezkedési lehetőségének a korlátozását, még akkor sem, ha a felek meg tudnak állapodni a versenykorlátozási megállapodás tartalmában (lásd 9. pont).

Az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás arányossága alatt azt értjük, hogy olyan esetekben, amikor egyébként van helye versenykorlátozási megállapodás kötésének az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás terjedelme megfelelő-e, és a fizetendő összeg megfelel-e a korlátozás vagy tilalom mértékének (lásd 10. pont).

## **9. Az elhelyezkedési tilalom vagy korlátozás alkalmazhatósága**

Az a tény, hogy az egykori dolgozó a munkaviszonyának megszűnését követően a korábbi munkakörébe tartozó feladatokkal azonos, vagy azokhoz hasonló tevékenységet végezne, önmagában még nem indokolja az elhelyezkedési tilalmat, korlátozást. Egy portás, vagy telefonközpontos pontosan ugyanazokat a feladatokat látja el régi és új munkahelyén, ennek ellenére nyilvánvalóan indokolatlan lenne őt eltüntetni attól, hogy egy másik munkáltatónál folytassa tevékenységét. Álláspontunk szerint tehát vannak olyan esetek, amikor versenytilalmi megállapodás megkötésére nincs jogszerű lehetőség. Az alábbiakban azokat a szempontokat gyűjtjük össze, amelyek segítenek meghatározni azt, hogy mely esetekben nem tiltható meg és nem korlátozható a munkavállaló elhelyezkedése.

a) A munkavállaló által megszerzett tudás egyedi jellege teszi leginkább indokolttá a versenytilalmi megállapodás megkötését. Az ismeretek egyedi jellegének hiánya miatt nem látjuk indokoltnak az újabb munkáltatónál való elhelyezkedés korlátozását a segédmunkák, továbbá az olyan munkakörök esetén, amelyek betöltésére rövid idejű betanítással felkészíthetők az új dolgozók. Szerencsére a munkáltatók ilyen esetben nem is szorgalmazzák versenytilalmi megállapodás megkötését, amely számukra biztos kiadással járna, és amelyből nem profitálnának.

b) Megítélésünk szerint lényeges, hogy az egyedi jellegű tudást a munkavállaló a vele versenytilalmi megállapodást kötő munkáltatónál szerezzze meg. Ha az lenne megállapítható, hogy a tapasztalatok, a tudás döntő részét a dolgozó nem a vele szerződni kívánó munkáltatónál, hanem egy korábbi munkaviszonyában szerezte, akkor nem indokolt, hogy mostani munkáltatójával versenytilalmi megállapodást kössön. Jelezzük, hogy ilyen vita esetén komoly bizonyítási nehézségekre kell számítani.

c) A versenytalalmi megállapodás nevében nem véletlenül szerepel a verseny szó. A megállapodással a munkavállalót csak olyan tevékenység végzésétől lehet eltiltani a jövőre nézve, amelyet az egykori munkáltató a munkaviszony fennállása alatt és annak megszűnését követően is folytat, és amely tekintetében a munkáltató versenyhelyzetben áll valakivel.

- A versenyviszony fennállása szempontjából nem a dolgozó munkaköre, hanem a vele jogviszonyban álló vállalkozás tevékenysége az irányadó, mely tevékenységnek nem a dolgozó korábbi feladataihoz, hanem az őt korábban alkalmazó munkáltató tevékenységéhez kell hasonlítani. Álláspontunk szerint nem szükséges az, hogy a két vállalkozás tevékenysége teljesen azonos legyen. Elegendő lenne annak megállapítása is, hogy vannak olyan résztevékenységek (üzletágak, gyártmányok stb.), amelyek tekintetében a versenyhelyzet fennáll. A feltételes módot azért használtuk, mert a joggyakorlatnak komoly technikai nehézségekkel kell szembe néznie ezen a téren. A munkaügyi bíróságok a cégek létesítő okmányaiában feltüntetett tevékenységi körök alapján vizsgálták azt, hogy a munkáltató és a másik vizsgált vállalkozás tevékenységének vannak-e közös elemei. Átfedés esetén megállapították a versenyviszony létét. Tették ezt annak ellenére, hogy köztudomású volt az, hogy a cégek létesítő okmányai - a későbbi gyakori módosításokat elkerülendő - nem csupán a ténylegesen végzett, hanem olyan tevékenységeket is tartalmaztak, amelyeket a belátható jövőben folytatni kívántak. Ez a gyakorlat tehát - bár gyors volt és egyszerű - olyan esetekben is versenyviszonyt mutatott ki, amikor a vizsgált vállalkozások, vagy egyikük nem is folytatta a létesítő okmányban feltüntetett tevékenységet. A társasági jog módosítása folytán egy ideje már nem kötelező a tevékenységek felsorolása. A Ptk. erre a főtevékenység<sup>19</sup> összehasonlításának előírásával reagál a vezető tisztségviselői összeférhetetlenség kapcsán. Ez a módszer viszont nem észlel konkurens tevékenységet akkor, ha két nagyon hasonló tevékenység közül az egyik cég az egyiket, míg a másik vállalkozás a másikat jelöli meg főtevékenységként.

- Két teljesen azonos tevékenységet folytató vállalkozás között sincs feltétlenül verseny. Előfordulhat például, hogy nem ugyanazon a piacon tevékenykednek, pl. az egyik kiskereskedő a Dunántúlon, míg a másik a Tiszántúlon tevékenykedik. Nem látjuk indokoltnak azt, hogy ilyen helyzetben bármelyikük megtúltsa munkavállalója számára a másikinál való elhelyezkedést.

d) A 6.3. pontban említett közérdeket is figyelembe kell venni. A munkajogi jogalkotónak át kell gondolnia azt, hogy egy tisztán munkajogi szempontból jogszerű megoldás vajon nem ütközik-e a versenyjogba azáltal, hogy ellentétes a versenykorlátozások joga által védett versennyel. Álláspontunk szerint ebből a szempontból érdemes differenciáltan szemlélni a 4. pontban írt jogviszonyokat.

- Társasági tagsági vagy részvényesi jogviszony létesítése útjába akadályt gördítő versenytalalmi megállapodás lehetőségét - véleményünk szerint - nem indokolt fenntartani, leszámítva a 4.3. pontban írt helyzeteket, ahol a tagsági, részvényesi pozíció érdemi tevékenységgel is együtt jár.

---

<sup>19</sup> A vezető tisztségviselő - nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével - nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. [Ptk. 3:115. § (1) bekezdés első mondat.]

- Az egyéni vállalkozói jogviszony létesítésének és az önfoglalkozóvá válásnak a megtiltása a piaci versenyt igen csekély fokban érinti. Ez a korlátozás megengedhetősége mellett szól, noha a munkáltató fenyegetettsége sem nagymértékű.

- Égetőbb kérdés az, hogy vajon van-e lehetőség arra, hogy a dolgozót új munkaviszony létesítését érintően korlátozzák. Bár a versenyjogi szempontok a nemleges választ indokolnák, nem zárhatjuk ki azt, hogy speciális munkajogi szempontokra tekintettel szűk körben lehetőség legyen az elhelyezkedés korlátozására. Ekkor viszont célszerű az arányosságra fokozott figyelmet fordítani, és azt magas követelményszint alkalmazásával vizsgálni.

## 10. A tilalom, vagy korlátozás terjedelmének arányossága

A korlátozásokat több szempontból indokolt mérlegre tenni. A munkajogi jogirodalom - annak a 7. pontban bemutatott vizsgálatán túl, hogy a kompenzáció összege arányban áll-e korlátozás terjedelmével - jellemzően a volt munkavállaló által a jövőben ellátandó tevékenységet, és/vagy a korlátozás időtartamát<sup>20</sup> említi vizsgálandó szempontként: „...pénzfizetés ellenében a munkáltató elérheti, hogy a tőle távozó munkavállaló legfeljebb két éven keresztül nem helyezkedik el olyan vagy hasonló munkakörben, és vállalkozóként sem fog folytatni olyan vagy hasonló tevékenységet, amelyet volt munkáltatójánál végzett.”<sup>21</sup> Egyes források vizsgálandó szempontként említik a versenytilalmi megállapodással érintett terület nagyságát is. Álláspontunk szerint további körülmény vizsgálatára is szükség van, és lényeges az egyes szempontok együttes mérlegelése.

### 10.1. A tilalom, vagy korlátozás terjedelme az ellátott feladatok szempontjából

A volt munkavállaló által a jövőben ellátandó és az általa korábban végzett tevékenység viszonya - megítélésünk szerint - az egyik legfontosabb mérlegelési szempont akkor, amikor arra keresünk választ, hogy egy versenytilalmi megállapodásban szereplő korlátozások indokoltak-e.

- A jövőbeni feladatnak azonosnak kell lennie a volt munkavállaló által egykori munkáltatójánál végzett tevékenységgel, vagy hasonlóknak kell lennie ahhoz. Megítélésünk szerint a korábbi munkavégzés alatt nem csupán a feladatok személyes ellátását kell érteni, hanem az irányítást, ellenőrzést is. A munkavállaló az olyan tevékenységek kapcsán is ismeretek, tapasztalatok és tudás birtokába kerülhet, amelyeket nem személyesen végez, de amely tevékenységekre, folyamatokra munkaköréből kifolyóan rálátása volt.

- Egyet kell értenünk azzal a megállapítással, hogy nem tekinthető indokolatlannak az, ha a munkáltató nem csupán az ugyanolyan feladatok végzését tiltja, hanem a hasonlóknak

---

<sup>20</sup> Az időtartam nem kizárólag a felek megállapodásán múlik, hiszen a 2012. évi Mt. két évben maximálja a korlátozást.

<sup>21</sup> Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben Jogtudományi Közlöny 2015. 5. szám 246. old.

ellátását is.<sup>22</sup> A legtöbb munkakör különböző feladatok ellátását foglalja magában. A vállalatoknál az azonos névvel jelölt munkakörök nem mindig pontosan ugyanazokat a tevékenységeket fedik le. Az elhelyezkedési tilalmat vagy korlátozást az is megalapozza, ha a régi és az új munkakör elnevezése ugyan különbözik, de tartalma lényegében azonos. A hasonlóság akkor is megállapítható, ha a régi munkakörben, vagy az újban szerepel néhány olyan feladat is, ami a másikban nem, feltéve, hogy az adott feladat elvégzése nem fontos eleme a munkakör ellátásának (pl. az arra fordított idő és energia a munkakör egészének csak elhanyagolható, néhány százalékos részét képezi). Más kérdés, hogy ez a célszerű kiterjesztés lényegesen megnehezíti annak a megítélését, hogy a tilalom indokolt-e.

- Miközben a tilalom a hasonló feladatok ellátására is vonatkozhat, két - első látásra azonosnak tűnő - munkakörrel is kiderülhet az, hogy mégsem ugyanazokat a feladatokat tartalmazzák. Egy angol esetben a munkavállaló új munkahelyén is a korábbi cégnél értékesített árukhoz hasonló termékek árusításában vett részt. Mivel korábban postai rendelésre szállító cégnél tevékenykedett a bíróság nem tekintette ésszerűnek azt, hogy az áruk kiskereskedelmi forgalmazásától is eltöltötték.<sup>23</sup>

- Felmerülhet annak az igénye, hogy szétválasztható feladatok esetén a tilalom ne terjedjen ki a végzett tevékenységgel rokon olyan aktivitásokra, amelyeket a munkavállaló nem végzett korábbi munkahelyén. Meggyőző az angol bíróságok gyakorlata, amely alapján az eredeti munkakörbe tartozó feladatokat lényegesen meghaladó tevékenységek tiltását jogellenesnek minősítették. A korábban áruházi osztályon szabóként foglalkoztatott dolgozó esetében túlzottnak találták azt, hogy őt a kalapos, szövetáru-, rövidáru-, férfi, női gyermek divatáru-kereskedő tevékenységtől is eltöltötték.<sup>24</sup> A korábban orvos-asszisztensként dolgozó személy vállaltatott kórházi tanácsadói munkát.<sup>25</sup>

## 10.2. A tilalom, vagy korlátozás időtartama

A korlátozás időtartamát is figyelni kell annak megállapítása során, hogy a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségek indokoltak-e. Vannak olyan gyorsan fejlődő területek, ahol a munkavállaló által megszerzett különleges ismeretek egy idő után elavulnak, és ezt követően a munkáltató érdekeinek védelme már nem teszi szükségessé annak korlátozását, hogy az egykori munkavállaló máshol ne használhassa fel az ismeretet. Az időmúlás lazítja azt a személyes kapcsolatot, amely az üzletfelek egy részét valamelyik alkalmazotthoz fűzte. Megjegyezzük, hogy a 2012. évi Mt. a korábbi három évről két évre csökkentette azt a maximális időtartamot, amelyben a korlátozás fennáll.

---

<sup>22</sup> Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben Jogtudományi Közlöny 2015. 5. szám 247. old.

<sup>23</sup> Littlewoods v Harris (1978) 1 All ER 1026 Az eseteket ismerteti Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 5. old.

<sup>24</sup> Attwood v Lamont (1920) 3 KB 571 Az esetet ismerteti Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 5. old.

<sup>25</sup> Routh v Jones (1947) 1 All ER 758 Az eseteket ismerteti Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 5. old.



### 10.3. *A tilalom, vagy korlátozás földrajzi kiterjedése*

A versenytilalmi megállapodás által érintett terület nagysága olyan munkavállalók esetén válik lényeges szemponttá, akik speciális tudásuk, tehetségük, vagy egyéb körülmény folytán kiemelkednek a munkáltató gárdájából és az üzleti partnerek számottevő része rájuk való tekintettel lép kapcsolatba a munkáltatóval, vagy döntően miattuk tartja fenn ezt a gazdasági kapcsolatot. Egy népszerűvé vált szakács, vagy egy különleges cukrász fémjelzi az éttermet, a cukrászdát. Esetükben reális annak a veszélye, hogy tudásuk, az általuk készített ételek speciális íze, tortáik különleges díszítése miatt a korábbi vendégek egy része követné őket, ha megválnának munkáltatójuktól. Annak a veszélye, hogy a vendégkör egy része a régi munkáltatótól átpártol ahhoz az étteremhez, cukrászdához, amelynél a különleges szakács, cukrász elhelyezkedik, vagy éppen, amelyet ő alapít, függ a régi és az új munkahely távolságától, elhelyezkedésétől. A szomszédban, vagy egy közeli utcában lévő étterem, cukrászda esetén a vevők komoly készletét érzik arra, hogy ne az étteremhez, cukrászdához, hanem a szakáchoz, cukrászhoz legyenek hűségesek. Lényegesen kisebb a régi munkáltató kockázata, ha alkalmazottja egy másik településen, vagy nagyváros esetén egy távoli városrészben kezdi meg tevékenységét. Ilyen esetben nyilvánvalóan nem állna arányban a munkáltató potenciális érdeksérelmével egy egész megyére, országrészre, vagy az ország teljes területére szóló korlátozás.<sup>26</sup> A kialakuló bizalom, a kedvesség, udvariasság is olyan tényező lehet, amelyre tekintettel a munkáltatóval fennálló kapcsolat megszakítása reális veszéllyé válik, ha az alkalmazott fogorvos egy közeli másik rendelőben folytatja tevékenységét, vagy egy ügyvéd másik ügyvédi irodához csatlakozik, vagy egyéni ügyvédként irodát nyit. A korábbi munkáltatóra leselkedő veszély ezekben az esetekben is függ attól a távolságtól, amely a munkavégzés régi és új helyszíne között van. Nem könnyű meghatározni azt a földrajzi körzetet, amelyen belül tiltják, és amelyen kívül engedik azt, hogy a volt munkavállaló azonos vagy hasonló tevékenységet folytasson. Egy fájós fog miatt átvirrasztott éjszaka után a beteg valószínűleg nem vállalja nagyobb távolság megtételét azért, hogy korábbi fogorvosa tömje be fogát. Implantátumok beültetése, egy híd, vagy műfogsor elkészítése céljából viszont elképzelhető az is, hogy a szomszédos városba utazik, hogy a nagyobb lélegzetű munkát általa ismert és megbízhatónak tartott fogorvosával végeztesse el.

A tiltott terület túlzott nagysága mellett az is a tiltás indokolatlanságának megállapítására vezethet, ha a tiltott zónán kívül nagyon szűk az elhelyezkedési lehetőség. Ilyen helyzet fordul elő például a pénzügyi szektorban, ahol a londoni City-re vonatkozott a tiltás. A magyar bankrendszer kezd olyan mértékben Budapestre koncentrálni, hogy egy banki vezető számára a fővárosban tiltani az elhelyezkedést, szinte egyet jelent a munkavégzés lehetőségétől való megosztással.

A versenytilalmi megállapodás földrajzi határainak helyes meghúzásához - a végzendő tevékenység meghatározásánál látottakhoz hasonlóan - vizsgálni célszerű

---

<sup>26</sup> Túlzottnak ítélték az angol bíróságok a volt munkavállalóra vonatkozó tiltás földrajzi terjedelmét az alábbi esetekben: munkaközvetítőt volt munkahelyétől 225 mérföldes (több mint 380 km-es) körzetben, hentes 5 mérföldes (8.5 km) körzetben tiltottak el korábbi tevékenysége gyakorlásától. Az eseteket ismerteti Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás Gazdaság és jog 2007. évi 11. szám 4. old.

azt, hogy a megállapodást kötő munkáltató üzleti aktivitása milyen földrajzi területet fedett le. Álláspontunk szerint indokolt lehet ennél szélesebb körben is tiltani a tevékenységet a munkavállaló számára olyan esetben, amikor a volt munkáltató bizonyítható lépéseket tett annak érdekében, hogy tevékenységét új területekre is kiterjessze. Fel kell azonban hívni a figyelmet arra, hogy egy értékesítői munkakörben tevékenykedő dolgozó nem feltétlenül rendelkezik a munkáltatójától származó ismeretekkel a „megtérítési tervhez” területre vonatkozóan, így az ügynöki tevékenységtől való eltávolítása erre a területre vonatkozóan a 10.1. pontban foglaltakra tekintettel kérdéses lehet.

#### *10.4. A tilalomhoz, vagy korlátozáshoz fűződő munkáltatói érdek*

A versenytildalmi megállapodás célja nem az üzleti titok védelme. Kérdéses, hogy az üzleti titoknak nem minősülő, „további” ismeretek, tudás védelme bír-e akkora súllyal, amely indokolná a verseny kizárását, különösen, ha figyelembe vesszük azt, hogy a versenyjogi joggyakorlat szerint még az üzleti titok védelme sem alapoz meg ilyen versenykorlátozást. Ez a szempont szorosán kapcsolódik annak vizsgálatához, hogy a régi és az új munkakör mennyire hasonló (vö. 10.1. pont).

#### *10.5. Munkajogi szabályok összhang-követelménye*

A munkáltató érdekei és az azok védelméhez szükséges elhelyezkedési korlátozás megfelelő mértékének megállapítása során figyelembe kell venni a munkajogban is deklarált rendeltetésszerű joggyakorlás követelményét. A munkajogi joggyakorlat számára talán ez a legkönnyebben értelmezhető és magától értetődő követelmény, amelyet a versenytildalmi megállapodásban - bár erre a munkáltatónak fizikai lehetősége lenne - nem szabad figyelmen kívül hagyni.

#### *10.6. Az egyes szempontok értékelése*

Álláspontunk szerint nem helyes az a megoldás, hogy a versenytildalmi megállapodásban szereplő valamennyi kötelezettség jogszerű, és csupán azt kell mérlegelni, hogy a kompenzációs összeg megfelelő-e. Álláspontunk szerint elsődlegesen a tilalom vagy korlátozás mértékének arányosságát kell meghatározni, és csak ezt követheti a kompenzáció mértékének vizsgálata. Az arányosság vizsgálatának első fázisában a 10.1 - 10.5. pontokban bemutatott valamennyi kérdést elemezni kell a korlátozás arányosságának megítélése során. Az itt említett szempontok alapján kell először is meghatározni azt, hogy a munkáltató által elérni kívánt tilalom és/vagy korlátozás teljes egészében előírható a volt munkavállaló számára, vagy csak egyes részletek teljesítésére kerülhet sor. Az így meghatározott munkavállalási tilalomhoz és/vagy korlátozáshoz kell olyan ellenértéket meghatározni, amely alkalmas a munkavállalót ért valamennyi hátrány kompenzálására.

## 11. Összegzés

Tanulmányunkban egy viszonylag új munkajogi jogintézmény problematikus pontjaira hívtuk fel a figyelmet. Álláspontunk szerint a versenytilalmi megállapodás több szempontból sem tekinthető aggálymentesnek, ezért normái változtatásra szorulnak.

A jogalkotó túlzottan általánosan határozta meg a jogintézmény funkcióját. A munkajogi jogintézmény - álláspontunk szerint - elsősorban azt hivatott megakadályozni, hogy a munkáltatónál kifejlesztett, nem közismert és üzleti titoknak nem minősülő tudás, ismeretek a konkurencia birtokába kerüljenek annak során, hogy az azt megismerő egykori munkavállaló új jogviszonyt létesít. Az Mt.-ben szereplő „a munkáltató jogos érdekeinek védelme” fordulat alapján sokkal szélesebb körben igényelnek védelmet, így az egykori munkavállalót sokkal erőteljesebb korlátozásnak teszik ki, annál, ami a jogintézmény céljából következne.

Indokolatlan az, hogy a munkáltató érdekeit az Mt. ugyanabban a körben részesíti védelemben a munkaviszony megszűnését követően is, mint annak fennállása alatt. A jogalkotónak át kellene gondolnia azt, hogy a munkaviszony megszűnését követően a munkáltatónak milyen érdekeit kívánja azon az áron is védelemben részesíteni, hogy egy tőle már független személynek a szuverén döntési lehetőségét korlátozza.

Hiányoljuk a létesítendő jogviszony fajtája szerinti differenciált megközelítést, noha a polgári-kereskedelmi szerződéses jogviszony létesítését és a társaság alapítását - néhány kivételtől eltekintve - nem lenne szabad olyan mértékben tiltani, vagy korlátozni, mint a munkaviszony, vagy egyéni vállalkozói jogviszony létesítését.

A munkavállaló számára előírt elhelyezkedési tilalom és/vagy korlátozás arányosságának vizsgálata során a munkavállalónak nem csupán a rövid távú anyagi érdekeit, hanem a hosszú távúakat is figyelembe kellene venni, és életminőségének kedvezőtlen változásáról sem volna szabad megfeledkezni.

A munkavállaló számára előírt elhelyezkedési tilalom és/vagy korlátozás kapcsán nem csupán annak arányosságát, de megengedhetőségét is vizsgálni szükséges. Vitatjuk azt az álláspontot, hogy kellően nagy ellenérték fejében a munkáltató mindentől eltilthatja egykori alkalmazottját.

A régi és az új munkakör hasonlóságán túl az elhelyezkedési tilalom és/vagy korlátozás időtartamát és földrajzi kiterjedését, valamint a munkáltató érdekeltségét is figyelembe kell venni annak meghatározása során, hogy melyek a megengedhető tiltások, korlátozások. Csak ezt követően kell a kompenzációs összeg nagyságát mérlegelni.

A jogalkotónak szűkebb mozgásteret kellene hagyni arra nézve, hogy a felek szerződésben állapodjanak meg a versenytilalmi megállapodás részleteiről. Figyelemmel arra, hogy a munkavállaló sem a szükséges ismerettel, sem kellő érdekeltséggel nem rendelkezik ahhoz, hogy érdekeit képviselje a szerződéskötés során, így a megállapodás a munkáltató álláspontját tükrözi. Ezért kellene már a törvényben világosan meghatározni azt, hogy milyen tiltásokra, korlátozásokra nem terjedhet ki a versenytilalmi megállapodás.

A közérdek szempontjait - ide értve a polgári jog és a versenyjog kapcsolódó normáit is - jelenleg indokolatlanul mellőzi a joggyakorlat, és nem is várható a szerződő felektől, hogy ezeket a szempontokat figyelembe vegyék. Ezért magának a törvénynek kellene világosan rögzíteni azt, hogy milyen tiltások, korlátozások nem írhatók elő a volt munkavállaló számára a szerződési-, jogi személy alapítási-, és a versenyszabadságra tekintettel. A piacra lépés szabadságnak versenyjogi alaptételét azért láttuk fontosnak hangsúlyozni, továbbá a bojkott és a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés versenyjogi szabályaira azért hívtuk fel a figyelmet, mert úgy tűnik, hogy a jogszabályi változásokra koncentráló munkajogi jogirodalomból méltánytalanul hiányzik a probléma versenyjogi kapcsolódási pontjainak bemutatása. Így - tisztelet a kivételnek - az aktuális munkajogi jogirodalom nem is érzékeli azt, hogy a versenytilalmi megállapodásban gyakran előírt kötelezettségek sértik a versenyjog követelményeit. A versenyjog már csak a munkajogi jogintézmény elnevezése miatt is mérvadó, de az újraszabályozás során a polgári jogi jogintézményekre is tekintettel kell lenni.