

HÍRLEVÉL

A versenytilalmi megállapodás

Ennek a korábbi Munka Törvénykönyve szerint is már létezett jogintézménynek az alapvető célja a munkáltató gazdasági érdekeinek védelme, azáltal, hogy a munkaviszony megszűnése esetére – megfelelő ellenszolgáltatás fejében – korlátozza a munkavállaló jogát arra vonatkozóan, hogy hol vállalhat munkát, tipikusan kizárva a versenytársaknál történő munkavégzést. A munkavállalót a munkáltató gazdasági érdekeinek védelme a munkaviszony fennállása alatt terheli, ennek meghosszabbítását jelenti tulajdonképpen az ún. versenytilalmi megállapodás.

A jelen hírlevél a versenytilalmi megállapodás megkötésével, érvényességével kapcsolatos kérdéseket taglalja, kitérve a megállapodástól való elállás lehetőségére, valamint a bíró gyakorlat rövid bemutatására is.

I. A versenytilalmi megállapodásról általában

A versenytilalmi megállapodás munkaszerződések nem kötelező tartalmi eleme, annak megkötése a felek, a munkáltató és a munkavállaló megállapodásának függvénye. Versenytilalmi megállapodás megkötésére sor kerülhet a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg a munkaszerződés részeként („versenytilalmi klauzula”), vagy külön megállapodásként, illetve a munkaviszony fennállása alatt bármikor önálló megállapodás formájában, vagy akár a munkaszerződés közös megegyezéssel történő módosításával. Nem kizárt ugyanakkor, hogy a felek a munkaviszony megszüntetésekor – tipikusan a közös megegyezés útján történő megszüntetéskor - kössenek versenytilalmi megállapodást.

A versenytilalmi megállapodás olyan szerződés, amely alapján a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében a munkaviszony megszűnése utáni időtartamra is kötelezettséget vállal arra, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Tipikusan ki lehet kötni például, hogy a munkavállaló nem helyezkedhet el a munkáltató versenytársainál, nem alapíthat konkurens vállalkozást, ilyen vállalkozásban személyesen nem működhet közre. A megállapodásban konkrétan meg kell határozni, hogy a tilalom milyen tevékenységi körre, milyen földrajzi területre terjed ki, illetve mennyi ideig áll fenn. Noha a törvény nem írja elő a kötelező írásba foglalást, az írásba foglalás mégis célszerűnek mutatkozik.

A versenytildalmi szabályokat a tisztességtelen piaci magatartás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény fogalmazza meg. Eszerint tilos üzleti titkot tisztességtelen módon megszerezni, felhasználni, illetve jogosulatlanul mással közölni vagy nyilvánosságra hozni. A törvény az üzleti titok védelme szempontjából a munkaviszonyt bizalmi viszonynak minősíti, amelynek keretében a munkavállaló a munkáltató tevékenységét befolyásoló alapvető információk birtokába jut, tehát ezek védelme nemcsak a munkaviszony fennállása alatt, hanem azt követően is szükséges lehet. (BH 2001.84.)

II. A „régii” Munka Törvénykönyvének rendelkezései

Az 1992. évi XXII. törvény („régii Mt.”) nem tartalmazott részletes rendelkezéseket a versenytildalmi megállapodásokkal kapcsolatban, főszabályként a Polgári Törvénykönyve rendelkezéseinek alkalmazását rendelte a versenytildalmi megállapodásokra.

„Régii Mt” .3. § (1) A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a munkáltató, az üzemi tanács, a szakszervezet és a munkavállaló a jóhiszeműség és a tisztesség követelményeinek megfelelően, kölcsönösen együttműködve kötelesek eljárni.

(5) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

(6) A munkaviszony megszűnését követően az (5) bekezdésben meghatározott kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján és legfeljebb három évig terhelheti. E megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók.

III. Az „új” Munka Törvénykönyvének rendelkezései

III.1. A 2012. évi I. törvény („új Mt.”) külön szabályozza a versenytildalmi megállapodásra vonatkozó szabályokat. Lényeges különbség a régi Mt.-hez képest a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseinek alkalmazására utaló szabály kikerülése a törvényből, a 3 éves korlátozás helyett a 2 év bevezetése, az ellenérték, valamint elállási jog szabályozása (ez eddig a Ptk. szabályai alapján volt értelmezhető), valamint annak kifejezett rendezése, hogy jogutódlás esetén a versenytildalmi megállapodásból származó kötelezettség átszáll a jogutód munkáltatóra.

Új Mt. 228. § (1) A felek megállapodása alapján a munkavállaló - legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

(2) Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót - elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alpbér egyharmada.

(3) A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.

(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

III.2. Átmeneti rendelkezések:

A 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról – továbbiakban Mth. - 12. §-a előírja, hogy a versenytilalmi megállapodásra az annak megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók, ennél fogva amennyiben a felek 2012. július 1-jét megelőzően kötötték meg a versenytilalmi megállapodást, arra a régi Mt.. 3. § (5)-(6) bekezdését kell alkalmazni. Ez a rendelkezés azonban nem zárja ki, hogy a felek az Mt. hatálybalépését megelőzően létrejött versenytilalmi megállapodást az új szabályoknak megfelelően egyező akarattal módosítsák.

III.3. Versenytilalmi megállapodás tartalma, ellenérték:

A megállapodás érvényességi feltétele, hogy a munkavállaló a korlátozás fejében megfelelő ellenértékben részesüljön. A gyakorlatban tipikus a további munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének kizárása vagy korlátozása, ezért az Új Mt. 228. § (2) bekezdése az ellenérték mértékének az ebből eredő munkavállalói korlátozással arányos módon való megállapítását írja elő. Az ellenérték akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték nem lehet kevesebb, mint a megállapodás tartamára járó alpbér egyharmada. Az arányossági szabály megsértése a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdés alkalmazásával a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére) vagy a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására.

Az ellenérték meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára tekintettel milyen mértékben akadályozza őt az újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. A törvény a korábbi szabályozástól

eltérően az ellenérték mértékének minimumát is meghatározza: a megállapodás tartamára járó díjazás nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada. Az ellenérték akár havi részletekben, akár egy összegben is meghatározható. A gyakorlat értelmében a munkavállaló magatartásának korlátozása nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem a piaci verseny széles körű, jelentős korlátozását jelenti az adott tevékenység tekintetében. A megfelelő ellenérték, valamint a versenytilalom meghatározása során figyelemmel kell lenni a munkavállaló megélhetésére is, valamint arra, hogy az a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan ne korlátozza.

A felperes helytállóan hivatkozott a felülvizsgálati kérelmében arra, hogy az Mt. 3. § (6) bekezdésében a munkavállalói kötelezettségvállalás ellentételezéseként kikötött ellenérték megfeleltetésének tekintetében nem lehet egységes mértéket megállapítani, a bírói gyakorlat ekként nem értelmezhető. Az ellenérték megfeleltetéséről az összes körülmény, különösen a munkavállalónak a munkaviszony megszűnését követően vállalt kötelezettsége, az elhelyezkedési tilalomnak a jövőbeli szakmai és anyagi egzisztenciájára vonatkozó következményei figyelembevételével az arányosság alapján kell a feleknek megállapodniuk.

A kifejtettekből következően a megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mérvű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását, illetve kizárását jelenti. A felek közötti megállapodás viszont ilyen, ennél fogva ellentétes az Mt. 3. §-ának (3) és (4) bekezdésével és a gazdasági verseny szabadsága követelményével.

Helytállóan állapította meg a másodfokú bíróság, hogy a kikötött ellenérték megfelelőnek nem minősíthető. A megfeleltetést azonban nemcsak a szerződésszegésért kikötött jogkövetkezményhez, hanem a vállalt korlátozás mértékéhez, időtartamához, terjedelméhez képest is vizsgálni kell. Az ellenértéket a gyakorlat általában a munkaviszony megszűnésekor éves bruttó átlagkereset felében határozza meg annyi évre, ahány évre a versenytilalom szól. Lehetséges az ellenérték havi összegekben való teljesítése, ennek azonban az előbbiek figyelembevételével is megfelelő mértékűnek kell lennie. A perbeli havi ellenértékek ennek a követelménynek nem felelnek meg. Tévedett az elsőfokú bíróság, amikor a havi munkabér 20%-át kitevő ellenértéket önmagában az összeg vizsgálata nélkül megfelelő mértékűnek minősítette, és figyelmen kívül hagyta a minimálbérhez viszonyítás miatti alacsony összegeket. (BH 2001.84)

III.4. Elállás versenytilalmi megállapodástól

Az Új Mt. a munkavállalónak törvényes elállási jogot biztosít arra az esetre, ha a munkáltató súlyos szerződésszegésére alapított azonnali hatályú felmondással szünteti meg munkaviszonyát. A 15. § (2) bekezdése alapján, a felek a megállapodásban az elállás jogát egyéb esetekre is kiköthetik.

Elállással a versenytilalmi megállapodás a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szűnik meg.

IV. Kapcsolódó joggyakorlat

Az eddigi joggyakorlat még alapvetően a Régi Mt. alapján született, azonban ezek – tekintettel arra, hogy a szabályozás alapelvei nem változtak - bizonyos esetekben továbbra is irányadónak tekinthetők.

Álláspontunk szerint az Új Mt. alkalmazása és értelmezése során is irányadónak tekinthető, hogy a *munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése nem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását* BH2010. 20

Annak ellenére, hogy a régi Mt-vel ellentétben az Új Mt. már kifejezetten rendelkezik a versenytilalmi megállapodástól való elállás lehetőségéről, (korábban Ptk. 320. § (1) bekezdése alapján volt erre lehetőség) és ennek megállapodásban rögzítéséről, érdemes kiemelni hogy a *munkáltató a versenytilalmi megállapodástól való elállás jogát csak a munkavállaló teljesítését megelőzően gyakorolhatja* EBH2001. 559.

A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat ugyanis nem teszi lehetővé, hogy bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél számba venni elmulasztott körülményre mentesítése érdekében. Erre csak külön törvényes rendelkezés alapján lenne lehetőség, ilyent azonban a törvény nem határoz meg. A megállapodás kereteit megszabó jogszabály utólagos versenytilalom megállapítását csak a felek megállapodása alapján teszi lehetővé, amelynek tartalma egyfelől a megállapodásban körülhatárolható versenytilalom, másfelől az annak fejében járó megfelelő, általában a megszűnés kori kereset felét elérő ellenérték. Az ennek megfelelő megállapodás tehát a feleket kötötte, és annak egyoldalú megszüntetésére nem volt lehetőség. BH 2001.339

* *
*

Jelen hírlevelünk elkészítésekor áttekintettük és értelmeztük a vonatkozó jogszabályokat, azonban előfordulhat, hogy ezen jogszabályokat valamely bíróság vagy hatóság a mi értelmezésünktől eltérően értelmezi. Nem vállalunk felelősséget a

közölt információk jövőbeli hatályosságáért. Az információk tájékoztató jellegűek, és nem vonatkoznak valamely egyedi természetes vagy jogi személy, illetve jogi személyiség nélküli szervezet körülményeire és nem minősülnek jogi tanácsnak.

Amennyiben a fent leírtakkal kapcsolatban bármilyen kérdés merülne fel, úgy irodánk készséggel áll az Önök rendelkezésére a +36-1-372-0740-es telefonszámon, vagy az info@kmbk.hu e-mailcímen is.