
A versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályai és a kapcsolódó versenyjogi jogintézmények

Miskolczi Bodnár Péter*

1. Bevezetés

Prugberger Tamás Professzor Úr publikációs aktivitása éppúgy közismert, mint az a tény, hogy - széleskörű érdeklődésének megfelelően - az agrárjogtól a csődjogig, a felsőoktatás problémáitól a közélet aktuális fejleményeinek széles skálájába tartozó témákig sok kérdéskört elemez kritikus hangvételű és jobbitó szándékú tanulmányaiban. Jelen sorok írója számra adott lett volna a témaválasztás, hiszen közösen szerkesztett csődjogi tárgyú kötetet Prugberger Tamással¹, amelyben fölvetett javaslatok sorsát érdemes lett volna a hazai jogalkotás időközben bekövetkezett fejleményeivel összevetni. Bízom azonban abban, hogy egyszer még ezt a kutatási irányvonalat együtt folytathatjuk. A szerző iránti tisztelet is arra sarkallt, hogy egyrészt munkajogi témát válasszak az ünnepi kötetben megjelenő írásom tárgyául (amely vélhetően jobban is illeszkedik a kötet jellegéhez), másrészt célom volt, hogy a téma szorosabban kapcsolódjék egy olyan jogterülethez, ami Tamást a közelmúltban is foglalkoztatta. Választásom így esett a versenytilalmi megállapodás problémakörére, amely témának szentelt első írása közel két évtizede jelent meg², amely kérdéskör elemzése helyet kapott átfogó műveiben³, és amely jogintézményről az elmúlt két évben több írása is született.⁴ E

* Egyetemi tanár, tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Kereskedelmi Jogi és Pénzügyi Jogi Tanszék.

¹ Bérgarancia és a csőd/felszámolási eljárás reformja, szerk: Miskolczi Bodnár Péter – Prugberger Tamás, Novotni Kiadó, Miskolc 2005.

² Prugberger Tamás: A munkaviszony megszűnését követő versenytilalom munkaszerződésben történő kikötésének néhány elvi és gyakorlati problémája Jogtudományi Közlöny 1998. 10. szám 141-150. old.,

³ Lásd pl. Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog Complex Bp. 2006. (különösen az 56-57. és a 320-321. oldalak)

⁴ Prugberger Tamás: A versenykizárási szerződés és a munkajog Gazdaság és Jog 2014. évi 9. szám 8-11. 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 természete körül Gazdaság és Jog 2015. 6. szám 18-21. old.

tanulmányokat követve az olvasó megismerheti a jogintézménynek az 1992. évi Mt.-ben rögzített és a 2012. évi Mt.-ben újragondolt szabályait, a megállapodást kötő felek érdekeit, a szerződés tartalmát, különös tekintettel a fizetendő ellenértékre. Prugberger Tamás foglalkozik a versenytilalmi megállapodásra alkalmazható semmisségi és/vagy megtámadhatósági szabályokkal és ehhez kapcsolódóan vizsgálja a munkajogi és polgári jogi érvénytelenségi normák alkalmazhatóságát. Kritikai megjegyzései, javaslatai nem maradtak visszhangtalanul.⁵

Szeretném előre bocsátani azt, hogy nem a versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályait kívánom elemezni, hiszen ezt Prugberger Tamás és más munkajogászok⁶ megtették. A Munka Törvénykönyvének kommentárjai is részletesen foglalkoznak a versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályaival.⁷

Tanulmányom célja az, hogy felhívjam a figyelmet arra, hogy a versenyjog legalább két kérdéskörben⁸ találkozik a munkajog által megoldani kívánt problémával. Az első kapcsolódó kérdés a tapasztalatok és ismeretek védelme, ezen belül is az a probléma, hogy milyenfajta tudást, milyen magatartásokkal szemben kell jogi eszközökkel is védeni. A versenytilalmi megállapodáshoz kötődően a munkajog és a versenyjog második, közös vonásokat mutató feladata a védelem hatékony módjának a megtalálása. A tanulmány érint további két olyan versenyjogi jogintézményt, amely hasonló helyzetre vonatkozik, mint amit a versenytilalmi megállapodással a munkajog rendezni kíván. A bojkott és a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés szabályainak felvázolását követően röviden bemutatjuk a versenytilalmi megállapodással fennálló hasonlóságokat, amelyekre tekintettel a versenyjogi jogintézmények analógiaként történő felhasználását célszerűnek látjuk mind a munkajogi jogalkotás, mind a munkajogi joggyakorlat számára.

A versenyjog is szembesül azzal a problémával, amikor valaki egy vállalkozással fennálló jogviszonya során ismeretek, tapasztalatok birtokába kerül, majd versenytársként jelenik meg a gazdasági életben olyan módon, hogy önálló vállalkozása keretében felhasználhatja a konkurensénél megszerzett ismereteket,

⁵ 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.

⁶ Lőrincz György: A munkaviszonnyal összefüggő versenytilalom *Gazdaság és Jog* 1996. évi 11. szám 3-5. 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., 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.

⁷ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Gyulavári Tamás - Kiss György: *A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó Budapest ISBN 96392217590 (évszám nincs feltüntetve) (64-67. old.), Berki Katalin - Handó Tünde - Horváth István - Lőrincz György - Magyarfalvi Katalin - Suba Ildikó - Szűcs Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata Complex Budapest 2006. (különösen a 29-34. és a vezetőkre nézve a 806-809. oldalak), és Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: *A Munka Törvénykönyvének Magyarázata* hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. (különösen a 454-458. oldalak).**

⁸ További kapcsolódási pontot jelent pl. a munkaerő csábítás, a kartelltilalom és a vállalkozások összefonódásának kérdése, amely témák kifejtése meghaladná jelen írás terjedelmi korlátait.

tapasztalatokat. A versenyjog által tiltott üzleti titoksértés részben szélesebb, részben szűkebb körben érvényesül, mint a versenytilalmi megállapodás. Szélesebb, mert az üzleti titoksértés többféle magatartással is megvalósítható, viszont szűkebb, mert a versenytörvényben említett magatartások csak az üzleti titoknak minősülő ismeretek megszerzésére vonatkoznak, míg a munkajogi versenytilalmi megállapodás nem az üzleti titok oltalmazására szolgál, hanem az üzleti titok körén kívüli ismeretek, tudás megőrzése a célja.⁹ Az említett különbségek ellenére megállapítható az, hogy a versenyjogi szabálynak van egy a munkajogi normával szoros kapcsolatot mutató része.

A második közös kérdéskör - a védelem mikéntje - kapcsán első ránézésre jelentősnek látszik a két jogág által alkalmazott megoldás különbsége. A munkajog csak a védelem célját rögzíti, rábízta a felekre a jövőben tanúsítandó megatartás kialakítását, és csak az általuk megkötött megállapodás megszegését szankcionálja. A versenyjog a precízen meghatározott tilalmak valamelyikébe ütköző magatartást közvetlenül jogellenesnek tekinti, és közvetlenül lehetővé teszi a titok jogosultja számára azt, hogy a bíróságtól kérje a jogsértés megállapítását, a jogsértő magatartás abbahagyására kötelezést, a jogsértő magatartástól való eltiltást és a jogsértő személy kártérítésre kötelezését. Alaposabban megvizsgálva a kérdést azt láthatjuk, hogy a felek közötti megállapodásba ütköző magatartás munkajogilag is jogsértőnek tekintendő, és a volt munkáltató is kérheti a bíróságtól azt, hogy kötelezze egykori munkavállalóját a versenytilalmi megállapodásba ütköző, általa tanúsított magatartás abbahagyására, a jövőre vonatkozóan tiltsa el őt a magatartás folytatásától, és kötelezze őt a károk megtérítésére. A lehetséges következményeknek van tehát egy olyan közös magja, amely mindkét jogágban érvényesül.¹⁰

A jogkövetkezmények kérdéskörének - megítélésem szerint legizgalmasabb - területe a bizonyos magatartástól való eltiltás jogszerűségének a problémája. A jogszabály megtilthat bizonyos magatartásokat, melyek tanúsítása jogellenes magatartásnak minősül, amelynek folytatásától - mint említettük - a bíróság eltilthatja azt, aki a tilos magatartást tanúsította. Kérdéses azonban, hogy egy piaci szereplő mennyiben jogosult egy másik személy számára tilalmakat előírni, mennyiben zárhat ki egy másik személyt bizonyos tevékenységekből, amelyeket egyébként kifejtethetne, amely tevékenységeket esetleg korábban tanúsított is. Az is kérdéses, hogy szerződő felek közös megállapodással mennyiben határozhatják meg egyikük magatartását, jogszerűen előírhatják-e az egyik fél számára azt, hogy tartózkodnia kell bizonyos magatartásoktól. Ebben a körben három versenyjogi területet, nevezetesen az üzleti titoksértés egy speciális esetköréhez kapcsolódó versenyjogi gyakorlatot, a bojkott versenyjogi jogintézményét, és végezetül a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés szabályait kívánjuk bemutatni, külön

⁹ Van olyan munkajogi álláspont, mely szerint a versenytilalmi megállapodás az üzleti titokra is kiterjedhet. Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 454. oldal

¹⁰ Nyilvánvalóan nem tartozik a két jogág közös területéhez az ellenérték mértéke, arányossága és a munkavállalónak a munkáltatóval szembeni fellépési lehetősége, annak szerződésszegő magatartása esetén.

kiemelve a munkajogi versenytildalmi megállapodáshoz szorosan kapcsolódó vonásokat.

Célunk annak érzékeltetése, hogy a versenytildalmi megállapodás hatályos munkajogi szabályozása nem mindenben aggálymentes.

2. A versenytildalmi megállapodás célja

2.1. „Titoktartási (hallgatási)“ díj az 1992. évi Munka Törvénykönyve alapján

a) Az 1992. évi Munka Törvénykönyve (a továbbiakban 1992. évi Mt.) alapelvként rögzítette azt, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - többek között - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.¹¹ A munkajogi joggyakorlat a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magtartásnak tekintette a munkáltatóéval azonos tevékenységi körű társaságnak a munkáltató tudta és engedélye nélküli alapítását¹², és a munkavállalónak a munkáltatóéval azonos tevékenységi körű gazdasági társaságban való közreműködését¹³ (kivéve nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulást¹⁴). A munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magtartásnak minősült az is, ha a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt önálló foglalkozásként, vagy mással - nem munkajogi - jogviszonyra lépve folytat olyan üzleti vagy egyéb tevékenységet, amely versenyt teremt munkáltatójának.¹⁵

b) Az alapelvhez tartozóan a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartások tanúsítását a jogalkotó a munkaviszony megszűnését követő átmeneti időszakban sem nézte jó szemmel. Az 1992. évi Mt. a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartástól való tartózkodás kötelezettségéről azt tartalmazta, hogy az bizonyos feltételek esetén terheli az egykori munkavállalót:

- megfelelő ellenérték fejében kötött,
- ilyen tartalmú megállapodás alapján,
- legfeljebb három évig.¹⁶

c) Az 1992. évi Mt. egyik kommentárja szerint „a gyakorlatban a versenytildalmi megállapodásokért ún. titoktartási (hallgatási) díjat fizet a munkáltató.”¹⁷ Ebből következtethetünk arra, hogy a munkáltatónak a munkaviszonyon megszűnése utáni időszakban való védelme a munkáltatónál megszerzett ismeret, a

¹¹ 1992. évi XXII. törvény 3. § (5) bekezdés

¹² BH 1996/450

¹³ BH 1996/666

¹⁴ BH 1996/502

¹⁵ BH 1996/64., további eseteket ismertet Radnay József: Vítás kérdések a munkajog köréből *Gazdaság és Jog* 1996. évi 6. szám 18-20. old.

¹⁶ 1992. évi XXII. törvény 3. § (6) bekezdés

¹⁷ Berki Katalin - Handó Tünde - Horváth István - Lőrincz György - Magyarfalvi Katalin - Suba Ildikó - Szűcs Péter: *A Munka Törvénykönyve Magyarázata* Complex Budapest 2006. 33. old. (Az idézet Horváth István tollából származik.)

munkáltatónál a munkavállaló által gyűjtött tapasztalat más általi felhasználásával szemben kívánt védelmet nyújtani. A korlátozott (három éves) időtartam is feltehetően azzal áll kapcsolatban, hogy a munkáltatónál megszerzett ismeretek az időmúlással nagy valószínűséggel veszítenek értékükből, a munkáltatótól függetlenül más is alkalmazhat hasonló megoldásokat, és az is lehet, hogy már maga a munkáltató sem ugyanazt a módszert, eljárást követi, mint korábban.

2.2. Versenytilalmi megállapodás a 2012. évi Munka Törvénykönyve alapján. A 2012. évi Munka Törvénykönyve (a továbbiakban 2012. évi Mt.) erőteljesebben elválasztja egymástól a munkavállalót a munkaviszony tartama alatt és annak megszűnését követően tanúsítandó kötelezettségeket. Előbbi körben változatlanul alapvető szintű kötelezettsége a munkavállalónak az, hogy ne tanúsítson a munkáltatójának jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartást.¹⁸ A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályokat a törvény alapvető rendelkezéseitől különválva „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” címet viselő XVIII. fejezetben találjuk. 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 említi.

Az új jogi megoldás a korábbtól több tekintetben is eltér. Azon túl, hogy a jogintézmény elkülönül az alapelvtől, eltérésként említhető az is, hogy a védett érdek körében a szabály - a veszély mellett - a sérelmet is említi,¹⁹ és végül változást jelent annak hangsúlyosabbá tétele, hogy a dolgozót a versenytilalmi megállapodás alapján és nem közvetlenül a törvénynél fogva terheli a kötelezettség. Az eltérések ellenére a 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.²⁰ A kommentár szerint „a gyakorlatban elsősorban a piaci versenytársnál 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.”²¹ A gyakorlatban tehát a versenytilalom mellett a korábbi munkavállaló által megvalósított munkaerő csábítás elleni védelemnek is eszközévé válhat a versenytilalmi megállapodás.

Annak ellenére, hogy a munkaerő 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

¹⁸ 2012. évi XXII. törvény 8. § (1) bekezdés

¹⁹ „... nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.” [2012. évi XXII. törvény 228. § (1) bekezdés]

²⁰ Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 454. oldal

²¹ Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 455. oldal

személyek kezébe kerüljön, és ennek érdekében korlátozza az egykori munkavállalót a korábbi munkáltatóval szembeni bizonyos versenyhelyzetek kialakításában. A jogintézmény céljának ismerete és szem előtt tartása - álláspontunk szerint - azért fontos, mert a volt munkáltató csak olyan korlátozásokkal terhelheti a munkaviszonyban már nem álló egykori dolgozóját, amelyek összhangban vannak a versenytilalmi megállapodás céljával.

3. A versenyjog által tiltott üzleti titoksértés

3.1. Az üzleti titok versenyjogi fogalma. 2013 óta a Versenytvörvény²² az új Ptk.-ra visszautalva határozza meg az üzleti titok fogalmát, így versenyjogi szempontból is a Ptk. 2:47. § (1) bekezdésében meghatározott fogalmat kell üzleti titok alatt érteni. „A titok tartalmát jelentő információt az új Ptk. fenti rendelkezése táján határozza meg: a védelem kiterjed bármely relatíve titkos tényre, adatra, ismeretre. Ugyanakkor a fogalom szempontjából megkülönbözteti a tény/adat titkot és az ismerettitkot (know-how), amelyet védett ismeretnek nevez el. ... A ténytitkot objektíven védi, és csak az ismerettitokra vezet be a védelem korlátozását [lásd a védett ismeret tekintetében az új Ptk. 2:47. § (2) bekezdésében foglalt kivételeket]. Így az új Ptk. fogalma több védelmet ad a ténytitoknak, mint az ismerettitoknak.”²³

3.2. Az üzleti titoksértéssel szembeni versenyjogi védelem célja. Az üzleti titoksértés eredményeként romolhat a jogosult gazdasági pozíciója, hátrányos helyzetbe kerülhet a piacon. Az üzleti titok versenyjogi védelme elsősorban azt célozza, hogy a titok jogosultján kívüli személyek ne profitálhassanak a jogosult által – esetleg komoly befektetés, innovatív tevékenység révén – birtokolt ismeret jogellenes megszerzéséből. A jogalkotó a védelmet kiterjeszti arra az esetkörüre is, amikor a másik személynek esetleg semmilyen haszna nem származik a titok megsértéséből, az ismeret mással történő közlése, nyilvánosságra hozatala önmagában sérti a titok jogosultjának érdekeit.

2.3. Üzleti titoksértésnek minősülő magatartások. A Versenytvörvény négyféle elkövetési magatartást sorol fel:

- az üzleti titok tisztességtelen módon történő megszerzését,
- az üzleti titok tisztességtelen módon történő felhasználását,
- az üzleti titok jogosulatlan mással való közlését,
- az üzleti titok jogosulatlan nyilvánosságra hozatalát.

Az üzleti titokkal kapcsolatos tevékenység csak akkor tilos, ha az az első két esetben (megszerzés, felhasználás) tisztességtelen módon történt, míg a közlés és

²² 1996. évi LVII. törvény

²³ Bacher Gusztáv - Bártfai Judit - Bodócsi András - Buránszky Judit - Csépai Balázs - Fejes Gábor - Hargita Árpád - Hegymegi-Barakonyi Zoltán - Kocsis Márton - Kovácsi Sára Ráhel - Miskolczi Bodnár Péter - Nagy Krisztina - Ruzshtiné Juhász Dorina - Sárai József - Szabó Zsuzsanna - Számadó Tamás - Tibold Ágnes - Torjákné Amberger Teréz - Tóth András - Udvardi Anita - Zavodnyik József: Kommentár a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényhez Gazdasági Versenyhivatal, Budapest 2014. 68 old.

a nyilvánosságra hozatal kapcsán annak jogosulatlansága a feltétel.²⁴

A Versenytvény - a Ptk.-hoz hasonlóan felsorolt jogsértésnek minősülő eseteken túlmenően - két magatartást is tiltottként nevesít, melyek egyike a munkajogi versenytilalmi megállapodás alapjául szolgáló helyzettel közeli rokonságban áll. A titok megszerzésének általános tilalma keretében a Tpv. kiemeli azt az esetet, amikor az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, vele speciális kapcsolatban álló személy közreműködésével szerzik meg. Ez a speciális kapcsolat lehet bizalmi viszony, vagy üzleti kapcsolat. Tanulmányunk témájához a bizalmi viszony áll közel. Bizalmi viszonynak minősül a Tpv. példálózó felsorolása szerint a munkaviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony és a tagsági viszony.²⁵

4. Az üzleti titok versenyjogi védelmének és a munkajogi versenytilalmi megállapodásnak az összehasonlítása

A két jogág bemutatott szabálya egyaránt azon a helyzeten alapul, hogy a védelem jogosultja bizonyos tudás, ismeret birtokában van.

Különbség figyelhető meg azonban a versenyjogi és munkajogi védelem között

- a védelem jogosultjának személyében,
- a jogsértő magatartás tanúsítójának személyében,
- a védelem jogosultja és a jogsértésből profitáló személy kapcsolatában,
- a védelem tárgyában,
- a védelem jogalapjában,
- a jogsértő magatartásban,
- a bizonyítási teherben, és
- a jogsértés következményeiben.

4.1. A védelem jogosultjának személye. A versenyjog az üzleti titok jogosultját védi. A munkajogi versenytilalmi megállapodás kétoldalú szerződés, amely mindkét fél számára biztosít jogokat, így a munkajog valójában mindkét felet védi a másik szerződésszegő magatartásával szemben. A jogintézmény kialakításának célja azonban egyértelműen a munkáltató, pontosabban a bizonyos ismeretekkel rendelkező munkáltató védelme volt.

Lehetséges, hogy a versenyjogi és a munkajogi védelem ugyanazt a személyt illeti. Az üzleti titok jogosultja lehet egy munkáltató (főként a bizalmi viszony

²⁴ A versenyjogi titoksértésről részletesebb ismertetés található a szerző „Versenyjog” című, tartalmukban a változó szabályokhoz igazodó könyveiben, melyek közül a Novotni Kiadó gondozásában Miskolcon jelentek meg az alábbiak 2001. (242 old.), 2003. (307 old.), 2005. (247 old.), 2007. (249 old.), és szintén „Versenyjog” címmel jelent meg az UNIÓ Kiadó gondozásában Budapesten 2004.-ben (311 old.) és „Anyagi versenyjog” címmel a Protestáns Jogi Oktatásért Alapítvány kiadásában Budapesten 2009.-ben (150 old., továbbá „A versenykorlátozások jogának európai gyökerű magyar anyagi jogi szabályai” című kiadványában (120 oldal), amely a Patrocinium Kft.-nél jelent meg Budapesten 2015.-ben.

²⁵ Ezeket túlmenően bizalmi viszony a társaság tagjainak egymás közötti, valamint a társaság és tagjai közötti jogviszony is, mivel a tagok együttműködésük során gyakran közölnek egymással és magával a társasággal olyan műszaki-kereskedelmi adatokat, amelyek közös céljaik eléréséhez szükségesek.

kapcsán), de nem feltétlenül az, legalábbis jogi értelemben nem előfeltétele a versenyjogi védelemnek az, hogy a jogosult munkaadó legyen.

4.2. A jogsértő magatartás tanúsítójának személye. Üzleti titoksértést bárki elkövethet. Lehetséges, hogy a jogsértő személy egy alkalmazott, de bárki tanúsíthatja a Versenytörvényben felsorolt magatartások valamelyikét. Egyedül a bizalmi viszony keretében szükséges valamilyen szorosabb kapcsolat a jogosult és a jogsértő között, de mint láttuk a jogsértés potenciális megvalósítóinak köre még ekkor sem feltétlenül szűkül le az alkalmazottak körére. A munkajogi versenytildalmi megállapodást a munkáltató azzal szegheti meg, ha a szerződésben rögzített összeget nem fizeti meg, a munkavállaló pedig azzal, ha a megállapodásban számára tiltott tevékenység végzését várhatóan kötelezettségként előíró jogviszonyt létesít. A munkajogi versenytildalmi megállapodás megszegője tehát szükségképpen egy olyan személy, aki a szerződéskötés idején munkaviszonyban állt szerződő partnerével.

4.3. Kapcsolat a védelem jogosultja és a jogsértésből esetleg profitáló személy között. A versenyjogban nem követelmény az, hogy a jogsértő magatartást tanúsító személy, vagy a vele jogviszonyban álló cég versenytársa legyen az üzleti titokvédelem jogosultjának.

A munkajogi versenytildalmi megállapodás tényállása szerint a volt munkavállaló új munkáltatója, vagy az általa létesített cég (tegyük hozzá harmadik lehetséges kategóriaként: a volt munkavállalóval magánjogi szerződést kötő jogalany, pl. megbízó) a védelem jogosultjának versenytársa kell, hogy legyen.

4.4. A védelem tárgya. Jelentős különbség figyelhető meg a versenyjogi és a munkajogi védelem tárgyát tekintve. A versenyjogi védelem az üzleti titok megsértése esetén érvényesül, míg a versenytildalmi megállapodás olyan ismeretek és tapasztalatok miatt jön létre és korlátozza az alkalmazottat a munkáltató konkurensénél való elhelyezkedésben, vagy a munkáltató versenytársaként való fellépésben, amely az üzleti titok körén kívül esnek.²⁶

4.5. A jogsértő magatartás. Az üzleti titoksértést az üzleti titokkal kapcsolatos négyféle magatartással lehet megvalósítani, melyek közül az üzleti titoknak bizalmi viszonyban álló személy közreműködésével történő megszerzése és az üzleti titok tisztességtelen felhasználása rokonítható a munkajogi versenytildalmi megállapodás megsértését eredményező magatartással. A munkajogi versenytildalmi megállapodás megsértéséhez prima facie elegendő az, hogy a volt munkavállaló új munkaviszonyt, vagy magánjogi jogviszonyt létesít a szerződésben körülírt céggel, vagy maga létesít ilyen vállalkozást, feltéve minden esetben, hogy az versenytársa a védelem jogosultjának. Álláspontunk szerint azonban még ilyen esetben is csak akkor lehet szó a versenytildalmi megállapodás megsértéséről, ha a létesített jogviszony alapján a volt munkáltatónak kötelessége olyan tevékenység kifejtése,

²⁶ Van olyan munkajogi álláspont, amely szerint az üzleti titok körén túl a versenytildalmi megállapodás kiterjedhet üzleti titoknak minősülő ismeretre is. Kozma Anna - Lórinicz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: *A Munka Törvénykönyvének Magyarázata* hvgorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. 454. oldal.

amelyet régi munkáltatójánál is végzett, és amelynek keretében olyan ismeretek, tapasztalatok birtokába került, illetve olyan készségeket, tudást szerzett meg, amelyek versenytárs általi felhasználása sérti vagy veszélyezteti a régi munkáltató jogos gazdasági érdekeit.

4.6. Bizonyítási teher. Az üzleti titoksértés esetén az üzleti titok jogosultjának bizonyítania kell egyfelől azt, hogy rendelkezett a Ptk. követelményeinek megfelelő üzleti titokkal, másfelől azt, hogy valaki megvalósította az üzleti titokkal kapcsolatban a Verseny törvényben említett magatartásoknak legalább az egyikét.

A munkajogi versenytitalmi megállapodás esetén a szerződésszegés megállapításához a volt munkáltatónak bizonyítania kell azt, hogy

- a volt munkavállaló új munkaviszonyt, vagy magánjogi jogviszonyt létesített a szerződésben megjelölt céggel, vagy maga létesített ilyen vállalkozást,
- azt, hogy az említett cég az ő versenytársa,
- a létesített jogviszony alapján a volt munkáltatónak kötelessége olyan tevékenység kifejtése, amelyet korábban nála is végzett, és
- a korábbi munkaviszony keretében megszerzett ismeretek, tapasztalatok, készségek, vagy tudás versenytárs általi felhasználása sérti, vagy veszélyezteti a jogos gazdasági érdekeit.

Nem szükséges azonban a régi munkáltatónak bizonyítani azt, hogy a volt alkalmazott tevékenysége során ténylegesen fel is használja a korábban nála megszerzett ismereteket, tapasztalatokat, készségeket, vagy tudást.

4.7. A jogsértés következményei. Az üzleti titok versenyjogi védelme a speciális és generális prevencióra építő ex post védelem. A jogalkotó számít arra, hogy a tilalom ismeretében a potenciális jogsértők tartózkodni fognak attól, hogy a jog által rosszalott magatartást tanúsítsanak. Jogi eszközök, nevezetesen bírói út igénybevétele azonban csak akkor kerül sor, ha az üzleti titoksértés bekövetkezett. A versenyjogi védelem ex post jellege azt is jelenti, hogy önmagában az üzleti titok és a védett ismeret megvédésének szándéka, vagy erre irányuló előkészületi lépés megtétele nem szolgál alapul a fellépésre. Bár a tisztességtelen verseny generálklauzulája és több típusú nyilatkozat már a veszélyeztetést is tiltja és szankcionálja, az üzleti titoksértés - nevében is megjelenő módon - csak a titoksértés bekövetkezésével valósul meg, és a jogkövetkezmények alkalmazására is csak a titoksértés valamelyik esetének megvalósulását követően nyílik lehetőség.

A munkajogi versenytitalmi megállapodás szabályozása során szintén építettek a speciális és generális prevencióra, nevezetesen arra, hogy a felek tartózkodni fognak a szerződésszegéstől. A volt munkavállaló tekintetében azonban ex ante jellegű a szabályozás. Ugyanis már az előző pontban írt feltételeknek megfelelő jogviszony létesítése esetén lehetőség nyílik a jogkövetkezmények alkalmazására. Már akkor bírósághoz lehet fordulni a magatartástól való eltiltás, vagy kártérítés érdekében, illetőleg már akkor fel lehet használni a szerződés szerinti óvadékot, bánatpénzt, ha a volt munkavállaló jogviszonyt létesít, amely alapján majd később kell tevékenységet kifejtenie.

5. Az üzleti titok felhasználásának tilalmához kapcsolódó versenyjogi joggyakorlat

Az üzleti titok védelméhez kapcsolódó versenyjogi joggyakorlatból az üzleti titoknak a bizalmi viszony felhasználásával történő megszerzésére, illetőleg tisztességtelen felhasználására koncentrálnunk. Ebben a körben is egy, a témánk szempontjából fontos különbségtételre hívjuk fel a figyelmet. Az üzleti titoksértés bírói gyakorlata élesen elhatárolja egyfelől a titoksértési tényállások valamelyikének a megvalósítását, másfelől a titokjogosulttal azonos piacra történő belépést. Míg az üzleti titoknak a bizalmi viszony felhasználásával történő megszerzése, illetőleg felhasználása jogellenes magatartás, addig a titokjogosulttal azonos piacra történő belépés önmagában jogszerű magatartás. A titokjogosult számára nyilvánvalóan hátrányos változást eredményez az a körülmény, hogy az általa gyártott terméket, az általa nyújtott szolgáltatást a jövőben egy újabb versenytárs is gyártani, illetőleg nyújtani fogja. Ez a körülmény azonban nem teszi jogellenessé a versenytárs megjelenését. A bíróságok több ítéletben is rámutattak arra, hogy az új céget alapító korábbi alkalmazott versenytársként való fellépése nem esik versenyjogi tilalom alá. Sőt egy új vállalkozás piaci megjelenése versenyjogi szempontból kifejezetten hasznos, a versenyt élénkítő, ezáltal a fogyasztói jólétet növelő hatású. Maga a piacra lépés még akkor sem jogellenes, ha üzleti titoksértéssel, vagy más tisztességtelennek minősülő magatartással kapcsolódik össze. Ilyen tisztességtelennek minősülő magatartás lehet, pl. a munkáltatóhoz érkező megrendelések eltitkolása és az újonnan létesített cég általi elfogadása és teljesítése. Ilyen komplex esetekben is csak a Verseny törvény által nevesítve tiltott magatartás, vagy a generálklauzulába ütköző tevékenység vagy mulasztás minősül jogellenesnek, csak ez vonhat maga után szankciót. A piacra lépés tényét ettől függetlenül kell kezelni, és önmagában a piaci megjelenés nem jogellenes.

6. Bojkott

A verseny tisztességéhez elválaszthatatlanul hozzátartozik a vállalkozók döntési szabadsága. Szerződésre lépni és jogviszonyokat fenntartani a valós és reális érdekek alapján kell. Nem engedhető meg, hogy külső személyek a gazdasági mérlegelés körén kívül eső eszközökkel befolyásolhassák a vállalkozókat szerződéses kapcsolataik alakításában. A bojkott a piaci kapcsolatok megzavarásának sajátos formája.

6.1. Alanyok. A bojkott három résztvevőt érint. Bojkottáló az, aki tisztességtelen felhívást intéz egy másik személyhez. Címzett az, akit a bojkottáló felhívott. Harmadik személy, vagy más néven bojkottált, aki a címzettel már a felhívás idején gazdasági kapcsolatban áll, vagy nem zárható ki, hogy vele a jövőben gazdasági kapcsolatot épít ki.

6.2. Elkövetési magatartás. A bojkottáló felhívást intéz a címzetthez, hogy a felhívott és egy harmadik személy (a bojkottált) között ne legyen gazdasági

kapcsolat. A bojkottálnak a címzettel való ténylegesen meglévő, vagy lehetséges üzleti kapcsolatát érinti a felhívás. A felhívás történhet írásban és szóban. A címzetthez intézett közlés meg kell, hogy jelöljön egy harmadik személyt. A felhívás tartalma a címzett és a bojkottált személy közötti gazdasági kapcsolat lététől, vagy hiányától függ. A felhívás irányulhat egyfelől arra, hogy a címzett a bojkottált személlyel fennálló üzleti kapcsolatait szakítsa meg, másfelől arra, hogy vele ne lépjen üzleti kapcsolatba. A versenysértő magatartás megállapítható eredmény hiányában is, a szankcionáláshoz tehát nem szükséges az, hogy a felhívás hatására üzleti kapcsolat megszakadjon, vagy ne jöjjön létre. Ahhoz, hogy a bojkott-felhívás jogellenesnek minősüljön az is szükséges, hogy a felhívás tisztességtelen legyen. Kizárja a felhívás tisztességtelenségét, ha a címzettet rá nézve kedvezőbb árakkal, jobb minőségű termék szolgáltatásával, hosszabb fizetési határidővel, jótállással, vagy más előnnyel próbálják rávenni arra, hogy inkább az ajánlattevővel kössön szerződést.

7. Bojkott és a versenytildalmi megállapodás

A versenytildalmi megállapodás kapcsán a munkáltató minősül Bojkottálónak, aki felhívást intéz a Címzetthez, akit a munkavállaló. A felhívás arra vonatkozik, hogy a munkáltató megjelölt versenytársaival mint harmadik személyekkel, vagy bojkottáltakkal ne létesítsen jogviszonyt. A bojkott felhíváson az eddigi versenyjogi gyakorlat vállalkozások közötti gazdasági kapcsolat megakadályozását, megszakítását célzó felhívást értett. A Versenytörvény azonban nem definiálja a gazdasági kapcsolat fogalmát. Gazdasági kapcsolat létrehozásának minősül az is, hogy az egykori munkavállaló ügynöki, alvállalkozói, bizományosi szerződést köt a munkáltató versenytársával. Gazdasági kapcsolat létrehozásán - álláspontunk szerint - akár munkaviszony létesítését is lehet érteni. A versenytildalmi megállapodásban megszokott kötelezettségek közül tehát egy (a versenytárral való üzleti kapcsolat, pl. ügynöki, bizományi szerződés létesítésére irányuló tilalom) kétséget kizáróan versenyjogba ütközik, egy másik (a versenytárral munkaviszony létesítésének a megtiltása) pedig igen nagy valószínűséggel ellentétes a bojkottra vonatkozó versenyjogi normával. A magatartás versenyjogi megítélését - megítélésünk szerint - legalább analógia útján figyelembe kellene venni a munkajogi jogalkalmazásban.

8. Gazdasági erőfölénnyel való visszaélés

A versenyjog tiltja a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést. Jelen tanulmányban nem mutatjuk be részletesen sem a gazdasági erőfölény versenyjogi fogalmát²⁷,

²⁷ A gazdasági erőfölény háttérében számtalan ok állhat. Ezeket a jogalkotó nem kívánja – még példálózó jelleggel sem – felsorolni, ehelyett a gazdasági erőfölényt az eredmény oldaláról közelíti meg. Gazdasági erőfölényben van az, aki gazdasági tevékenységét a piac többi résztvevőjétől nagymértékben függetlenül folytathatja, anélkül, hogy piaci magatartásának meghatározásakor

sem a lehetséges visszaélések²⁸ széles körét. Felhívjuk viszont a figyelmet arra, hogy a versenyjogi gyakorlat konzekvensen megállapítja a gazdasági erőfölényes helyzetet egy vállalkozás és az ún. fogvatartott fogyasztók között. Utóbbiak alatt a versenyjog olyan szerződéses partnereket ért, akik nehezen tudnak kilépni a jogviszonyból, így kénytelenek elfogadni a másik fél által kezdeményezett módosításokat, helyzetük hátrányosabbá tételét.

A Tpvt. gazdasági erőfölénnyel való visszaélésnek tekinti a piacra lépés indokolatlan akadályozását. Ebben az esetben a gazdasági erőfölényben lévő a potenciális versenytársainak okoz hátrányt. A gazdasági erőfölényben lévő megpróbálja megakadályozni azt, hogy más is bekapcsolódjék a piaci versenybe. A versenyjogi gyakorlat szerint a jogsértés megállapításához ennél kevesebb is elegendő, pl., hogy az új vetélytárs kedvezőtlenebb feltételek között kezdje meg gazdasági tevékenységét.

9. Gazdasági erőfölénnyel való visszaélés és a versenytildmi megállapodás

A munkavállalók rászorulnak a havi rendszeres jövedelemre, így csak akkor tudnak kilépni a meglévő munkaviszonyból, ha biztosan számíthatnak arra, hogy egy másik, legalább ugyanolyan feltételeket biztosító munkaviszonyt tudnak létesíteni. Mivel ez a helyzet nem tekinthető általánosnak, így a munkavállalókat a versenyjog nagy valószínűséggel fogvatartott fogyasztóknak tekintené. Erre tekintettel versenyjogi nézőpontból a munkáltatók gazdasági erőfölényes helyzete az esetek többségében megállapíthatónak látszik.

A Tpvt. gazdasági erőfölénnyel való visszaélésnek tekinti a piacra lépés indokolatlan akadályozását. A versenytildmi megállapodás egyik eleme éppen az, hogy átmenetileg megtiltják az egykori munkavállaló számára azt, hogy önállóan piacra lépjen, pl. egyéni vállalkozóként, vagy társas vállalkozás alapítójaként. A versenyjogi gyakorlat szerint az ilyen magatartás jogsértésnek minősül.

10. Versenyjogi szempontok megjelenése a munkajogi jogirodalomban

Jelen sorok írójának az a benyomása, hogy a versenyjogi szempontok eleve igen visszafogottan jelentek meg a versenytildmi megállapodásra vonatkozó munkajogi jogirodalomban, és szinte teljesen kimaradnak a jogszabályváltozás után született írásokból.

érdemben tekintettel kellene lennie versenytársainak, szállítóinak, vevőinek és más üzletfeleinek vele kapcsolatos piaci magatartására. E meghatározás lényege a konkurenséktől való független gazdasági döntéshozatal lehetősége. Azt tekintjük gazdasági erőfölényben lévőnek, akinek nem kell figyelembe vennie azt, hogy mit tervez, vagy milyen piaci magatartást tanúsít az azonos gazdasági szektorban tevékenykedő többi versenytárs, mivel e terveknek, magatartásoknak nincs súlya az erőfölényben lévő tekintetében.

²⁸ Tpvt. 21. § a) - h) pontok

Az 1992. évi Mt. alapvető rendelkezéseihez kapcsolódó munkajogi tanulmányok közül néhányban fel-felbukkannak versenyjogi szempontok is, de ezek vagy csak a versenyjog bizonyos intézményeit idézik - álláspontunk szerint érdemi munkajogi hatást nem generálva -, vagy egy 2001. évi jogesetet említve²⁹ általában utalnak arra, hogy a piaci verseny szempontjára, ami határt szabhat a versenykorlátozó megállapodásnak.³⁰

A munkajogi jogirodalomban megjelenő egyes versenyjogi intézmények közül az üzleti titoksértés Versenytörvényben rögzített tilalmát idézi a Magyar Hivatalos Közlönykiadó kommentárja³¹, és a bizalmi viszony kapcsán kifejti azt, hogy nem csupán a titokjogosulttal bizalmi viszonyban álló személy közreműködése vezethet jogsértésre, hanem „az a tényállás is, amikor később maga a korábban bizalmi viszonyban álló személy - volt munkavállaló - sérti meg az üzleti titoktartásra vonatkozó rendelkezéseket.” Ez utóbbi megjegyzéssel egyetértve megjegyezzük, hogy az üzleti titoksértés versenyjogi tilalmának említése nem viszi előrébb a versenytilalmi megállapodás tartalmának feltárására irányuló törekvéseket, mivel az üzleti titoksértéstől való tartózkodás nem csupán a megállapodás (hanem jogszabály) alapján és nem csupán a megállapodás hatálya alatt, hanem mindaddig terheli a volt munkavállalót, amíg az üzleti titoknak ebbéli minősége fennáll. Ugyanez a kommentár a gazdasági erőfölénnyel való visszaélést is említi, nevezetesen azt tartalmazza, hogy „a megállapodás tartalmának kimunkálásánál a feleknek tekintettel kell lenni a tisztességtelen piaci magatartásról és a versenykorlátozás tilalmáról szóló törvénynek arra a rendelkezésére, amelynek értelmében tilos a gazdasági erőfölénnyel visszaélni, így különösen a piacra lépést indokolatlanul akadályozni (21. § i) pont).”³²

A versenyre általában utal Kiss György a volt munkavállalót a versenytől való tartózkodásra kötelező megállapodásról szólva. „E megállapodással kapcsolatban megemlítendő, hogy tartalma nem lehet ellentétes az egyéb jogszabályban rögzített állampolgári jogokkal, így a foglalkozás szabad megválasztásának jogával, továbbá nem korlátozhatja a szintén jogszabályban rögzített versenyszabadságot.”³³

A 2012. évi Mt.-hez kapcsolódó munkajogi írárok alapvetően a változásokra koncentrálnak, az új szabály polgári joghoz való viszonyát, a versenytilalmi

²⁹ A BH 2001/2/84. sz. jogeset szerint „A versenytilalmi megállapodás a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozhatja.” Idézi Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás Gazdaság és Jog 2002. évi 11. szám 3. old.

³⁰ „A jogszabály helytálló értelmezése szerint a megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása.” Berki Katalin - Handó Tünde - Horváth István - Lőrincz György - Magyarfalvi Katalin - Suba Ildikó - Szűcs Péter: A Munka Törvénykönyve Magyarázata Complex Budapest 2006. 32. old.

³¹ Bankó Zoltán - Berke Gyula - Gyulavári Tamás - Kiss György: A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó Budapest ISBN 96392217590 (évszám nincs feltüntetve) (66. old.)

³² Bankó Zoltán - Berke Gyula - Gyulavári Tamás - Kiss György: A Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény magyarázata I. kötet Magyar Hivatalos Közlönykiadó Budapest ISBN 96392217590 (évszám nincs feltüntetve) (67. old.)

³³ Kiss György: Munkajog 2. átdolgozott kiadás Osiris Budapest 2005. 172. old.

megállapodás érvényességét, az ellenérték mértékét, a kötelezettségek arányosságát vizsgálják. Még azok a munkajogi tanulmányok is, amelyek egyáltalán érintik a munkáltató és egykori munkavállalója közötti verseny kérdését, erre legkorábban a versenytilalmi megállapodás időtartamának leteltét követően látnak csak lehetőséget. Prugberger Tamás szerint „...a munkavállalónak joga van korábbi munkáltatójával versenyezni is, mivel ezt a versenytilalmi megállapodásba belefoglalható maximális két éven túl semmi sem tiltja, szem előtt tartva persze a már említett titoktartási kötelezettséget, ami a munkaviszony megszűnését követően életre szólóan kötelezi a volt munkavállalót”.³⁴ Van azonban olyan álláspont is, amely szerint az új szabályozás alapján felülvizsgálatra szorul a BH 2001/2/84. sz. eseti döntésben kifejtett elv. E nézet szerint „a munkavállaló méltánytalan és túlzott korlátozása önmagában nem jogellenes, legfeljebb az ennek fejében biztosított ellenérték nem tekinthető arányosnak.”³⁵

11. Összegzés

Tanulmányunkban egy viszonylag új munkajogi jogintézmény versenyjogi kapcsolódási pontjaira hívtuk fel a figyelmet. Versenyjogi nézőpontból a versenytilalmi megállapodás nem tekinthető aggálymentesnek. A munkajogi jogintézmény elsősorban azt hivatott megakadályozni, hogy bizonyos ismeretek a konkurencia birtokába kerüljenek annak során, hogy az egykori munkavállaló új jogviszonyt létesít. Hangsúlyozni kell, hogy a versenytilalmi megállapodás célja nem a többféle jogág - többek között a munkajog - oltalma alatt is álló üzleti titok védelme. Kérdéses, hogy az üzleti titkon túli ismeretek, tudás védelme bír-e akkora súllyal, amely indokolná a verseny korlátozását, bizonyos esetekben kizárását, különösen, ha figyelembe vesszük azt, hogy a versenyjogi joggyakorlat szerint még az üzleti titok védelme sem alapoz meg ilyen versenykorlátozást.

A munkáltató által a versenytilalmi megállapodás megkötésére tett ajánlat versenyjogi bojkott felhívásnak minősülhet, amit tisztességtelen versenycelekményként tilt a Tptv.

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.

A verseny elsődlegességének versenyjogban kifejeződött tételével álláspontunk szerint feloldhatatlan ellentmondásban áll az a munkajogi szemlélet, amely lehetőséget lát a verseny kiküszöbölésére. Az ellentétet legfeljebb valamelyest tompítják, de nem szüntetik meg a részletszabályok. Nevezetesen a munkajogban is csak átmeneti helyzetnek tekintik a versenykizárást, továbbá csak

³⁴ Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben Jogtudományi Közöny 2015. 5. szám 246. old.

³⁵ Kozma Anna - Lőrincz György - Pál Lajos - Pethő Róbert: A Munka Törvénykönyvének Magyarázata hggorac Lap- és Könyvkiadó Budapest 2014. (455. oldal)

ellenérték fejében és csak szűk körben - a munkáltató és egykori alkalmazottja relációjában - tartják megengedhetőnek: „...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.”³⁶

A piacra lépés szabadságnak versenyjogi alaptételét azért láttuk fontosnak a 4. pontban kiemelten hangsúlyozni, továbbá a bojkott és a gazdasági erőfölénnyel való visszaélés versenyjogi szabályaira azért hívtuk fel a figyelmet, mert úgy tűnik, hogy a munkajogi jogirodalom másként ítéli meg annak a lehetőségét, hogy a volt munkavállaló konkurrálhat-e egykori munkáltatójával. Ennek az eltérő megítélésnek nem abban keresendő az oka, hogy a munkajogi jogirodalom másként súlyozná a pro- és kontra érveket, vagy az, hogy a versenyjogi szempontokat nem látná alkalmazhatónak a munkajogban. Benyomásunk szerint a jogszabályi változásokra koncentrált munkajogi jogirodalomból méltánytalanul hiányzik a probléma versenyjogi kapcsolódási pontjainak bemutatása. Így - tisztelet a kivételnek - az aktuális versenyjogi jogirodalom nem is érzékeli azt, hogy a versenytilalmi megállapodásban gyakran előírt kötelezettségek sértik egy másik jogág, nevezetesen a versenyjog követelményeit. Így válhat ugyanannak a magatartásnak a megítélése homlokegyenest ellentétessé a versenyjogban és a munkajogban.

Jelen tanulmányunk - a Prugberger Tamás előtti tisztelgésen túl - figyelemfelhívás. A versenyjogra abban a reményben igyekszünk ráirányítani a figyelmet, hogy a jövőben a versenyjogi szabályok akár befolyásolhatják is a munkajogi jogalkotást a Prugberger Tamás által jelzett problémák megoldása során, és a versenyjogi joggyakorlat és a versenyjog szemléletmódjának ismerete a várt jogszabály módosításig is hatást gyakorolhat a munkajogi joggyakorlatra. Célszerűnek látnánk ugyanis azt, ha a munkajogi jogirodalom mérlegre tenni azokat az érveket, amelyek a versenyjogban kizárják egy hasonló eredményre vezető megállapodás megkötését, és ennek kapcsán átgondolná azt, hogy valójában mit is hivatott védeni a versenytilalmi megállapodás, amely a 2012. évi Mt.-ben már levált a munkaviszony fennállása alatt érvényesülő korlátozásokról.

³⁶ Prugberger Tamás - Zaccaria Márton Leó: A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben Jogtudományi Közlöny 2015. 5. szám 246. old.