

---

---

# **A tartós közvetítői jogviszony „továbbhatása” - versenykorlátozó megállapodás**

## **Ujváriné Antal Edit\***

---

**P**rugberger professzor rendkívül gazdag tudományos munkássága miatt nem jelent különösebb nehézséget kapcsolódó pontot találni a kereskedelmi jog területét művelő, a születésnapjára kötetbe tanulmány megírásának megtisztelő feladatára vállalkozónak. Prugberger professzor számtalan tanulmányában mutat rá a munkajogi szabályozás magánjoghoz való viszonyára nemzetközi szabályozás bemutatásával, többek között a Ptk. kodifikációjának munkafolyamatában, vagy tanulmányában közvetlenül a polgári/kereskedelmi jog valamely jogintézményével foglalkozik. E gazdag munkásságból csak néhány említésére vállalkozhatunk csupán érthető terjedelmi korlátokra is tekintettel<sup>1</sup>. A tanulmány témakörének szűkítésére adott okot szerzőnek az a célja, hogy az kapcsolódjon az általa művelt jogterülethez is. Prugberger Tamás tanulmányaiban foglalkozik a munkaszerződés és a polgári/kereskedelmi szerződések elhatárolásának problémáival, a „leplezett” szerződések kérdésével, amely elhatárolási kérdés igen erőteljesen merül fel a tartós közvetítői jogviszonynál. A témakört tovább szűkítve a jogviszony megszűnését követő „továbbhatását” elemezzük, különös tekintettel arra is, hogy e területen is van kapcsolódási pont a munkaszerződés és a tartós közvetítő jogviszony között.

### **1. Jogharmonizáció a közvetítői jogban**

---

\* Címzetes egyetemi docens, ügyvéd, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

<sup>1</sup> Prugberger Tamás-Szalma József (2012): A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk. Gazdaság és Jog, 2012/10.; Prugberger Tamás (2008): Észrevételek az új Ptk. egyes szerződéseket tartalmazó fejezetéhez a szolgálattal kapcsolatos szerződések hiánya miatt. Polgári Jogi Kodifikáció, 2008/1, 20-22.; Prugberger Tamás (2007): Munkajog a polgári jogban a globalizálódó gazdasági viszonyok között. Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar, Debrecen; Prof.D.sc.Prugberger Tamás (2000): Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre. Polgári Jogi Kodifikáció 2000/2, 19-26.; Prugberger Tamás (2012): Adalék a tágabb értelmű civilisztikai felelősség jogelméletéhez és joggyakorlatához. Pro vita et scientia: ünnepi kötet Jobbágyi Gábor 65. születésnapja alkalmából (szerk. Tattay Levente, Pogácsás Anett, Molnár Sarolta); Prugberger Tamás (2012): Néhány gondolat a magánjogi felelősséget érintő szabályok és bírói gyakorlat módosításához. Javítandó és jobbítható elemek a PTK. kodifikációjában, Miskolci Konferenciák 2011: Tanulmánykötet (Szerk. Gondosné Pusztahelyi Réka, Juhász Ágnes) Novotni Kiadó, Miskolc, 149-164.; Prugberger Tamás-Kenderes György (2008): A munkaszerződés, mint polgári jogi és mint fogyasztói szerződés. A magánjogi kodifikáció eredményei. Miskolci konferenciák 2006-2007: Tanulmánykötet (Szerk. Gondosné Pusztahelyi Réka) Novotni Kiadó, Miskolc, 305-326.

A kereskedelmi ügynökök már az európai egységes belső piac kialakulásának folyamatában fontos szerepet játszottak, ugyanakkor a nemzeti jogok a kereskedelmi ügynökökre eltérő szabályokat alkalmaztak, amely kihatott a Közösségen belüli verseny feltételeire, de a letelepedés szabadságának akadályaként is megjelent. Szükségessé vált ezért a minimum követelmények meghatározása a tagállamok jogalkotása számára alapvetően a kereskedelmi ügynök megbízóival szembeni védelme érdekében, de versenyjogi szempontból is. A Közösség gyakorlatában a kereskedelmi ügynöki megállapodások, mint úgynevezett vertikális megállapodások versenyjogi tilalomba [a Római Szerződés korábbi 85. cikk (1) bekezdés, Amszterdam utáni 81. cikk (1) bekezdés] ütközhetnek. A Bizottság 1962-ben adott ki egy ajánlást<sup>2</sup> a „valódi” (függő) és a „nem valódi” (független) ügynök közötti elhatároláshoz. Ezt követően csaknem 25 éves előkészítő munka és egyeztetés előzte meg a Tanács 86/653/EGK irányelvét a tagállamok önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynökökre vonatkozó – alapvetően a német kereskedelmi ügynöki jogot követő - jogszabályainak összehangolásáról (továbbiakban: irányelv), amellyel a „valódi ügynöki” jogviszonyt is kívánta szabályozni. A legnagyobb vitát az un. kiegyenlítési jutalék (kártalanítás) kérdése váltotta ki, elsősorban Nagy-Britannia és Franciaország fenntartásai miatt. Az irányelv preambuluma arra alapozta a tagállami jogszabályok egymáshoz történő igazításának szükségességét, hogy a kereskedelmi ügynökökre vonatkozó nemzeti jogszabályok különbségei befolyásolják a Közösségen belüli versenyfeltételeket, és hátrányosan hatnak a kereskedelmi ügynök megbízóval szembeni védelmére, valamint a kereskedelmi forgalom biztonságára. Ezek a különbségek jelentősen megnehezítik a különböző tagállamokban letelepedett megbízók és kereskedelmi ügynökök közötti kereskedelmi ügynöki szerződések megkötését és teljesítését. Az irányelv definiálja az önálló vállalkozóként működő kereskedelmi ügynök (self-employed) fogalmát, és részletesen szabályozza a felek jogait és kötelességeit. A szabályozás szerint a független kereskedelmi ügynök a megbízója nevében kereskedelmi tevékenységet, tárgyalásokat folytat, és felhatalmazás esetén ügyleteket köt. Az irányelvre jellemző, hogy nemcsak minimum követelményeket határoz meg, hanem – annak érdekében, hogy valóban egységes közvetítői jog jöjjön létre – a kereskedelmi ügynököt védő szabályok terjedelmét is behatárolta, ezáltal kógens módon írta elő számos rendelkezésének átültetését a tagállamok számára. Az EU versenyjoga szerint nem tilalmazottak azok a megállapodások, amelyek nem alkalmasak arra, hogy jelentős hatást gyakoroljanak a tagállamok közötti kereskedelemre, illetve nem képesek céljuknál vagy hatásuknál fogva a versenyt jelentősen korlátozni. Az ügynök és megbízója közötti kapcsolat versenyjogilag történő értékelésekor annak van jelentősége, hogy milyen pénzügyi vagy kereskedelmi kockázatot vállal az ügynök azon tevékenységek vonatkozásában, amelyekre ő a megbízótól ügynöki megbízást kapott. Ilyen értelemben az önálló kereskedelmi ügynöki megállapodás „valódinak” minősül, ha az ügynök nem vagy csak jelentéktelen kockázatot visel a megbízó

<sup>2</sup> Notice on exclusive dealing contracts with commercial agents (OJ 1962/2921)

részére kötött szerződések tekintetében. Az európai versenyjogi joggyakorlatban meglévő bizonytalanságok, a versenykorlátozó megállapodásokat leplező kereskedelmi ügynöki megállapodások vezettek arra, hogy szükségessé vált a csoportmentesülés újraszabályozása<sup>3</sup>. A Bizottság Közleménye elhatárolta az önálló kereskedelmi ügynöki szerződést a vertikális megállapodásnak minősülő forgalmazási és a franchise szerződésektől, amelyek versenyjogi szempontból is relevánsak. Az Európai Bizottság megfogalmazta, hogy a „valódi ügynököt” valójában nem lehet úgy tekinteni, mint a megbízójától független személy, s ezért a Római Szerződés 81. (1) cikkalkalmazásának feltétele nem teljesül (nincs két független vállalkozó), a megállapodás nem tartozik a versenyjogi szabály hatálya alá<sup>4</sup>. A magánjog egységesítése terén zajló folyamatok szintén érintik a kereskedelmi közvetítők jogi helyzetét. Az ún. közös hivatkozási rendszer [Common Frame of Reference (CFR)] kidolgozásán munkálkodó munkacsoportok [European Network of Excellence Common Principles of European Contract Law (CoPECL)] tevékenységének eredményeként közzétett közös referenciakeret-tervezetre [Draft Common Frame of Reference (DCFR)] támaszkodva az Európai Bizottságnak 2010 és 2014 között javaslatot kell előterjesztenie az európai szerződési jog közös referenciakeretére. A DCFR a kereskedelmi ügynökökre vonatkozó szabályai között (Book IV., Part E. Commercial agency, franchise and distributorship, 347-364.p.) tárgyalja a kereskedelmi ügynök (commercial agent), a franchise és a forgalmazói (distributorship) megállapodásokat<sup>5</sup>.

## **2. A közvetítói jogviszony szabályozása, a tartós jogviszony lényegi ismérvei**

Magyarország számára az 1991. december 16-án aláírt és az 1994. évi I. törvénnyel kihirdetett Európai Megállapodás, valamint a Cannes-i Fehér Könyv alapján előírt kötelezettség volt a civil jog területén – többek között – , hogy a közvetítőkre vonatkozó magyar szabályozást a közösségi joggal összeegyeztethetővé tegye, ezáltal védelmet biztosítson a gazdaságilag kiszolgáltatottabb ügynöki réteg számára. A Fehér Könyv kiemelte, hogy a nemzetközi kereskedelemben feltétlenül szükséges a kereskedelmi ügynökökre vonatkozó szabályok harmonizálása. Ezen belül is a legfontosabb harmonizálási területek; a kereskedelmi ügynökök díjazása, a szerződés minimális tartalmi

<sup>3</sup> A Bizottság 2790/1999/EK rendelete (1999. december 22.) a Szerződés 81. cikke (3) bekezdésének a vertikális megállapodások és összehangolt magatartások csoportjaira történő alkalmazásáról

<sup>4</sup> A Bizottság 2000(C/291/01) Közleménye a vertikális korlátozásokról szóló iránymutatással összefüggésben.)

A jogviszony versenyjogi vonatkozásairól szóló tanulmányok: Papp Tekla (2011): Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződés. in Papp Tekla (szerk.): Atipikus szerződések. Lectum Kiadó, Szeged, 118-143.; Darázs Lénárd (2008): Az önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony kartelljogi megítélése. Magyar Jog, 2008/1., 20.

<sup>5</sup> Christian von Bar, Eric Clive and Hans Schulte-Nölke (2009): Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Draft Common Frame of Reference (DCFR) Outline Edition, Sellier, European Law Publishers, Munich

követelményeinek a meghatározása, bizonyos versenyjogi-üzleti titokvédelmi szabályok egységesítése.

Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződésre vonatkozó 2000. évi CXVII. (továbbiakban: Kerügyn. tv.) törvény megalkotásának indoka kettős volt; egyrészt jogharmonizációs kötelezettségünk által megkívánt, másrészt a jogviszony alanyai, de az ahhoz kapcsolódó egyéb jogalanyok részéről is felmerült az igény a gazdasági forgalomban egyre erőteljesebben jelenlévő, a megbízóval fennálló kapcsolatot tekintve állandó jellegű, tartós jogviszony szabályozása iránt<sup>6</sup>.

A közvetítői szerződés szabályainak kódexbe történő illesztésével kapcsolatos álláspontok a kodifikációs folyamatban eltérően alakultak, de végül is a Ptké. hatálybalépésével egyidejűleg a Kerügyn.tv. hatályát veszti<sup>7</sup> és a Ptk XVI. Cím (A megbízási típusú szerződések) alatt, a megbízási (XXXIX. Fejezet) és a bizományi (XL. Fejezet) fejezetet követően, önálló XLI. Fejezetben, „A közvetítői szerződés” fejezetcím alatt tárgyalja a közvetítői szerződés általános (1.), illetve a tartós közvetítői szerződés különös szabályait (2.). A Ptk. nem veszi át teljes egészében a Kerügyn.tv. szerinti önálló kereskedelmi ügynöki szerződés fogalmát, a szabályozás során azonban kötve volt a jogalkotó a már említett irányelv szabályaihoz, amely kevés mozgásteret adott a tagállamoknak az egységes közvetítői jog megteremtése érdekében. A Kerügyn.tv. szabályaival csaknem azonos módon tartalmazza a tartós közvetítői szerződés fogalmát, mégis egy lényeges ponton eltérve attól: a közvetítő csak a megbízó nevében és javára kötheti meg a szerződést, saját nevében nem.

A tartós közvetítői szerződés tipizálásával a kódex olyan jogviszonyt szabályoz, amelyben a közvetítő és a megbízó között egy tartós jogviszony jön létre, amely jogviszonyban a közvetítő mégis megbízójától függetlenül, azaz önállóan eljárva vállalja megbízója javára alapvetően a harmadik személyekkel kötendő szerződések közvetítését, illetve a megbízó nevében történő megkötését. A szerződés jellemzője a visszterhesség, azaz a megbízót terhelő főkötelezettség a díjfizetés. A Ptk rendkívül lényeges szabálya, hogy – a korábbi jogalkalmazás bizonytalanságait is orvosolva – meghatározza a „tartós” jogviszony fogalmát. Tartós a jogviszony, ha több szerződés közvetítésére irányul, de akár egy szerződés megkötésének közvetítésére irányuló jogviszonyt is tartósnak minősít, ha a közvetítő a létrejött jogviszony fenntartására, illetve megújítására is köteles [ez általában pénzügyi (biztosítási) szolgáltatás közvetítőivel kötött szerződések, alkuszi szerződések jellemzője]. Az önállóan eljáró közvetítő a polgári jog bármely alanya lehet, de e szerződésnél jelentkezhetnek különösen azok a jogszabályok, amelyek a közvetítői tevékenység végzésére sajátos (közjogi) követelményeket írnak elő az egyes közvetítői helyzetekben. Ezek megsértése a közvetítőre nézve alapvetően közjogi

<sup>6</sup> Az önálló kereskedelmi ügynöki szerződést, a jogviszony sajátosságait részletesen bemutató szakirodalom különösen: Pajor-Bytomski Magdalena (2003): *A kereskedelmi ügynöki szerződés*. Budapest, KJK-Kerszöv; Pajor-Bytomski Magdalena: „Az üzletszerzői és ügynöki jog Ptk.-Tervezetből való kiiktatásának okairól és következményeiről” *Polgári Jogi Kodifikáció X. évfolyam* 4. szám, 23-29.; Ujváriné Antal Edit (2014): *A közvetítői szerződés*. In: Osztovics András (szerk.): *A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja*. III. kötet. Opten Informatikai Kft., Budapest, 729-767.

<sup>7</sup> Ptké. 67. § g) pontja

szankciót eredményezhet, de az adott jogviszonyra is lehetnek magánjogi jogkövetkezmenyei (pl. pénzügyi szolgáltatás közvetítői, biztosításközvetítők, ingatlanközvetítők stb.).

Az önállóan eljáró közvetítő, mint önálló személy (vállalkozó), tevékenységét maga szervezi, annak kockázatát is viseli, általános üzleti kiadásai is őt terhelik, bevételeiből a vonatkozó jogszabályok szerint tartozik viselni a közterheket. A közvetítő e tevékenységének ellátásával összefüggésben szervezetileg nem kötődik megbízójához. A kódex szabályai alapján – az irányelvnek megfelelően – nem minősül önállóan eljáró közvetítőnek az, aki munkaviszony keretében lát el ilyen tevékenységet, vagy valamely jogi személy képviselőjében eljárva erre jogosult vezető tisztségviselői jogviszony (pl. ügyvezető, igazgatósági tag, üzletvezető, szövetkezeti elnök, cégvezető stb.), vagy más jogszabályon (pl. felszámoló, végelszámoló jogállását szabályozó norma), bírósági vagy hatósági rendelkezésen alapuló jogviszony alapján. A munkaviszonytól történő elhatárolás legfontosabb annak megítélésénél, hogy adott esetben közvetítói szerződésről van szó, vagy a felek szerződése munkaviszonyt lepez. Mindkét szerződés alapján a kötelezett – munkavállaló, illetve közvetítő – tevékenység kifejtésére köteles, mégpedig a munkáltató, illetve a megbízó érdekében, utasításai szerint. A munkaviszonyban a munkáltató és munkavállaló között szoros kapcsolat van, a munkavállaló munkavégzésére, munkaidejére, a munkafegyelemre, a felelősségi kérdésekre, a munkáltató erősebb utasítási jogára és a munkavégzés helyére is szabályokat határoz meg a munka törvénykönyve. A jogviszonyok – így különösen a munka- és megbízási szerződések – elhatárolásának a kérdésében a színlelt szerződésekkel kapcsolatos bírói gyakorlat, illetve szakirodalom rendkívül gazdag<sup>8</sup>. Kiss György a következőket fogalmazza meg: *„A jogirodalomban egységes felfogás szerint a munkajog tárgya az ún. függő munka vagy más megfogalmazásban az önállótlan munka”*. Kifejti továbbá, hogy: *„A munkajog a magánjog része, függetlenül a kodifikációs állapottól, sajátossága, hogy tárgya a más részére végzett önállótlan munka”*<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> Handó Tünde a bírói gyakorlat alapján három csoportját különbözteti meg tanulmányában a lepezett munkaszerződéseknek: a) folytatólagos polgári jogi szerződés a munkaszerződés kiváltására b) kiegészítő polgári jogi szerződés a munkaszerződés mellett c) kényszerállalkozás polgári jogviszonya. Handó Tünde (2003): Lepezett szerződések a munkaügyi bíróság előtt. *Cég és jog*, 2003/7-8. 14-18.

Pl. A Kúria Mfv.10361/2009/3. számú határozatában – vizsgálva annak sajátosságait – nem minősítette munkaviszonynak a felek közötti jogviszonyt, hanem önálló kereskedelmi ügynöki szerződésnek; felperesek a kezdeti időszakban önálló kereskedelmi ügynöki szerződés alapján pénzügyi szolgáltató tevékenységet végeztek alperes részére, majd a vitatott időszakban üzleti igazgatóként, illetve üzleti vezetőként az alájuk tartozó ügynökök képzését, oktatását, irányítását végezték. Felperesek tevékenységüket részben az alperes irodájában végezték (tárgyi eszközöket részben alperes biztosította), az iroda fenntartásához anyagilag is hozzájárultak, az ügynökeikkel részben telefonon, részben személyesen saját lakásukon, illetőleg egyéb helyeken tartották a kapcsolatot. A felperesek tevékenységük ellenértékéért jutalékban részesültek, amely jutalékot egyéni vállalkozóként vették fel és számolták el. Az ítélet szerint felperesek speciálisnak minősülő közvetítói tevékenységet végeztek a lakás-takarékpénztárakról szóló törvény szerint, a jogviszonyuk nem hordozta magán a munkaviszony jellemzőit.

<sup>9</sup> Kiss György (2010): Alapjogok kollíziója a munkajogban. Felelős kiadó: Kiss György, Pécs, 41.

Gyulavári Tamás arra mutat rá, hogy önállótlan munkavégzés egy része munkaviszonyon kívüli jogviszonyokban történik, példaként az önálló kereskedelmi ügynököt említi. Gyulavári Tamás (2014):

Közvetítói tevékenységet munkaviszonyban is el lehet látni, de az ilyen jogviszonyra nem kell alkalmazni a tartós közvetítói szerződés szabályait. Munkaviszonyban láthatnak el közvetítói tevékenységet általában pl. a függő biztosításközvetítők, az ügynökök, a vezérügynök pedig kizárólag munkaviszonyban állhat a biztosítóval. Az irányelv lehetőséget adott a tagállamoknak, hogy kizárják a szabályok alkalmazását olyan esetben, ha valaki nem főtevékenységként végzi a közvetítói tevékenységet. A Kerügyn.tv., de a Ptk. szabályai szerint is közömbös volt, hogy a közvetítő főtevékenységként végzi a közvetítést, vagy kiegészítő tevékenységként, ha a létrehozott jogviszony tartós közvetítói szerződésnek minősül, a Ptk. szabályai vonatkoznak rá. Megjegyezzük, hogy a Kerügyn.tv. a nem főtevékenységként végzett kereskedelmi ügynöki tevékenység körében kötött szerződésnél néhány, egyébként kógens szabálytól engedett eltérést, ilyen szabályokat a Ptk. nem tartalmaz.

### 3. A közvetítói jogviszony „továbbhatása”

A közvetítói szerződés megszűnését követően különösen három területen érezheti hatását a jogviszony;

- a) a közvetítő jutalékhoz való joga
- b) a közvetítő kártalanításhoz való joga
- c) a versenykorlátozó megállapodás

Tanulmányunkban a továbbiakban érintjük mindhárom területet, de a versenykorlátozás kérdéseit tekintjük át részletesebben, rámutatva a munkajogban érvényesülő hasonló jogintézményre, ill. azzal összehasonlítva.

**3.1. A közvetítő jutalékhoz való joga a szerződés megszűnése után.<sup>10</sup>** A közvetítói jutalékról szóló Rendelet – az irányelvvel és a Kerügyn.tv. szabályaival azonos módon – figyelemmel van arra, hogy a felek közötti jogviszony egyensúlyban legyen és a kifejtett tevékenység alapján járó jutalékot annak ellenére megkapja a közvetítő, hogy a szerződés megszűnt közöttük. Ugyanis, ha harmadik személynek a jutalékköteles szerződés megkötésére irányuló ajánlata már a közvetítói szerződés megszűnése előtt a megbízóhoz (vagy a közvetítőhöz) megérkezett, ez esetben a közvetítő jogosult a jutalékra. A szerződés megszűnése ellenére jogosult jutalékra a közvetítő akkor is, ha - túlnyomórészt a kereskedelmi ügynöki szerződés tartama alatt kifejtett tevékenységére vezethetően - a közvetítói szerződés megszűnésétől számított ésszerű időn belül sor kerül a szerződés megkötésére. Ez utóbbi esetben a közvetítő jutalékra való jogosultsága nagyobb mérlegelés alá tartozik, nehezebb a bizonyítás a közvetítő részéről is.

---

A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. (sorozatszerk. Schanda Balázs) Pázmány Press Budapest, 116-117.o.

<sup>10</sup> 65/2014. (III. 13.) Korm. rendelet a tartós közvetítói szerződés alapján a közvetítőt megillető jutalékról 6. § (2) (továbbiakban: Rendelet)

**3.2. A közvetítő kártalanításra való joga.**<sup>11</sup> A Kerügyn.tv. 18-21. §-ához fűzött indokolás szerint az irányelv 17. cikkében a szerződés megszűnését követő időre az ügynök javára kiegyenlítéshez vagy kártalanításhoz ad jogot, a tagországok a két jogintézmény közül választhattak. Kerügyn.tv. indokolása a következőket tartalmazza: *„Az irányelv kártalanítási rendszere az ügynököt ért kárból indul ki. Szerződéses viszonyokban kártérítésnek jogunkban csak jogellenesség és felróhatóság esetében van helye főszabály szerint, szerződésszerű magatartás viszont nem keletkeztet kártérítési felelősséget. Kártalanításról pedig akkor beszélünk, ha a cselekmény jogszerű (megengedett) de kárt okoz, amit meg kell téríteni.”* *„Belső jogunkban nehezen illeszthető egy olyan kártelepítési szabály, amely kárként nevesíti az olyan elmaradt hasznót, amely egy szerződés jogszerű megszüntetése következtében, a szerződéses viszony hiánya miatt éri a felet (nem szenved sérelmet az, aki azt maga akarta – volenti non fit iniuria – vagyis aki a szerződésben elfogadta a másik fél megszüntetési jogát).”*<sup>12</sup> A Kerügyn.tv.-ben kiegyenlítési jutalékként nevesített jogintézmény helyét a Ptk. szabályaiban lényegében a közvetítő kártalanítására vonatkozó rendelkezések veszik át anélkül, hogy a jogintézmény elnevezésének megváltozására vonatkozó bármiféle indokát adná a Ptk. indokolása.

A korábbi szabály és a Ptk. is arra van figyelemmel, hogy a szerződés „egyensúlya”, azaz a szolgáltatás és ellenszolgáltatás annak megszűnése után is biztosítva legyen a felek között. A kialakult bírói gyakorlat szerint is a kártalanítás egy olyan kompenzáció, amelynek célja a közvetítő részére a szerződés megszűnése után a szerződés hatálya alatt kifejtett tevékenység, illetve a tevékenység eredményeként, annak arányában a megbízónál jelentkező előnyből történő juttatás. Alapvetően annak van jelentősége, hogy ha a szerződés hatályban marad, a közvetítő által szerzett ügyfelekkel kötött vagy a jövőben létrejövő szerződések után megilletné a díjazás, de ettől a szerződés megszűnése következtében eselik, így – a szerződéssel összefüggő valamennyi körülményt figyelembe véve – méltányos lehet a kártalanítása, azaz hogy a megbízónál jelentkező előnyből részesüljön.

Utalni kívánunk a joggyakorlatban bizonyos közvetítői kör kártalanításra való jogosultságával kapcsolatban meglévő vitára, bizonytalanságra is, amelyet az Alkotmánybíróság határozatával kívánt megszüntetni. Ugyanis a biztosítási törvény szerint a biztosítóval fennálló, munkavégzésre irányuló jogviszony alapján biztosításközvetítői tevékenységet végző ügynököt és többes ügynököt csak erre irányuló, a biztosítóval írásban megkötött megállapodás esetében illeti meg. 1008/2004. AB Határozatban az Alkotmánybíróság a Bit. – akkor hatályos - 33. § (8) bekezdését nem találta alkotmányellenesnek, és ezért elutasította az annak megsemmisítésére irányuló indítványt. Az indítványozó az általa támadott rendelkezést azért vélte alkotmányellenesnek, mert hátrányosan különbözteti meg a biztosítási ügynököt a kereskedelmi ügynökkel szemben, akit a kiegyenlítési

<sup>11</sup> Ptk. 6:298.§

<sup>12</sup> Ld. részletesebben Molnár *Hella*: „Gondolatok a kereskedelmi ügynökök kompenzációs jogáról a Lonsdale-ügy kapcsán” (Themis, 2009/1, 22-41.)

jutalék megillet és e szabálytól az ügynök hátrányára nem is lehet eltérni. Az indítványozó utalt arra is, hogy az ügynökök nagy részben kényszervállalkozók, indokolt, hogy a munkajoghoz hasonló védelemben részesüljenek. Másrészt ez a jogi szabályozás a biztosítót – diszkriminatív módon – indokolatlan előnyhöz is juttatja más, ügynököket foglalkoztató szervezetekhez képest. Az Alkotmánybíróság az indítvány elutasítását alapvetően azzal indokolta, hogy a Kerügyn.tv. 1. § (5) bekezdése szerint szabályai a speciális normákhoz képest szubszidiárius jelleggel alkalmazhatók. Ezt erősíti a Kerügyn.tv. indokolása is. Ilyen speciális norma a Bit., amely a biztosításközvetítőkre tartalmaz eltérő rendelkezéseket. A két szabályozás közötti eltérés abban is megállapítható, hogy a Bit. szerint az ügynök akár munkaviszonyban is elláthatja a tevékenységet, míg a Kerügyn.tv. hatálya alá nem tartozik az ilyen alany. A Kerügyn.tv. a szerződés tárgyát elsődlegesen áruban jelöli meg és csak külön jogszabály eltérő rendelkezései hiányában alkalmazandó más tárgyú szerződésekre a Kerügyn.tv. Az irányelv valóban alapvetően az áruk értékesítésének közvetítését vállaló ügynökök jogi helyzetét kívánta egységesíteni.

### **3.2. A szerződés megszűnését követő versenykorlátozás<sup>13</sup>**

#### **3.2.1. Versenyjogi szabályok és a közvetítői jogviszony**

##### **a) Kartelljogi szabályok**

A tanulmány bevezető részében utaltunk a közvetítői jogviszony kartelljogi megítélésére, az azzal kapcsolatos európai szabályokra. A hatályos Tptv. 11. § (1) bekezdésének második mondata rögzíti, hogy az egymástól nem független vállalkozások megállapodásai a törvény erejénél fogva nem minősülnek versenytorzítónak. A 15. § definiálja a nem független vállalkozásokat: nem függetlenek az egy vállalkozáscsoportba tartozó vállalkozások (a 2. bekezdésben meghatározva ennek fogalmát), valamint azok a vállalkozások, amelyeket ugyanazok a vállalkozások irányítanak. E versenyjogi szabályok alapján – amennyiben „valódi” közvetítői jogviszonyról van szó a megbízó és a közvetítő között - , nem minősül kartellnek adott esetben a megállapodásuk, összehangolt magatartásuk. Darázs Lénárd álláspontjával egyetértve: *„A versenytorzító hatás nyilvánvalóan szoros összefüggésben áll a kereskedelmi ügynöki szerződések magánjogi tartalmával, így nem tagadhatjuk le azt a hatást sem, hogy a kartelltilalom alóli kivétel érdekében a kereskedelmi ügynöki szerződések magánjogi tartalma a jövőben nagymértékben igazodni fog a kartelljogi szempontrendszerhez.”<sup>14</sup>*

##### **b) Üzleti titoksértés – tisztességtelen verseny**

Az üzleti titoktartási kötelezettség - a Ptk. személyiségi jogok védelmével kapcsolatos szabályai<sup>15</sup>, továbbá a versenyjog alapján<sup>16</sup> - mind a jogviszony

<sup>13</sup> Ptk. 6:301. §

<sup>14</sup> Dr. Darázs L. (2008), 21.o.

<sup>15</sup> Ptk. 2:47. §

<sup>16</sup> A Tptv. 4- § (1) bekezdése a Ptk. fogalom-meghatározására visszautalva szabályozza a tilalmazott magatartásokat



fennállása alatt, mind pedig annak megszűnése után is terheli a közvetítőt. A titoksértés a különböző jogterületek szankcióit vonhatja maga után. A versenyjogi szabályok azonban nemcsak a közvetítói jogviszonyt érintik, hanem a munkaviszonyt is, és akár súlyos következményekkel járó versenyfelügyeleti eljárást is vonhat maga után azok megsértése. E tekintetben tehát a közvetítói jogviszonyban és a munkaviszonyban fennálló üzleti titoktartási kötelezettség nem különbözik egymástól, sőt az üzleti titok fogalmát is a magánjogi kódex alapján lehet meghatározni. A versenyjogi szabályok szerint a jogsértő magatartás az üzleti titok tisztességtelen módon megszerzése vagy felhasználása, valamint jogosulatlanul mással közlése vagy nyilvánosságra hozása. A Tpv. 4. § (2) bekezdése definiálja, mi minősül az üzleti titok tisztességtelen módon való megszerzésének: ha az üzleti titkot a jogosult hozzájárulása nélkül, a vele üzleti kapcsolatban - ideértve az üzletkötést megelőző olyan tájékoztatást, tárgyalást és ajánlattételt is, amelyet nem követ szerződéskötés - vagy bizalmi viszonyban - így különösen munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban vagy tagsági viszonyban - álló személy közreműködésével szereztek meg. A

A versenyjogi szabályokon túlmenően a Ptk. szabályok további kötelezettséget rónak a közvetítőre, amely alapvetően érinti a megbízó gazdasági érdekeit, befolyásolhatja piaci pozícióját. A jogviszony fennállása alatt a közvetítói szerződések általános szabályai írják elő azt a kötelezettséget a közvetítő számára, hogy tájékoztassa megbízóját, ha harmadik személy javára közvetítói tevékenységet végez<sup>17</sup>. A piacon folyó versenyben nem közömbös, hogy a közvetítő egyidejűleg más személlyel áll-e közvetítói jogviszonyban, vagy sem. A kódex nem különböztet aszerint, hogy a harmadik személlyel fennálló jogviszony mikor keletkezett, a megbízóval kötött közvetítói szerződést megelőzően, vagy esetleg az alatt, mi annak a tárgya (azonos, hasonló vagy eltérő tárgyú szerződésről van szó), általános jelleggel előírja a tájékoztatási kötelezettséget. Nyilvánvalóan, ha már a szerződéskötést megelőzően fennállt a harmadik személlyel a jogviszony, a szerződéskötéskor, ha a jogviszony fennállása alatt létesített más megbízóval közvetítói szerződést, a harmadik személlyel történt szerződéskötés után terheli a tájékoztatási kötelezettség a közvetítőt. Természetesen erre a jogviszonyra is vonatkoznak a Ptk. általános szabályai, amelyek egyrészt alapvetően szinten is megfogalmazzák a felek együttműködési, tájékoztatási kötelezettségét valamennyi szerződéssel kapcsolatban, másrészt – a jogviszony mögöttes szabályait jelentő – megbízási szerződésnél is. A különböző közvetítói helyzeteket szabályozó normák – bár alapvetően közjogi jellegűek – szintén tartalmaznak az együttműködésre (tájékoztatásra) vonatkozó különös rendelkezéseket. A tájékoztatási kötelezettség elmulasztását a kódex külön nem szankcionálja, de nyilvánvalóan szerződésszegő magatartásnak minősül. A tájékoztatás megtörténtét követően döntheti el a megbízó, hogy e tényre tekintettel fenntartja-e a továbbiakban a jogviszonyt a közvetítővel, vagy él a

---

<sup>17</sup> Ptk. 6:290. §

jogszabályban biztosított jogával és megszünteti a jogviszonyt. Az Mt.<sup>18</sup> a munkavállaló kötelezettségeit e körben részletesen meghatározza. A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, de munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely - különösen a munkavállaló munkakörének jellege, a munkáltató szervezetében elfoglalt helye alapján - közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jó hírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja. A munkavállaló titoktartási kötelezettsége nem kizárólag az üzleti titokra terjed ki, hiszen illetéktelen személlyel egyébként sem közölhet olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. Ezeknek a kötelezettségeknek a megsértése munkajogi jogkövetkezményeket vonhat maga után. A közvetítői szerződés, ill. a munkaszerződés felbontása után is érvényes titoktartási klauzulának nincs törvényes, maximális határideje, ellentétben a későbbiekben tárgyalandó versenytilalmi klauzulával. Ennek ellenére a gyakorlatban a titoktartási klauzulát is gyakran korlátolt időre határozzák meg.

### **3.2.2. Versenykorlátozó (tilalmi) megállapodás a közvetítői és a munkajogviszonyban**

#### **a) A megállapodás lényege**

A közvetítői szerződést túlélő megállapodás az ún. versenykorlátozó megállapodás, amelyet meg kell különböztetni az ügynöki jogviszony fennállása alatti, törvény alapján érvényesülő versenytilalomtól. A szerződés lejártát követően a megbízó érdekében állhat a közvetítővel egy olyan megállapodás megkötése, amelyben a szerződés megszűnése utáni időre korlátozza a közvetítőt gazdasági tevékenységében annak érdekében, megakadályozza, hogy a közvetítőt a szerződés megszűnése után meghatározott időtartam alatt olyan tevékenységet folytasson, amellyel versenyhelyzetet teremt volt megbízójával. A munkajogi versenytilalmi megállapodás speciális jellegére mutat rá Prugberger professzor Zaccaria Márton Leóval közös tanulmányában, amely alapvető ellentmondást a szerződés magánjogias természetében, illetőleg a munkaviszonyban a felek viszonyát jellemző alá-főlé rendeltségben fogalmazza meg kiindulásként<sup>19</sup>. Mind a közvetítői szerződésekhez kapcsolódó, mind a munkaszerződéshez kapcsolódó versenykorlátozó (tilalmi) megállapodás jellemzője, hogy a megbízó, illetve munkáltató versenytilalom által védendő érdeke a számára fontos információk, módszerek, technológiák megőrzése, illetőleg ezeknek a konkurenciától való megóvása. Alapvető eltérést látunk viszont abban, hogy amíg a munkaviszonyra

<sup>18</sup> A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről, 8. §

<sup>19</sup> Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó (2015): A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben. (Tanulmány) Jogtudományi Közlöny, 2015. május, 244-255.

alapvetően jellemző, a munkáltató széleskörű utasításából következik az, hogy a munkaviszonyból a munkavállaló széleskörűen profitál. A közvetítői jogviszonynál a megbízó utasítása alapvetően a megbízás „tárgyára” vonatkozik, míg a tevékenység végzését maga a közvetítő szervezi meg, azaz „önállóan jár el”.

### **b) Alakszerűség – időbeli korlát**

Mindkét jogterületen a megállapodás csak írásban érvényes. Ez a munkajogi szabályokból egyértelműen következik, míg a közvetítői jogviszonyban általában nem követelmény az írásbeliség, de ez alól a versenykorlátozó megállapodás kivétel. Azonos az időbeli korlát is, mindkét jogviszonynál a megállapodás a jogviszony megszűnésétől számítva legfeljebb két évre korlátozhatja a közvetítőt, ill. a volt munkavállalót. A közvetítői jogviszonyban a megállapodást a felek akár már a szerződéskötéskor, ill. annak tartalmában is rögzíthetik, de nincs akadálya annak, hogy a jogviszony fennállása során bármikor, vagy a szerződés megszűnésével egyidejűleg, sőt azt követően is megállapodjanak, az időbeli korlátra figyelemmel. A munkajogi bírói gyakorlat elfogadja azt, ha a versenytilalmi megállapodás a munkaszerződésben jelenik meg, amennyiben az megfelelő tartalmában is az érvényességi követelményeknek<sup>20</sup>.

### **c) Díjazás**

A Ptk. – eltérően a korábbi Kerügyn.tv. szabályától – a felek megállapodására bízza azt, hogy a vállalt kötelezettségért a közvetítőnek díjazás jár, avagy sem. Az ellentételezést a felek többféle módon megoldhatják, akár külön nevesített juttatásként, akár a közvetítőt megillető díj mértékének a meghatározásánál. A munkajogban a versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket köteles fizetni, amely mértékére is kógens normákat állapít meg<sup>21</sup>. 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 alapbér egyharmada. Ezzel a jogalkotó abszolút minimum mértéket határozott meg.

### **d) A megállapodás tárgya**

A Kerügyn.tv. szabályaival azonos módon jelenik meg a kódexben, hogy a versenykorlátozó megállapodásban csak a szerződéssel azonos földrajzi területre, ügyfélkörre, illetve áruajtára lehet érvényesen korlátozni a közvetítőt a gazdasági tevékenysége gyakorlásában (tárgyi korlát – kógenca), az ezt meghaladó korlátozás semmisséget (részleges semmisség) von maga után. A Ptk. – eltérően a Kerügyn.tv. rendelkezéseitől - nem írja elő kötelező tartalmi követelményként,

<sup>20</sup> Mfv.I.10.596/2011/8. sz. ítélet

<sup>21</sup> 7/2015. számú munkaügyi elvi határozat szerint a versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatás nem minősül munkabérnek. Ezért amikor e megállapodás szerinti ellenértéket a személyi alapbér összegének figyelembevételével határozzák meg, annak elkülönülten kell megjelennie, a személyi alapbér ugyanis más jogcímen járó juttatást nem foglalhat magába [1992. évi XXII. tv. 3. § (2) bekezdés, 76.§ (5) bekezdés].

hogy a felek a közvetítói szerződésben meghatározzák a tevékenységi területet. A kódex a versenykorlátozó megállapodás tárgyi korlátjának kógenciáját fogalmazza meg anélkül, hogy meghatározná pl. mit kell árufajta alatt érteni. Nyilvánvalóan az „árufaja” a szerződés közvetett tárgyának tág értelmezését jelenti, azaz beletartoznak ingó-, ingatlan adásvételi és egyéb ügyletek, vagyoni értékű jog, szolgáltatások, értékpapírügyletek különböző szerződéstípusainak közvetítésére irányuló szerződések. Fontos azonban – különösen, ha a felek versenykorlátozó megállapodást kívánnak kötni -, hogy felek ezeket a szerződési elemeket egyértelművé tegyék a jogviszonyukban, hiszen a korlátozás kizárólag szűken értelmezhető. A közvetítói jogviszonyban a jogviszony tárgyi hatályán túl nem terjeszkedhet a versenykorlátozás.

Az Mt. versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályai szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. A hivatkozott tanulmány szerint az Mt. nem bontja ki a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmét, mint fogalmat, de alapelveként fogalmazza meg az általános magatartási követelmények körében, így alapvetően a bírói gyakorlatra hárul annak értelmezése. A munkajogban – a szerzők álláspontja szerint – *„...a munkavállalót érintő tényleges korlátozás tartalma és annak lehetséges – munkavállalóra nézve negatív – következményei összességében a tilalmazott tevékenység jellegéből és az ahhoz kötődő további kötelezettségekből vezethetők le...”*<sup>22</sup>. Álláspontjuk szerint a versenytilalmi megállapodást annak rendeltetésénél fogva nem lehet szűkítően értelmezni, nemcsak az azonos, hanem a hasonló tevékenységekre is érteni kell a korlátozást. A területi korlátozást szerzők a munkajogban is fontosnak tartják, annál is inkább, mert méltánytalannak tartanák, ha a munkáltató telephelyétől távolabb eső településen is korlátoznák a volt munkavállaló tevékenységét, hiszen távolabb már nem veszélyezteti a volt munkáltató versenyhelyzetét.

### **e) A megállapodás egyoldalú megszüntetésének lehetősége**

A közvetítő és a megbízó között létrejött megállapodás tartós jogviszonyt eredményez a felek között, amelyben mindkét fél kötelezettséget vállal. A Ptk. nem tartalmaz külön rendelkezést a megállapodás egyoldalú megszüntetésének lehetőségére – eltérően a Kerügyn.tv. szabályaitól - még abban az esetben sem, ha a jogviszony megszüntetésére a megbízó szerződésszegő magatartása adott alapot. Ez elfogadható, miután attól függetlenül gazdasági érdeke fűződik a megbízónak a közvetítő gazdasági tevékenységének ilyen módon történő korlátozására, hogy esetleg ő maga szerződésszegést követett el. Bár a Ptk. – és a korábbi szabályozás – külön nem tartalmazza, nagy jelentősége van annak az irányelvi rendelkezésnek, amely szerint a korlátozó záradék érvényességére vagy kikényszeríthetőségére egyéb korlátozásokat állapíthatnak meg a tagállamok, ill. felhatalmazhatják a bíróságokat, hogy a feleknek az ilyen megegyezésből származó kötelezettségeit mérsékeljék. Álláspontunk szerint e megállapodással kapcsolatban is jelentősége lehet a bíróság szerződést módosító jogkörének, azaz a Ptk. 6:192.§-ban szabályozott esetben a versenykorlátozó megállapodás megkötését követően

<sup>22</sup> Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó (2015), 247.

előállott körülmény következtében és feltételek mellett. Az 1959-es Ptk. 241. §-ának bírói gyakorlatát elemezve mutat rá Papp Tekla arra, hogy; „*Ilyenkor az adott változások mellett az eredeti tartalommal már nem méltányos a szerződés teljesítését kikényszeríteni, a szerződéses kötelezettségeket fenntartani, mert a szerződéskötéskor előre nem látott körülmények lényegesen megváltoztathatják a szerződő felek helyzetét, a jogok és kötelezettségek arányát, és valamelyikük számára rendkívül terhessé vagy lehetetlenné tehetik a szerződés változatlan tartalommal való fenntartását, illetve a megállapodás teljesítését.*”<sup>23</sup> Idézi az alkotmánybíróság ezzel kapcsolatos több határozatát, amelyben kifejti, hogy ilyen esetben a bíróságnak az egyik fél szolgáltatásának az elnehezülésével szemben a másik fél szerződésbe vetett bizalmát kell mérlegelnie és ezeket egyeztetve a szerződési terheknek egy új, méltányos elosztását kell megoldania.<sup>24</sup>

Eltérően a tartós közvetítói jogviszonyban a versenykorlátozó megállapodás egyoldalú megszüntetésével kapcsolatos jogi helyzettől, ha a munkavállaló a munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján, azonnali hatályú felmondással szünteti meg, a versenykorlátozó megállapodástól elállhat. Ez nyilván azt is jelenti, hogy a kapott díjazás arányos részét a munkáltató részére vissza kell fizetni, de mivel jogszerű joggyakorlásról van szó, kártérítési felelősséget nem von maga után.

#### **f) A megállapodás megszegésének jogkövetkezménye**

Mindkét terület a saját szankciórendszerét alkalmazhatja a megállapodás megszegésekor. A közvetítói jogviszonyban a megállapodás megszegése szerződésszegésnek minősül és a szerződésszegéssel okozott kárfelelősséget vonhatja maga után. Munkajogban – miután már nincs munkajogi kapcsolat a felek között a jogviszony megszűnése után – a munkáltató kártérítést követelhet a megállapodás megszegése miatt, a munkajogi kártérítési felelősség szabályai szerint. *”Végül megemlítendő az Mfv.II.10.573/2012/3. sorszámú ítélet, amely az előzőekben mondottakhoz hasonlóan megerősíti, hogy a versenytilalmi megállapodás érvényességének és megszegésének elbírálása során különös jelentősége van annak tartalmának, hiszen az egy polgári jogi tartalmú, szinallagmatikus megállapodás, amelyben egyik oldalról a megfelelő ellenértékének, másik oldalról pedig a kötelezettségvállalás kölcsönösségének egyértelműen meg kell jelennie.”* „...a polgári jogi szerződési forma szimplán csak a versenytilalom kereteit biztosítja, azt tartalommal természetesen az Mt. és a munkáltató és munkavállaló sajátos kapcsolatrendszerére alapján kell megtölteni. Az igényérvényesítés során azonban kétségtől a munkajogi igény érvényesítésére vonatkozó sajátos szabályokat kell figyelembe venni.”<sup>25</sup> A munkajogi versenykizáró megállapodás sajátos „kétarcúságát” jelzi az is, hogy a felek gyakran kötbért kötnek ki biztosítékként, amelyre egyértelműen a kódex szabályai az irányadók, azaz a Ptk. 6:186-189. §-a.

<sup>23</sup> Dr. Papp Tekla (2012): Gazdasági/üzleti kockázat – mint szerződési körülmény – megítélése a magyar magánjogban és versenyjogban [http://www.vmtt.org.rs/mtn2012/113\\_132\\_Papp\\_Tekla\\_A.pdf](http://www.vmtt.org.rs/mtn2012/113_132_Papp_Tekla_A.pdf), 124.

<sup>24</sup> 32/1991. (VI. 6.), 43/1995. (VI. 30.) és 66/1995. (XI. 24.) AB határozatok

<sup>25</sup> Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó (2015), 255.

**g) Mögöttes szabályok**

A közvetítói jogviszonyra a magánjogi kódex szabályai vonatkoznak, a munkajogi versenytilalmi megállapodás tekintetében az Mt. nem mondja ki kifejezetten, hogy a versenytilalmi megállapodásra a Ptk. szabályai az irányadók, ellentétben a korábbi Mt. szabályokkal. Szerzők szerint ennek különösen nagy jelentősége van a Ptk. érvénytelenség, feltűnő értékaránytalanságra vonatkozó szabályai, az elévülés, vagy a kártérítés szabályai tekintetében<sup>26</sup>. Szerzők álláspontja szerint: *„E szempontból érdekes szembesülni azzal, hogy a versenytilalmi megállapodás kapcsán éppen ellentétes folyamat játszódik le a 2012. évi Mt. nyomán, mint ami a munkajogi szabályanyag egészét jellemzi, hiszen a polgári jogi szabályok közvetlen alkalmazásának kizárása mindenképpen a versenytilalmi megállapodás „munkajogiasításának” irányába hat.”<sup>27</sup>*

---

---

---

<sup>26</sup>Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó (2015), 249.

<sup>27</sup>Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó (2015), 255.