

Bárdos Rita

Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

Témavezető: Lehoczkyne dr. Kollonay Csilla

A MUNKÁLTATÓ LEGFÉLTETTEBB TITKAI

I. Bevezetés

A piacgazdaságban a gazdasági verseny a vállalkozások – egyenrangú piaci szereplők – között valósul meg, a tisztességtelen piaci magatartás tilalmáról szóló törvény is e szereplők közötti versenyt védi. Munkaviszonyban a munkavállaló a munkáltató számára és érdekében fejti ki tevékenységét, ezzel összeférhetetlen piaci versenytársként megjelenése. Ezért, szemben az általános munkajogi megközelítéssel, amikor is a gazdaságilag gyengébb fél, a munkavállaló jogos érdekei kapnak védelmet a munkáltatóval szemben, a munkajogi versenytilalom a gazdaságilag erősebb fél, a munkáltató érdekeit hivatott szolgálni.

A munkaviszonyban a munkavállaló azért, hogy munkaerejét a munkáltató rendelkezésére bocsátja, mintegy lemond az önálló gazdasági tevékenységről, egyúttal azonban mintegy „részévé” válik a munkáltatói szervezetnek és a munkáltató érdekében történő tevékenysége kapcsán fontos információk, adatok, megoldások birtokába juthat, hiszen a munkáltató kénytelen ezen titkait megosztani vele ahhoz, hogy a munkavállaló feladatait megfelelően teljesíteni tudja. Akár olyan tudást is megszerezhet, amelyen a munkáltató gazdasági léte alapul, amely tehát a munkáltató számára felbecsülhetetlen értéket képvisel. Sokszor maguk a munkavállalók sincsenek tisztában azzal, hogy mekkora kincs birtokába kerültek és nem szentelnek kellő figyelmet a titkok megóvására, vagy fordítva, nagyon is tudatában vannak az információk jelentőségének, amit kihasználnak.

Ezáltal a munkajogra jellemző alaphelyzet megfordul: a munkáltató az, aki ki van szolgáltatva a munkavállalónak. Megnő a jelentősége annak, hogy megfelelő szabályozás bástyázza körül a munkáltató legféltebb titkait, és védje attól, hogy a munkavállaló ezeket a munkáltató jövőbeli versenytársaként vagy ilyenhez szegődve használja fel. Kiindulásként azonban meg kell vizsgálni, hogy a munkáltató gazdasági érdekeinek védelme és a munkavállaló foglalkozás szabad megválasztására irányuló jogának korlátozása mennyire egyeztethető össze a verseny szabadságának alkotmányos védelmével.

Az Alkotmány Preambuluma és a 9. § (1) bekezdése szerint Magyarország gazdasága piacgazdaság. A 9. § (2) bekezdése pedig kimondja, hogy a Magyar Köztársaság elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a verseny szabadságát. Az Alkotmánybíróság több határozatban foglalkozott a piacgazdaság és az alkotmányos-

ság összefüggéseivel. Egyik ilyen határozatában leszögezte, hogy „A liberalizmus örök dilemmája, hogy mikor szabad (kell) a szabadságot önmaga ellen védeni. Igaz, hogy a szabad piac korlátozásainak is a szabad piac fenntartását kell szolgálniuk, de nincs alkotmányos ismérv arra, hogy mikor fordul e cél visszájára”, másrészt egy „adott gazdaságpolitika szerint más-más az ideális piaci szabadság”. Emellett alkotmányos lehet a piac korlátozása a piac szabadságától teljesen független alapjogok és alkotmányos érdekek miatt is: például környezetvédelmi, egészségügyi vagy éppen honvédelmi okokból. Az ilyen korlátozásnál vizsgálni kell az azt elvileg igazoló ok meglétét.¹

A munkavállaló üzleti titok tiszteletben tartására és konkurens tevékenységtől való tartózkodására vonatkozó kötelezése, amely szabad vállalkozási tevékenységének korlátozását jelenti, a munkaviszony fennállása alatt jogszabályon (a Munka Törvénykönyvében – továbbiakban Mt. – rögzített, valójában az alapelvi jellegű jöhízemű együttműködés kötelezettségén) alapul, míg a megszűnést követően jogszabályon és a felek ennek felhatalmazásával létrejött megállapodásán alapul. Az első esetben a kérdés, hogy a jogszabályi tilalom, annak személyi, tárgyi és időbeli hatálya körében mutatható ki az alapelvi együttműködés körébe vonást igazoló ok, érdek. A munkaviszony megszűnése utáni időszak alatt az üzleti titok védelme továbbra is jogszabályon (ám ekkor már polgári jogi, büntető jogi, versenyjogi, szakmaspecifikus stb. normákon) alapul, amikor is az egykori munkáltatói egyéni érdek védelmének a közérdek szab határt. A versenytilalom ezzel szemben jogszabályi felhatalmazás és feltételek mellett megkötött magánjogi szerződés alapján áll fenn. Mivel a jogszabály csak lehetőségként kínálja fel a versenytilalmi megállapodás megkötését, a munkavállalónak szabadságában áll eldönteni, hogy felvállalja-e a többlet terhet vagy sem.

Egyes jogrendszerek alkotmányossági alapon *ab ovo* tilosnak, ezáltal semmisnek tartják a versenytilalmi megállapodást, és csak nagyon kivételes körülmények között ismerik el érvényesnek. Ilyennek tekinthető USA Kalifornia Állam bírói gyakorlata, amely szerint a konkurencia-tilalom általában kikényszeríthetetlen, mert a munkavállaló szabad mozgáshoz és jóllétéhez fűződő jogát sérti.² Kivételes esetben, ha a versenytilalom egy vállalkozás eladásával, feloszlásával, valamely tag

¹ Ld. A közúti közlekedés rendjéről szóló 1998. évi I. tv.-nek (a taxiengedélyek száma korlátozásának módjáról szóló rendelkezése) alkotmányellenességét megállapító 21/1994. (IV. 16.) AB határozat, amely a továbbiakban rögzíti azt is, hogy a „A piacgazdasághoz senkinek sincs joga, vagyis nem minősíthető alapjogként; a piacgazdaság sérelmére hivatkozva semmilyen alapjog sérelmének alkotmányellenessége nem dönthető el. Nem lehet egy beavatkozás alkotmányosságát attól függővé tenni, hogy a korlátozás a piacgazdaság kiépítését szolgálja-e. Változó kormányok változó gazdasági helyzetben gazdaságpolitikájukat szabadon alakítják, szabadon liberalizálnak vagy szigorítják az irányítást, amíg csak a „piacgazdaságot” nyilvánvalóan lehetetlené nem teszik.

² With a few exceptions, „every contract by which anyone is restrained from engaging in a lawful profession, trade, or business of any kind is to that extent void”. (Californias’s Business and Professions Code Section 16600)

kiválásával függ össze, vagy az érdekelt üzleti titkainak megóvása érdekében szükséges, tekinti a bíróság érvényesnek.³

Az Európai Unió tagállamain belül is igen sokszínű megítélés alá esik az üzleti titok védelmezhetősége és a konkurencia tilalom megengedhetősége. Általánosságban az állapítható meg, hogy valamennyi országban ismerik és jogszabály vagy bírói gyakorlat által körvonalazott feltételek mellett elismerik a munkavállaló konkurens tevékenységének munkáltatói gazdasági érdekek védelmében történő korlátozását.

Angliában például csak meghatározott munkakörben alkalmazott munkavállalókkal lehet versenytilalmi megállapodást kötni, amely csak abban az esetben érvényes, ha a munkaviszony nem a munkáltató szerződésszegése vagy egyéb jogellenes magatartása folytán szűnt meg. Az egy évet meghaladó tartamú tilalmat csak különleges körülmények és egyértelmű bizonyítékok mellett fogadja el a bíróság,⁴ és az angol jogalkalmazás ismeri a konkurencia-tilalmi megállapodás részleges érvénytelenségét is.

Franciaországban tételes jogi szabályozás nem vonatkozik a versenytilalomra, csak esetjog. Általános elvárásként azt fogalmazták meg, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekeit kell szolgálnia, nem zárhatja ki teljesen a munkavállaló saját területen történő elhelyezkedését, időben és földrajzilag korlátozott, emellett kötelező ellenérték kikötése. A bíróság arra fókuszál, hogy a munkavállaló munkához való joga mennyiben sérül, tehát a tilalom nem zárhatja ki olyan tevékenység végzését, amely a munkavállaló végzettségével, képesítésével és szakmai gyakorlatával konzisztens. A bíróság mérlegeli a munkavállaló ismereteinek szélességét és azt, hogy mennyire nehéz találni a másik szektorban állást. A tilalom indokoltságánál a francia bíróságok azt is vizsgálják, hogy a munkavállaló a munkaviszonya alatt mennyire mély kapcsolatban állt az ügyfelekkel, mennyiben fért hozzá az érzékeny üzleti információkhoz és a munkáltató tulajdonának minősített know-how-hoz. Általában 12-24 hónapos tilalmakat elfogadottak. A bíróságnak lehetősége van a szerződésben kikötött időtartam és területi hatály korlátozására.

Németországban alapvető követelményeket fogalmaztak meg ahhoz, hogy a versenytilalmi megállapodás érvényes legyen. A munkáltató jogos gazdasági érdekeit kell szolgálnia, nem korlátozhatja a munkavállalót indokolatlanul az életvitelében, kötelező az ellenérték (kivéve a vezető állásúaknál), legfeljebb 2 évre szólhat, írásban kell megkötni és a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló a szerződésből egy eredeti példányt átvett.

³ D'Sa, v. Playhut, Inc., 85 Cal. App. 4th az 935

⁴ Thomas v. Farr plc & Hannover Park Commercial Ltd. (2007) EWCA Civ 118. Ebben az esetben a Bíróság elutasította azt a korábban elfogadott érvet, hogy amennyiben a munkáltató egy versenytilalmi „non-competition” megállapodást és egyben egy „non-solicitation” záradékot kényszerít a munkavállalóra, az előbbinek kell rövidebbnek és az utóbbinak a hosszabb időtartamúnak lennie (pl. 6 és 12 havi). A 12 hónapos versenytilalmi megállapodás „a munkáltatóra vonatkozó bizalmas információ piaci elavulása konzervatív megítélésén alapulónak”, és ennek folytán ésszerűnek minősült.

Olaszországban is kötelező írásba foglalni a versenytalmai megállapodást, ellenértéket fizetni, a korlátozásnak ki kell terjednie a cél, időbeli és területi hatály meghatározására, és szakmától ill. munkakörétől függően legfeljebb öt évre szólhat.⁵

A külföldi példák azt mutatják, hogy a joggyakorlat sokkal inkább a munkaviszony megszűnése utáni, majd az az alatti időszakra koncentrál. A versenyjogi megállapodás tartalmi követelményeit sok esetben a bírói gyakorlat alakította ki és formálja mind a mai napig, ami igaz azon országok esetében is, ahol egyébként jogszabályi szintű szabályozás is létezik. Ennek oka, hogy – hasonlóan a magyar helyzethez – a jogalkotó csak nagy vonalakban ad iránymutatást a konkurencia tilalmi szerződéssel szembeni tartami elvárásokra nézve. A másik következtetés, hogy az üzleti titok és a konkurens tevékenység határvonalát a legtöbb jogrendszerben nem húzták meg, a munkáltatónak az üzleti titkaihoz fűződő érdeke a munkaviszony megszűnése után nem részesül munkajogi védelemben, a munkáltató csak szerződés útján tudja bebiztosítani magát, és csak korlátozott mértékben és feltételek mellett.

A magyar munkajogi szabályozás is eltér attól függően, hogy a munkaviszony fennállta alatti vagy megszűnése utáni időszakról van szó, ezért a további vizsgálatás ebben a két irányban folytatódik.

A munkaviszony fennállása alatti időszakban a munkavállalót a munkáltató gazdasági érdekeivel kapcsolatban háromfajta kötelezettség terheli: egyrészt köteles a munkáltató üzleti és egyéb titkait megőrizni, másrészt köteles bejelenteni, ha további munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt kíván létesíteni, harmadrészt pedig nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Ezeket a pontokat a tanulmány egyenként tárgyalja és ebben a körben ismereti a vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő szabályokat is, továbbá felvázolja a jogsértő magatartás esetén alkalmazható szankciókat.

A munkaviszony megszűnése után a volt munkavállaló bizonyos körülmények fennállása esetén köteles a munkáltató üzleti és egyéb titkait megőrizni, ill. meghatározott feltételek mellett a konkurens magatartástól tartózkodni.

II. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelme a munkaviszony fennállása alatt

1. Az üzleti titok megőrzésére irányuló kötelezettség a munkaviszony fennállása alatt

Először is szükséges magának az üzleti titoknak a meghatározása. A Mt. nem tartalmaz definíciót, hanem a Ptk.-ra utal, amely szerint üzleti titok a gazdasági tevé-

⁵ A megszorítás időtartama vezetők esetében nem haladhatja meg az öt évet, egyéb esetekben pedig a három évet. Amennyiben a felek ennél hosszabb időt kötöttek ki, az az említett időtartamra csökken (ld. olasz Codice Civile, 2125. cikkely)

kenységgel kapcsolatos minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása a jogosult pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedést megtette.

Ez a meghatározás újabb kérdést vet fel: mi minősül szükséges intézkedésnek, pl. a belépési kódot alkalmazó munkáltató ráutaló magatartással megteszi-e a szükséges intézkedést? Vagy kizárólag az írásba foglalt, az üzleti titok megőrzésére vonatkozó kötelezettségre való figyelemfelhívás tesz eleget ennek a feltételnek? Amennyiben igen, úgy milyen jellegű és tartalmú okiratról van szó? Kétoldalú megállapodásról, pl. munkaszerződésről, vagy egyoldalú előírásról, pl. a munkáltató belső szabályzatáról?

A Mt. a jogviszony jellegéből adódóan túlmutat a polgári jogi szabályozáson és védeni rendeli a munkáltatóra, ill. tevékenységére vonatkozó alapvető fontosságú információkat is. A munkavállaló ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amely közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járna. Ilyennek minősülhet pl. a magánklinikában foglalkoztatott aszisztensnő által megismert, a páciensekre vonatkozó orvosi titok. Egyes ágazatokban (biztosítás, pénzügyi tevékenység stb.) éppen e harmadik személyekre tekintettel speciális titokvédelmi előírásokkal találkozhatunk.⁶

A Mt. – összhangban más jogszabályokkal – az üzleti titok védelmét megvonja a közérdekű adatoktól és közérdekből nyilvános adatoktól. Eltérően szabályozza a Mt. a Ptk.-hoz képest az üzleti titoksértés elkövetési magatartását is. Míg ez előbbi egyszerűen megőrzési kötelezettséget ír elő a munkavállaló számára, addig a Ptk. alapján titoksértés nyilvánosságra hozattal, illetéktelen személyek általi hozzáféréssel vagy felhasználással valósítható meg. A passzív magatartás (pl. belenyugvá az üzleti titok sérelmébe) a titoknak való illetéktelen személy által történő hozzáférés esetén képzelhető el, míg a nyilvánosságra hozatal és a felhasználás aktív magatartást feltételez.

2. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése

A munkáltató jogos gazdasági érdekeit a Mt. kétféleképpen védi. Az egyik típusú védelem a további munkaviszony létesítésének előzetes bejelentésére vonatkozó kötelezettség rögzítése, a másik pedig az egyéb jogellenes magatartás (pl. konkurrens tevékenység) tiltása.

⁶ Pl. a biztosítási titok tekintetében, időbeli korlátozás nélkül – ha törvény másként nem rendelkezik – titoktartási kötelezettség terheli a biztosítót, a független biztosításközvetítőt, a biztosítási szaktanácsadó tulajdonosait, vezetőit, alkalmazottait és mindazokat, akik ahhoz a biztosítóval kapcsolatos tevékenységük során bármilyen módon hozzájutottak

A további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony engedélyezésére vonatkozó kötelezettséget már az 1967. évi II. törvény is ismerte, ráadásul sokkal részletesebben szabályozta, mint a hatályos jogszabály. Megkülönböztette a további jogviszonyt és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt. Rögzítette, hogy mikor minősül a főálláson kívüli egyéb jogviszony összeférhetetlennek (ha a tisztességtelen gazdasági tevékenység tilalmára vonatkozó szabályba ütközik, alá-fölérendeltségi viszonyban lévő két államigazgatási szervnél vagy hozzátartozóval kerülne a munkavállaló munkakapcsolatba). Meghatározta a másodállás fogalmát, amely jogviszonyt csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával lehetett létesíteni (mivel a munkaidők fedték egymást) és amely munkáltatói döntés ellen munkaügyi jogvita nem volt kezdeményezhető. Definiálta továbbá a mellékfoglalkozást, amelyet előzetes bejelentéshez kötött, és amely összeférhetlenség esetén volt megtiltható, s amely intézkedés ellen munkaügyi jogvita volt kezdeményezhető.

A hatályos munkajogi szabályozás szerint a munkavállaló köteles a munkáltatónak bejelenteni a további munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését. Eltérő megállapodás hiányában akkor tilthatja meg a munkáltató, ha a másik jogviszony jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A veszély nem csak konkurens tevékenység kifejtése esetén áll fenn, hanem pl. abban az esetben is, ha a munkavállaló főállása mellett éjszakai munkát vállal és fáradtsága miatt nem tudja megfelelően ellátni a munkáját. (Ilyen volt pl. az a titkárnő, aki másodállásban éjszaka pókversenyeken osztóként tevékenykedett.)

A Mt. lehetővé teszi, hogy a további jogviszony létesítését a felek már magában a munkaszerződésben kizárják. Egyéb, a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magtartás alatt elsősorban a konkurens tevékenység értendő, amelyet jól példáz az alábbi jogeset.

A munkavállaló minőségi borok értékesítésével foglalkozó ügynökként tevékenykedett. Alapított egy betéti társaságot, amelyben kültagként vett részt. A társaság tevékenységi köre jelentős részben megegyezett a munkáltatóéval. Amikor a munkáltató ezt megtudta, a munkaviszonyt rendkívüli felmondással megszüntette. Ezt támadta meg a munkavállaló arra való hivatkozással, hogy a betéti társaság eltérő márkájú borokat forgalmaz. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a veszélyeztetése megállapítható abban az esetben is, ha a munkavállaló közreműködésével tevékenykedő konkurens cég azonos jellegű, de eltérő márkájú terméket forgalmaz. Azt is kimondta a Legfelsőbb Bíróság, hogy azáltal, hogy a betéti társaság döntéshozatalában a felperes részt vesz és döntéseit a munkáltatónál megszerzett üzleti információk és üzletpolitikai ismeretek birtokában tudja meghozni, képes a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetésére, így a rendkívüli felmondást jogszerűnek minősítette.⁷

⁷ EH 113.

3. A vezető állású munkavállalókra vonatkozó eltérő rendelkezések

A vezető állású munkavállalók titoktartására és konkurens tevékenységére nézve a gazdasági társaságokról szóló törvény is tartalmaz rendelkezéseket. Ezen törvény és az Mt. szabályozásbeli eltérései által keletkező ellentmondások azoknál a vezető állású munkavállalóknál kerülnek előtérbe, akik munkaviszonyban állnak. Az általánosság szintjén megállapítható, hogy az Mt. rendelkezései lényegesen részletesebbek, emellett több, azonos típusú magatartás esetében szigorúbb előírásokat támasztanak, mint a gazdasági társaságokról szóló törvény.

A munkaviszonyban álló vezető állású munkavállalóval szemben a Mt. ötféle kötelezettséget különböztet meg:

3.1. Egyéb jogviszony létesítésének tilalma

A vezető további munkaviszonyt, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt nem létesíthet. Szemben az általános rendelkezések hatálya alá tartozó munkavállalókra vonatkozó rendelkezéssel, ez egy abszolút tilalom, amely alól csak a tudományos, oktatói, ill. szerzői jogi védelem alá eső tevékenységre létesített jogviszony képez kivételt, azonban munkaszerződésben ez is megtiltható, előzetes bejelentéshez vagy engedélyhez köthető.

A gazdasági társaságokról szóló törvény tilalma ennél sokkal szűkebb, eszerint az érintett nem lehet vezető tisztségviselő a társaságéval azonos főtevékenységet is végző más gazdálkodó szervezetben. Ez a rendelkezés tehát nem zárja ki pl. megbízási jogviszony létesítését a konkurencssal.

3.2. Részesedésszerzés tilalma

Az Mt. értelmében a vezető nem szerezhethet részesedést – a nyilvánosan működő részvénytársaságban való részvénytulajdonlás kivételével a munkáltatóéval azonos vagy hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben. Ezzel szemben a gazdasági társaságokról szóló törvény e téren is sokkal enyhébb tilalmat fogalmaz meg, amely szerint a vezető tisztségviselő nem szerezhethet részesedést azonos főtevékenységet is folytató más gazdálkodó szervezetben.

Ezzel kapcsolatban felmerül a kérdés, hogy a másik társaságnak ténylegesen ki kell-e fejtenie a konkurens tevékenységet ahhoz, hogy a tilalom fennálljon? Amennyiben az a cég, amelyben a vezető tisztségviselő megbízatása fennáll, nem gyakorolja főtevékenységét, érvényes-e a megszorítás? Munkajogi megközelítésben mit tekintünk hasonló tevékenységnek? A bírói gyakorlat ezeket a kérdéseket részben megválaszolta. A Legfelsőbb Bíróság egyik döntése értelmében ugyanis közömbös, hogy megrendelés hiányában vagy más okból egy adott időpontban éppen nem fejt ki a társaság a konkurens tevékenységet, hiszen így az összeférhe-

telenségnek nem lenne értelme. Ezért a cégjegyzékben szereplő adatokat kell összevetni és amennyiben fennáll a tevékenységek közötti részbeni vagy teljes átfedés, úgy az összeférhetlenség fennáll. A társasági jogi szabályok változása azonban újabb kérdést vet fel, ugyanis már nem kötelező a TEAOR szerinti tevékenységeket feltüntetni a társasági szerződésben és a cégjegyzékben, így az, hogy két cég versenytársnak tekintendő-e, megítélésem szerint már csak a tényleges tevékenységük alapján dönthető el.

3.3. Ügyletkötés tilalma

A vezető állású munkavállaló a Mt. szerint nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket. Ez a rendelkezés összhangban van a társasági jogi szabályozással. Itt ugyanaz a probléma merül fel, mint a részesedésszerzés esetében, hogy tudniillik mi tekintendő a munkáltató tevékenységi körének.

3.4. Közeli hozzátartozóra vonatkozó bejelentési kötelezettség

A Mt. hatálya alá tartozó vezető állású munkavállaló köteles bejelenteni, ha közeli hozzátartozója tagja lett a munkáltatóéval azonos vagy hasonló tevékenységet folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, ill. vezetőként munkaviszonyt vagy munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített. Figyelemre méltó, hogy míg a részesedésszerzés esetében gazdálkodó szervezetről van szó, addig a közeli hozzátartozó esetében gazdasági társaságról. Emellett a Mt. közeli hozzátartozó meghatározása tágabb kört ölel fel: kiterjed az egyeneságbeli rokon házastársára, jegyesre, házastárs testvérére és a testvér házastársára is. Mind a Mt., mind a gazdasági társaságokról szóló törvény alapján lehetőség van a munkavállalót mentesíteni a bejelentési kötelezettség alól.

3.5. Titoktartási kötelezettség

A vezető állású munkavállalókra vonatkozó titoktartásra a Az Mt. külön rendelkezést nem tartalmaz, tehát ebben a körben rájuk is az általános szabályok vonatkoznak. Eltérés a gyakorlatban jelentkezik, amellyel kapcsolatban általánosságban megállapítható, hogy a vezető állás folytán fokozott elővigyázatosságot követeltek meg a munkavállalótól. Másrészt a vezető bizalmi pozícióban van, amelynek révén szélesebb körben van lehetősége üzleti titok birtokába jutni.

4. A munkáltató jogos gazdasági érdekeibe ütköző magatartás, az üzleti titok megsértése miatt a munkavállalóval szemben alkalmazható jogkövetkezmények

A munkáltató által alkalmazható szankciók eltérőek lehetnek attól függően, hogy vezető állású munkavállaló követi-e el a jogsértést vagy az általános szabályok alá tartozó dolgozó. A legkézenfekvőbb a munkaviszony megszüntetése: mindig az adott tényállástól függ, hogy rendes vagy rendkívüli felmondással él-e a munkáltató. A gyakorlatban ez utóbbi a jellemző, ami mutatja, hogy mennyire érzékeny területről van szó. A munkaviszony megszüntetése során az utóbbi időben egyre óvatosabbnak mondható munkáltatók üzleti titok sérelme vagy konkurens tevékenység esetén általában minden további nélkül nyúlnak a rendkívüli felmondás eszközehez, hiszen a további károk megelőzése érdekében elsődleges szempont, hogy a munkavállalót azonnali hatállyal eltávolítsák. Másrészt a munkáltatók rendkívül durva jogsértésként élik meg a bizalommal való visszaélést, ez a magatartás nemcsak anyagi szempontból érinti őket súlyosan, de erkölcsileg is mélységesen elítélendőnek tekintik.

A munkaviszony megszüntetése mellett másik eszköz a kártérítés, amely azonban gondatlan károkozás esetén még akkor is, ha vezető állású munkavállaló idézi elő, limitált, ezáltal a tényleges károkat aligha fedezi. Noha szándékos károkozás esetén ilyen limit nincs, továbbá a vezetői tevékenység körében okozott kárért a polgári jogi szabályok szerint tartozik a munkavállaló felelősséggel, kielégítő megoldást a munkavállalók vagyoni helyzete miatt a kártérítés, mint jogkövetkezmény szinte soha nem nyújthat.

Némileg szélesebb lehetőséget biztosít a munkáltató számára a vezető állású munkavállaló esetében, hogy kártérítés helyett azt is követelheti, hogy a munkavállaló a saját részére kötött ügyletet engedje át vagy a más számlájára kötött ügyletből eredő hasznát adja ki, vagy arra vonatkozó követelését a munkáltatóra engedményezze. Ez az intézmény azonban szintén számtalan gyakorlati kérdést vet fel, amelyek elsősorban a harmadik személlyel kötött ügyletekkel kapcsolatos bizonyítási nehézségekből fakadnak. Másrészt eljárási és érvényesíthetőségi problémába is ütközhet az ilyen tartalmú keresetet elbíráló határozat megszüvegezése, majd ezt követő végrehajtása.

A Mt. emellett lehetőséget biztosít azon munkáltatók számára, akiknél kollektív szerződés létezik, egyéb jogkövetkezmények alkalmazására. E szabályok azonban egyrészt a vezető állású munkavállalókra nem vonatkoznak, másrészt a szankciók sem jelenthetnek megfelelő kielégítési alapot, inkább preventív funkciójuk van. A munkavállaló figyelmeztetésben részesítése, a jutalom megvonása aligha alkalmas a munkáltatónak okozott kár kompenzálására, emellett a munkaviszony megszüntetésével való párosítása a kétszeres szankcionálás tilalmába is ütközhet. A Mt. jogkövetkezményeinek alkalmazása mellett tényállástól függően lehetőség van a büntetőjogi felelősségre vonásra is, az üzleti titok megsértése büntett, amely 3 évi szabadságvesztéssel büntetendő. Amennyiben a munkáltató valamely szakmai

testület tagja, amelynek kompetenciája a munkavállalókra is kiterjed (pl. az ügyvédi kamara jogosult szankciót alkalmazni az ügyvéd munkáltatóval munkaviszonyban álló ügyvédjelölttel szemben is) akkor adott esetben kellő visszatartó erőt jelenthet e testület felügyeleti tevékenysége.

5. A munkavállalót a munkáltató jogos gazdasági érdekeivel kapcsolatban terhelő kötelezettségek a munkaviszony megszűnése után

Ezek a kötelezettségek azonosak az általános szabályok hatálya alá tartozó és a vezető állású munkavállalók esetében is. Ennek azért érdemes figyelmet szentelni, mert van olyan jogrendszer (pl. a német), ahol még a munkaviszony megszűnése utáni időszakra nézve is eltérő rendelkezéseket állapítanak meg a vezetőkre.

A Mt. értelmében a munkavállaló nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit a munkaviszony megszűnése után sem, feltéve, hogy ezt ilyen tartalmú, ellenérték fejében kötött megállapodásban rögzítik, amely legfeljebb 3 évre szólhat. Erre a megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók. Első kérdésként az merül fel, hogy az üzleti titok megőrzésére vonatkozó kötelezettség is ebbe a körbe tartozik-e, tehát ahhoz, hogy az egykori munkavállaló megőrizze a munkáltató titkait szükség van-e megállapodásra, ellenértékre, van-e ennek időbeli korlátja? A munkaviszony megszűnése után a versenytilalom körében a polgári jog, versenyjog, büntetőjog szabályai irányadók azzal, hogy bizonyos ágazatokban egykor dolgozókra szakmaspecifikus előírások is vonatkoznak. Gondolok itt pl. a pénzügyi intézményekre, tőkepiacról szóló törvény hatálya alá tartozó szervezetek alkalmazottaira, biztosítótársaságok munkatársaira stb. Őket amellet, hogy a munkáltató ügyfeleire vonatkozó bank-, biztosítási, pénztártitok megőrzési kötelezettség terhel időbeli korlát nélkül, kötelesek úgyszintén korlátlan ideig minden további nélkül a munkáltatóra vonatkozó üzleti titkokat is megőrizni. Azon munkavállalók esetében, akik nem tartoznak speciális szabály hatálya alá, a Ptk., a Tisztességtelen piaci magatartásról szóló törvény és a Btk. rendelkezései irányadók. Mivel a Ptk. alapján a korábban ismertetettek szerint ahhoz, hogy az üzleti titok törvényi védelemben részesüljön, a titokban tartáshoz szükséges intézkedést a jogosultnak meg kell tennie, a munkáltatónak ezt valamilyen formában teljesítenie kell ahhoz, hogy a munkaviszony megszűnése utáni, egykori munkavállalója által elkövetett üzleti titoksértés miatt fel tudjon lépni. Ezen intézkedés mikéntjére a szintén korábban kifejtettek szerint még keresendő a konkrét válasz. Annak meghatározása is nyitott kérdés, és mind jogalkotói, mind jogalkalmazói szemszögből kihívást jelent, hogy miképpen, milyen ismérvek alapján lehet elhatárolni, hogy mikor van szó üzleti titokról és mikor pusztán a munkáltatónál megszerzett gyakorlatról, kifejlesztett képességekről, amelyek nem tekinthetők a munkáltató jogos gazdasági érdekei szempontjából védendőnek.

A még kiforrottnak nem mondható bírói gyakorlatból az vonható le, hogy önmagában az egykori munkáltatóéhoz hasonló vagy azzal azonos tevékenység folyta-

tása, amennyiben ahhoz valamilyen többletelem nem társul, nem jogellenes. A többletelemek fennállta leginkább a versenytörvény alapján vizsgálható, a bírói gyakorlat e körben elég „elnézőnek” mondható. A volt kollégák átcsábítása például önmagában nem jogellenes, mivel a versenyjog szemszögéből ez a piaci verseny kieleződését biztosíthatja. Jogszerűtlenné akkor válik ez a magatartás, ha tisztességtelen módon és eszközökkel történik, például a volt munkáltatót lejáratják, az új munkáltatót szédelgően feldicsérik annak érdekében, hogy a munkavállalót rábeszéljék a váltásra. Tisztességtelen az is, ha a volt munkáltató üzleti titkainak felhasználásával fejtik ki a konkurens tevékenységet. A versenytörvény külön is nevesíti azt az esetet, amikor az üzleti titokhoz bizalmi viszony, mint pl. munkaviszony során jutnak hozzá.

5.1. Versenytalalmi megállapodás

Abban az esetben, ha a munkáltató a jövőre nézve is szeretné biztosítani, hogy egykori munkavállalója bizonyos, korlátozott ideig még tisztességesen se fejtsen ki konkurens tevékenységet, ezt a Mt. alapján a munkavállalóval kötött külön megállapodásban teheti meg. Erre a munkaviszony fennállása alatt bármikor sor kerülhet. Gyakran a hosszabb távú együttműködés során kerül a munkavállaló abba a helyzetbe, hogy a munkáltatótól komoly ismereteket sajátítson el vagy a ranglétrán emelkedve sikerül elmélyíteni és kibővíteni tudását. Ilyenkor csak később merül fel a munkáltató részéről az az igény, hogy az értékes munkavállaló konkurens tevékenységével szemben óvintézkedést tegyen, erre nyújthat megoldást a versenytalalmi megállapodás. Mivel a Mt. csak néhány támpontot ad e szerződés tartalmára nézve, az arra vonatkozó további ismérvek a bírói gyakorlat során kristályosodtak ki.

5.2. A tilalom körülhatárolása

Egyik legnagyobb feladatot a tiltott tevékenység, magatartás körvonalazása jelenti, ami megtörténhet konkrét tevékenység megnevezésével (pl. pénzügyi tanácsadói tevékenység), a munkáltató tevékenységi köréhez való hasonlítással (pl. nem helyezkedhet el a munkáltató főtevékenységét gyakorló munkáltatónál), ágazattól való eltiltással (pl. a szalámi-mester nem helyezkedhet el a húsipar- és kereskedelemben), meghatározott versenytársak felsorolásával, területi korlátozással. Olaszországban megengedett az olyan tevékenység tiltása is, amelyet a munkáltató nem fejt ki, ez azonban nem akadályozhatja meg a munkavállalót a munkaviszonyt megelőzően szerzett képesítése, tapasztalata felhasználásában.

5.3. Ellenérték

Elgondolkodtató, hogy kielégítő-e a Mt. azon megoldása, hogy nem határozza meg az ellenérték mértékét. Franciaországban például a kollektív szerződésekből szokták az ellenérték mértékét meghatározni, amely átlagban az utolsó átlagkereset 50 %-a a tilalmi időszakokra. Ha csak egy tevékenységet érint a tilalom, akkor ez 33 %, ha többet 66 %, amennyiben pedig az érintett időszak hosszabb, mint két év, az ezt meghaladó időtartamra a munkavállalónak a teljes korábbi átlagkeresete jár.

A sok jogász által tényként kezelt magyar bírói gyakorlat által meghatározott ellenérték a havi átlagkereset 50 %-a. Gyakran figyelmen kívül hagyják, hogy az ellenérték kívánatos mértékét számtalan tényező összevetésével lehet csak megállapítani, amihez olykor még a piac elemzése is szükséges lenne. Amiben egyértelmű a bírói gyakorlat, az annak a megítélése, hogy mik a jogi következményei annak, ha hiányzik az ellenérték:

A munkáltató és a munkavállaló egy évre versenytildalmi megállapodást kötött, amelyben nem rendelkeztek az ellenértékről. A munkaviszony megszűnése után a munkavállaló nem helyezkedett el konkurensnél. Majd az egy év eltelte után pert indított 6 havi átlagkereset iránt, mert megítélése szerint ez az összeg lett volna megfelelő kompenzáció a tilalom betartásáért. Érvelését a Ptk. 237. § (1) bek.-re alapította, mely szerint az érvénytelen szerződés esetén a megkötése előtti helyzetet kell visszaállítani. A Legfelsőbb Bíróság a keresetet elutasító I. és II. fokú ítélet hatályában fenntartotta, mert indokolása szerint a perben nem merült fel adat arra – és erre maga a munkavállaló sem hivatkozott –, hogy reális lehetősége lett volna a konkurens munkáltatónál elhelyezkednie.⁸ Ebből a döntésből látható, hogy az ellenérték hiánya olyan érvénytelenségi ok, amelyet a bíróság nem tud kiküszöbölni, ellenben amennyiben a munkavállaló teljesítést tud igazolni, a bíróság mérlegeléssel megállapíthatja az ellenérték összegét és kötelezheti a munkáltatót annak megfizetésére.

Az ellenérték mértékénél többek között az alábbi tényezőket kell figyelembe venni: munkakör, pozíció, időtartam, a tilalom súlyossága, az átlagkereset mértéke, megsértés esetére kikötött szankcióval való arányosság, stb..

5.3.1. Az ellenérték esedékessége

Mivel a Mt. az ellenérték esedékességére nézve sem nyújt támpontot, arra a gyakorlat több megoldást is talált, amelyek közül mindegyiknek megvan az előnye és hátránya, s amelyek külön elemzésre is érdemesek. A leggyakoribb lehetőségek:

- a munkáltató egy összegben fizeti ki a tilalmi időszak eredményes lejárata után
- a munkavállaló előre kapja meg a munkaviszony megszűnéskor
- havi részletekben a munkaviszony megszűnése után történik a kifizetés
- havi részletekben, a munkabérral együtt folyósítják

⁸ BH 2007.308

- eshetőlegesen, a munkáltató döntése alapján fizetik ki. Ezt a frappáns megoldást szemlélteti az alábbi jogeset:

Alperes munkavállaló vezető programozó volt a felperesnél. Szerződést kötöttek, hogy a munkaviszony megszűnése után egy évig köteles bejelenteni, ha munkavégzésre irányuló bármilyen jogviszonyt kíván létesíteni, amit az alperes ezen időszakon belül megtilthat. Ebben az esetben az utolsó átlagkereset 50 %-a jár havonta a munkavállalónak az egy év leteltéig. E szabály megszegése esetére 1.000.000,- Ft kötbért kötöttek ki a felek. A munkaviszony megszűnése után alperes saját vállalkozást alapított és annyit közölt a munkáltatóval, hogy fő üzleti iránya egy harmadik ország lesz, amely Magyarországot és Ausztriát nem érinti, azonban konkrét üzleti partnert nem nevezett meg titoktartási kötelezettségre hivatkozva. Felperes az 1.000.000,- Ft iránt perelt, aminek a Legfelsőbb Bíróság helyt adott, mivel az alperes előzetes és konkrét bejelentésre volt köteles, amit elmulasztott, hiszen a felperes csak konkrétumok birtokában tudott volna dönten, hogy megtiltja-e a konkurens tevékenységet.⁹

5.3.2. Szanciók

Érdekes vizsgálódási területet jelent a megállapodásban kiköthető jogkövetkezmények körének feltárása. Mivel a megállapodásra a Mt. szerint a polgári jog szabályai irányadók, így a bírói gyakorlat által is elfogadottan van lehetőség a bizonyítási nehézségekbe ütköző kártérítés mellett kötbér kikötésére is. Amennyiben pedig a konkurencia tilalom megsértéséhez többtelelemek is társulnak, pl. üzleti titoksértés, tisztességtelen magatartás stb., felmerülhet – a szerződésben meghatározottakon túlmenően – a polgári jog és versenyjog biztosította egyéb jogkövetkezmények alkalmazása is.

5.3.3. Elállási lehetőség

Sajátos jellegéből adódóan a versenytilalmi megállapodást nem lehet felmondani.

A felek két éves konkurencia tilalmat kötöttek ki, ellenértékként az utolsó átlagkereset 25 %-ában állapodtak meg havonta történő teljesítéssel. A munkáltató kikötötte a felmondás jogát. A munkaviszony megszűnése után egy hónappal, mivel a felperes gyés-en volt, az alperes felmondta a megállapodást, mert szerinte a felperes azt úgysem teljesíthette volna. A felperes keresetében kérte a felmondás érvénytelenségének megállapítását és a munkáltató megállapodás szerinti ellenérték megfizetésére való kötelezését. Az I. és II. fokú bíróság arányos, egy havi átlagkereset megfizetésére kötelezte az alperest, mert egy hónap elteltével mondott fel. A Legfelsőbb Bíróság szerint azonban csak az elállás jogát lehetett volna kikötni, amely a másik fél teljesítésének megkezdéséig állt volna fenn. Miután a felperes gyés-en volt, bármikor dönthetett volna úgy, hogy újra elkezd dolgozni, aminek korlátját képezte volna a versenytilalmi megállapodás, így nem lehet azt állítani,

⁹ BH 2005/31

hogy még nem kezdte meg a teljesítést. Ezért már érvényesen elállni nem lehetett, felmondani pedig egyáltalán nem lehetett volna egy ilyen megállapodást, így a bíróság a munkavállaló javára a teljes ellenértéket megítélte.¹⁰

Egy másik esetben abban állapodtak meg a felek, hogy a munkavállaló egy évig nem folytathat a munkáltató tevékenységi körébe tartozó vagy ahhoz hasonló tevékenységet, ezért 6 havi átlagkeresetnek megfelelő mértékű egyszeri juttatást kötöttek ki. A munkaviszony megszűnése előtt néhány nappal a munkáltató felmentette a tilalom alól a munkavállalót és nem fizette ki a 6 havi ellenértéket. A munkavállaló ez iránt indított pert. Az alperes előadta, hogy a körülmények időközbeni változása miatt a felperes nem tudta volna veszélyeztetni az alperes jogos gazdasági érdekeit még abban az esetben sem, ha a munkaviszony megszűnése után azonnal elhelyezkedik. A Legfelsőbb Bíróság megállapította, hogy a tilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy arra bármelyik fél utóbb hivatkozzon. Így a megállapodás egyoldalú megszüntetésére – külön rendelkezés hiányában – jogszerűen nem volt lehetősége a munkáltatónak.

Az elállás joga tehát akkor gyakorolható, ha azt a megállapodásban kikötik, mégpedig addig az időpontig, amíg a másik fél a teljesítést meg nem kezdi, ez az időpont pedig a munkaviszony megszűnését követő nap. Amennyiben azonban munkáltatói rendes felmondással szűnik meg a munkaviszony, ez a munkavégzés alóli felmentés első napja, mert ettől a pillanattól kezdve a munkavállaló elvileg már el is helyezkedhetne egy másik munkáltatónál. Végül, de nem utolsósorban megemlítendő, hogy ennek az „átfedésnek” problémáját korábban elfedte az, hogy az Mt. eredeti szövege munkáltatói rendes felmondás esetére nem tette lehetővé a korlátozás érvényesítését az alkalmazottal szemben. Mind a jogszabálmódosítások eredményeként kialakult jogalkalmazási kérdőjel, mind pedig maguk a törvénytörvényeken végrehajtott módosítások a norma mögötti bizonytalanságot, és változó értékrendet, megítélést jelzik.

III. Összegzés

Az 1992-ben megalkotott Munka Törvénykönyvének versenytilalmi szabálya piacgazdasági tapasztalatokra kevésbé támaszkodhatott. A külföldi jogrendszerekből bántortalanul és felemásan átvett norma az időközben történt módosítások ellenére, és a magánjogi és versenyjogi környezet – szabályaival együtt alkalmazva sem alkalmas a jelenlegi gyakorlat és esetjog tükrében arra, hogy betöltse rendeltetését. Nevezetesen azt, hogy az autonóm magánjogi piaci aktorok világának és a vezetési-függőségi viszonyban, valamint eltérő alkupozícióban levő munkáltató-munkavállaló viszonyoknak ezt a sajátos összefonódását – hazai gazdasági társadalmi hagyományokon alapulva, de a nemzetközi tapasztalatokra és követelményekre is

¹⁰ EH 1532

figyelemmel rendezze. A szabályozással szembeni követelmény – mint minden e körbe tartozó életviszony jogi rendezésével szemben –, hogy az a felek arányos érdekeinek figyelembevételével és a piaci verseny közérdekét jelentő szabadságának biztosítása mellett jogalkalmazási bizonytalanságok és következtetlenségek nélkül, olajozottan működjön. E követelményeknek megfelelő munkavállalói versenytilalmi jog kidolgozása az eddigi tapasztalatokon és további kutatásokon alapulva a munkajog előtt álló egyik időszerű feladatnak tekinthető.