

Ember Alex

PhD, egyetemi adjunktus (tanszékvezető helyettes)

Szegedi Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék

A versenytalimi megállapodás

Debreceni Jogi Műhely, 2015. évi (XII. évfolyam) 3-4. szám (2015. december)

DOI [10.24169/DJM/2015/3-4/2](https://doi.org/10.24169/DJM/2015/3-4/2)

I. Bevezető

A versenytalimi megállapodás - lényegét tekintve - a munkáltató jogos gazdasági érdeke védelmének a kiterjesztése a munkaviszony megszűnését követően, azaz a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében, legfeljebb két évig tartózkodni köteles a volt munkáltatójával szembeni konkurens tevékenységtől. A korábbi Munka Törvénykönyvében^[1] a versenytalimi megállapodás nem volt nevesítve, a jogszabály csak utalt arra, hogy a felek köthetnek ilyen tartalmú megállapodást. Az új Mt. már nevesíti ezen megállapodást, mint versenytalimi megállapodást és a törvény XVIII. fejezetében „*A munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások*” körében szabályozza.

A munkáltató jogos gazdasági érdekének az alapelve négy pilléren nyugszik:

- a konkurens tevékenységtől való tartózkodás;
- az üzleti titok védelme;
- a munkavállaló munkaidején kívüli magatartása;
- a munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogának korlátozása.

A versenytalimi megállapodás a konkurens tevékenységtől való tartózkodás meghosszabbítása a munkaviszony megszűnését követően. A gyakorlatban a felek sokszor keverik és összemossák a konkurens tevékenységet és az üzleti titok védelmét, amelyek bár látszólag mutathatnak hasonlóságot mégis két teljesen külön jogintézményt takarnak.

Az alábbiakban megkíséreljük áttekinteni a versenytalimi megállapodást érintő lényegesebb kérdéseket a hatályos és a korábbi szabályozás tükrében.

II. A versenytalimi megállapodás jogági elhelyezkedése

A versenytalimi megállapodás az 1992-es Mt. szerint olyan polgári jogi szerződés volt, mely szorosan kapcsolódott a munkaviszony megszüntetéséhez. Az Mt.-beli szabályozás indokát az adta, hogy azt a felek a közöttük fennálló korábbi munkaviszonyra tekintettel kötötték a volt munkáltató jogos gazdasági érdeke időbeli kiterjesztése céljából. A régi Mt. egyértelműen deklarálta, hogy „*e megállapodásra a polgári jog szabályai az irányadók*”.

A hatályos Mt. 228.§-a koncepcionális változást hozott, ugyanis a versenytalimi megállapodást már

főszabályként nem a Ptk. szabályai alapján rendeli szabályozni, hanem erre a megállapodásra is az Mt. rendelkezései az irányadók.^[2] A hatályos szabályozásból kitűnik, hogy a jogalkotó kifejezetten a versenytilalmi megállapodás vonatkozásában már nem rendelkezik a Ptk. szabályainak az alkalmazásáról. Ugyanakkor az Mt. 31.§-a rögzíti, hogy a nem szabályozott kérdésekben a Ptk. ott meghatározott rendelkezéseit kell alkalmazni. A Ptk. mint háttérjogszabály alkalmazását indokolja továbbá a versenytilalmi megállapodás jogi természete, vagyis az, hogy e megállapodás valójában – tartalmát tekintve – polgári jogi megállapodás, a munkajogi vonatkozása csupán annyi, hogy azt a felek a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik.^[3]

Magyarország gazdasága az értékteremtő munkán és a vállalkozás szabadságán alapszik. Magyarország biztosítja a tisztességes gazdasági verseny feltételeit. Magyarország fellép az erőfölénnyel való visszaéléssel szemben, és védi a fogyasztók jogait.^[4] Ezen sorok a Magyarország Alaptörvényében találhatóak. Az Mt. által szabályozott versenytilalmi megállapodás egyike azoknak a jogszabály által szabályozott kivételes eseteknek, amikor a gazdasági verseny korlátozása megengedett.^[5] Indokolja mindezt az, hogy a munkavállalók tevékenységük során szükségképpen birtokába jutnak olyan információknak, amelyek a munkáltató működéséhez kapcsolódnak. Ilyenek például a munkáltató gazdasági, kereskedelmi ismeretei, tapasztalatai. Ehhez kapcsolódóan a munkavállalónak természetesen érdekében áll, hogy a megszerzett ismereteket munkaviszonyának megszűnése után is kamatoztassa, míg munkáltatónak az áll érdekében, hogy a konkurenciát csökkentse.

Az Mt. általános magatartási rendelkezései között találjuk, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.^[6] Ez a munkavállalói kötelezettség külön megállapodás hiányában, illetve ellenérték fizetése nélkül is terheli a munkavállalót, de csak a munkaviszony fennállása alatt. A munkaviszony megszűnését követően a verseny korlátozására már csak meghatározott keretek között van lehetőség. Mindenek előtt, a feleknek kifejezetten erre irányuló megállapodást kell kötniük, ahol a tilalmi időszak időtartama nem haladhatja meg a két évet, illetve a munkáltató köteles megfelelő ellenértéket fizetni.^[7] A versenytilalmi megállapodást a felek többnyire a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik, azonban az is előfordulhat, hogy a felek a versenytilalmi megállapodást a munkaviszony megszűnését követő időszakban kötik arra való figyelemmel, hogy a volt munkavállaló tartózkodik bizonyos gazdasági tevékenységektől, úgy ezen utóbbi megállapodás már nem az Mt., hanem a Ptk. és a Tptv. hatálya alá tartozik.

A versenytilalmi megállapodásból eredő jogvita munkaügyi jogvitának minősül, így elbírálása a munkaügyi bíróság hatáskörébe tartozik.^[8]

III. A jelenleg hatályos szabályozás

A felek megállapodása alapján a munkavállaló - legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.^[9]

Az Mt. (1) bekezdése szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót - elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.^[10]

A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg (azonnali hatályú felmondás), a megállapodástól elállhat.^[11]

A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.^[12]

Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-ai az irányadók.^[13]

A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt köteles tartózkodni a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartástól, azonban a munkaviszonyának megszűnése után lényegében szabadon felhasználhatja a munkáltatónál szerzett ismereteit és folytathat olyan gazdasági tevékenységet is, amely ellentétes a munkáltató gazdasági érdekeivel és nem ütközik a tisztességes piaci magatartás követelményébe, valamint az üzleti titok védelmébe.

IV. A versenytildmi megállapodás fogalma

Annak érdekében, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően se tanúsíthasson a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartást, a felek megállapodhatnak abban, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően legfeljebb két évig tartózkodjon az ilyen magatartástól.^[14] Lényeges elem a veszélyeztetés elegendősége, azaz nem kell tényleges kár bekövetkeznie. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy ha a volt munkavállaló elkezd a volt munkáltatóéhoz hasonló terméket forgalmazni, de abból egyetlen egyet sem ad el akkor is megvalósul a volt munkáltató jogos gazdasági érdekének a veszélyeztetése.

A versenytildmi megállapodás tartalmát a felek szabadon határozhatják meg, azonban a megállapodás érvényesüléséhez a feleknek az alábbiakban meg kell állapodniuk:

- a megfelelő ellenértékben,
- a tilalom terjedelmében, és
- a tilalom tartalmában.

Itt kívánok utalni arra az általános érvényű jellegében polgári jogi alapvetésre, hogy versenytildmi megállapodásnak minősül – annak elnevezésétől függetlenül – minden olyan megállapodás, amelynek célja a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek a védelme és ennek érdekében a munkavállaló szakismereti felhasználásának – konkurens gazdasági tevékenységének – korlátozása a munkaviszony megszűnését követő időszakra.

Nagyon fontos eleme a versenytildmi megállapodásnak az ellenérték, melyet minden esetben meg kell határozni, mert az ellenérték nélküli megállapodás semmis, így érvénytelen. Az ellenérték összegében a felek szabadon állapodhatnak meg, de a „megfelelő” ellenértéknek igazodnia kell ahhoz, hogy a tilalom milyen mértékben nehezíti meg a volt munkavállaló elhelyezkedését. Ugyanis a cél a munkáltató érdekeinek a védelme nem pedig a volt munkavállaló teljes ellehetetlenítése. Itt bejöhethet a Ptk.-nak azon szabálya, miszerint a szolgáltatásoknak és az ellenszolgáltatásoknak egymással arányban állónak kell lenniük. Feltűnő értékaránytalanság esetén ugyanis a sérelmet szenvedett fél a szerződést megtámadhatja.^[15]

A szabályozásból érzékelhető tehát, hogy a versenytildmi megállapodás nem tevőleges magatartást vár el a (volt) munkavállalótól, hanem valamely magatartástól való tartózkodást.

Az Mt. 228.§-a nem köti írásbeli alakhoz a versenytildmi megállapodást, így annak szóbeli megkötése is érvényes. Ugyanakkor az intézmény jellegéből, a későbbi bizonyítási nehézségek megelőzése érdekében feltétlenül tanácsos, hogy a felek a versenytildmi megállapodást írásba foglalják. Mivel maga a versenytildmi megállapodás írásbeli alakszerűségekhez nem kötött, így az elállási jog gyakorlása szóban is érvényes.^[16] Véleményem szerint a fentiekre tekintettel is mindenképpen indokolt lenne az írásbeliség megkövetelése, ugyanúgy, mint például a munkaviszonyhoz kapcsolódó másik megállapodás a tanulmányi szerződés esetén.

Meg kívánom jegyezni, hogy annak sincs akadálya, hogy a versenytildmi megállapodást a felek akár magába a munkaszerződésbe foglalják bele.

A versenytilalmi megállapodás életbe lépése tekintetében a megszüntetés jogcíme indifferens.[17] A munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetése sem zárja ki a versenytilalmi megállapodás fennmaradását.[18] Tehát, ha a felek megállapodnak a jogviszony megszüntetésében, akkor ez - kifejezett rendelkezés hiányában - nem terjed ki automatikusan a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodásra.

V. Elhatárolás a titoktartástól és a versenyjogban megjelenő versenytilalmi megállapodástól

A gyakorlatban sokszor – hibásan – összerosódik a titoktartás és a versenytilalom. A két jogintézmény között a lényeges különbség abból adódik, hogy míg a titoktartási kötelezettség a munkaviszony megszűnése után időbeli és területi korlátozás, valamint ellenérték nélkül is terheli a munkavállalót. Ezzel szemben a versenytilalmi megállapodás minden esetben időbeli korlátokba ütközik – maximálisan két évre köthető ki –, a tilalom gyakran földrajzilag jól behatárolt (például adott város, régió stb.), illetve az erre irányuló szerződés visszerthes. A versenytilalmi megállapodás nem érinti a munkavállaló szolgálati titok megtartására irányuló kötelezettségét.[19] Például ha a munkavállaló egy szalámigyárban szalámimester és megszűnik a munkajogviszonya és nincs versenytilalmi megállapodás, akkor másnap elmehet a konkurenciához vagy maga nyithat hentes üzletet és készíthet szalámit, de a volt munkáltatójának a szalámi receptjét nem használhatja fel és nem árulhatja el senkinek.

Az Mt. 228.§-ban szabályozott versenytilalmi megállapodáshoz hasonló, de azzal nem azonos kategória a versenyjog által szabályozott úgynevezett versenytilalmi, más néven „*non-compete*” megállapodás. A versenytilalmi megállapodás biztosítja, hogy az átadott eszközöknek a vevő valóban teljes értékét megszerzi, és nem kell tartania az eladó által támasztott versenytől. A versenytilalom értelmében az eladó, az adásvételt követő meghatározott ideig és területen, nem folytathatja az eladással érintett gazdasági tevékenységet. A tilalom az eladóra és az általa közvetve vagy közvetlenül tulajdonolt társaságra egyaránt vonatkozik.[20]

VI. A munkáltató jogos érdekét veszélyeztető magatartás

A versenytilalmi megállapodás lényegi feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak számba vehető, jelentős gazdasági – üzleti, üzemi – érdeke fűződjön. A tevékenység megítélésekor a cégjegyzéknek van döntő szerepe.[21]

Az Mt. sem taxatív, sem egyéb módon nem határozza meg azokat a magatartásokat, amelyek a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértenek vagy veszélyeztetnék. Általában ide sorolhatók azok az esetek, amikor a munkavállaló a munkáltatóval versenyhelyzetben lévő cégnél helyezkedik el, vagy ilyen céget alapít, ilyen cégben személyesen közreműködik vagy egyéni vállalkozóként végez ilyen tevékenységet.

A tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásához két szempontot kell irányadónak tekintenünk:

1. A tevékenységi körnek elég tágak kell lenni ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje.
2. A tevékenységi kör azonban nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza.

A versenytilalom célhoz kötött: az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Jogellenes a korlátozás, ha az a versenytilalmi megállapodás célján túlterjeszkedik, esetleg kifejezetten a munkavállaló ellehetetlenítésére irányul.

A megállapodásban célszerű meghatározni a pontos tevékenységi kört, a szakterületet, és azt hogy a tilalom konkrétan mely földrajzi helyre vonatkozik.[22]

VII. A versenytilalom időtartama

A versenytilalom időtartamát a felek szabadon határozhatják meg azzal, hogy annak felső határa a munkaviszony megszűnését követő két év.

Az 1992-es Mt. által meghatározott három év helyett a munkavállaló legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig nem tanúsíthat a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartást.

A versenytilalmi megállapodás meghosszabbításának nincs akadálya, azonban a tilalom időtartama a meghosszabbítással együtt a két évet nem haladhatja meg. Abban az esetben, ha a felek két évet meghaladó időtartamú tilalmat kötnek ki, a két évet meghaladó kikötés érvénytelen.^[23]

Érdekes kérdés lehet, hogy van-e annak jelentősége, hogy a munkavállalónak meddig állt fenn a jogviszonya az adott munkáltatónál. A jogi megítélés szempontjából nincs, ugyanakkor a feleknek a versenytilalmi megállapodás megkötéséhez illetve fenntartásához kapcsolódóan lehet. Egy érdekes megtörtént esetben a felek versenytilalmi megállapodást kötöttek a munkaszerződésben, a munkaviszony megszűnését követő két éves időtartamra, ellenértékként az alpbér egyharmadát figyelembe véve. A munkavállaló a próbaidő alatt azonnali hatállyal megszüntette a jogviszonyát az első héten, ugyanakkor követelte a kikötött versenytilalmi megállapodás betartását.

VIII. A munkavállalónak fizetendő ellenérték mértéke

A versenytilalmi megállapodás akkor érvényes, ha a megállapodás megfelelő ellenérték fejében történt. Az ellenérték megfelelő, ha az nem kevesebb, mint a megállapodás tartamára a munkavállalónak járó alpbér egyharmada.

Az ellenérték tehát akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja. Az ellenérték nem lehet kevesebb, mint a megállapodás tartamára járó alpbér egyharmada.

A megfelelő ellenérték megállapításánál a munkavállaló munkaviszonya megszűnésekor érvényes alpbér és a megállapodás időtartama mellett a tilalom terjedelmét is figyelembe kell venni.

Dr. Cséffán József szerint a megállapodás megkötése legkésőbb a munkaviszony megszüntetésekor, a megfelelő ellenérték folyósítása általában a munkaviszony megszüntetése időpontjában egy összegben, vagy a megszűnést követően – a megállapodásban rögzített időtartamra, de legfeljebb két évre – egyenlő havi részletekben célszerű.^[24] Ugyanakkor mint már említettem annak sincs akadálya, hogy a felek már a munkaszerződésben kikössék, illetve az ellenérték fizetése lehet már folyamatosan a munkaviszony fennállása alatt, az alpbéren felül.

Egyebekben a juttatás mértékét a felek alakítják ki, különös tekintettel arra, hogy a megállapodás milyen mértékben korlátozza a munkavállalót az új munkajogviszonya létesítésében. Az elhelyezkedési esélyeket elsősorban a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára, szakmai tapasztalatára kell alapítani.

A bírói gyakorlattal egyetértésben az ellenérték a megállapodás rendeltetése és jogi természete miatt csak pénz lehet.^[25]

IX. A versenytilalmi megállapodás módosítása

A versenytilalmi megállapodást a felek közös megegyezéssel bármikor módosíthatják.^[26] A versenytilalmi megállapodással összefüggő kockázat nem teszi lehetővé, hogy – mentesítése érdekében – bármelyik fél utólag hivatkozzon a megállapodás megkötésénél figyelembe nem vett körülményekre.^[27]

Az hogy a munkavállaló képes-e versenyt támasztani, irreleváns. Amennyiben a munkavállaló megkezdte a

teljesítést (nem helyezkedik el, nem alapít konkurens céget stb.) a munkáltató a kikötött összeget akkor is köteles megfizetni, ha a munkavállaló nincs abban a helyzetben, hogy gazdasági érdekét veszélyeztesse.^[28] Valamint lényeges azon többször említett körülmény is miszerint elég maga a veszélyeztetés ténye nem kell tényleges kár.

X. A versenytilalmi megállapodás megszegése

A versenytilalmi megállapodás megszegésének az esetkörében három esetet kell vizsgálnunk.

Az egyik, ha a felek a versenytilalmi megállapodásban kikötötték, hogy a munkaviszony megszűnését követően a munkavállaló megfelelő ellenérték fejében köteles tartózkodni a munkáltató gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartástól és a munkavállaló a megállapodásban foglaltakat megszegi, akkor kártérítési felelősséggel tartozik.

A munkavállaló kártérítési felelősségére az Mt., a kár megtérítésére, illetve a kötbérigény érvényesítésére a Ptk. szabályait kell alkalmazni. A 2014. március 15-től hatályos szabályozás lehetővé teszi a polgári jog kötbérré vonatkozó szabályainak a versenytilalmi megállapodásra történő alkalmazását. A munkavállaló a versenytilalmi megállapodás megszegésével okozott kárt a munkáltatónak köteles megtéríteni.

A második esetkör, ha a munkavállaló kötelezettségszegő magatartása esetén a munkáltatónak jogos igénye merül fel a kártérítési felelősség érvényesítése mellett, hogy adott esetben a bíróságtól a jogsértő magatartás abbahagyására való kötelezést kérje.

A harmadik esetkör az, amikor a munkáltató szegi meg a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat. Itt is igaz, hogy a munkáltató kártérítési felelősségére az Mt., míg a kár megtérítésére a Ptk. szabályait kell alkalmazni.^[29]

XI. Az elállás joga

A korábbi szabályozás szerinti versenytilalmi megállapodás is megszüntethető volt elállással. Ehhez azonban természetesen az volt szükséges, hogy a felek a Ptk. szabályainak megfelelően kikössék az elállás jogát. Az elállás jogkövetkezményeként a felek mentesülnek a szerződésből eredő kötelezettségei alól, így a munkavállaló szabadon elhelyezkedhet, a munkáltató fizetési kötelezettsége pedig megszűnik. Az elálláshoz nem kapcsolódik indokolási és kártérítési kötelezettség. Az elállás jogát a jogosult a másik félhez intézett világos és egyértelmű nyilatkozattal gyakorolhatja. Az elállás joga mindkét felet megillette. A munkáltató a munkaviszony megszüntetéséig állhat el a versenytilalmi megállapodás teljesítésétől, vagyis eddig az időpontig dönthet úgy, hogy mentesíti a munkavállalót a kötelezettségek alól. A munkaviszony megszüntetése után erre már akkor sincs lehetősége, ha bizonyíthatóan nem fűződik már érdeke ahhoz, hogy a munkavállaló betartsa a megállapodást.^[30]

A hatályos szabályozás alapján a munkavállaló elállási joga annyival bővebb, hogy az Mt. 228.§ (3) bekezdése számára törvényes elállási jogot biztosít. E rendelkezés értelmében a munkavállaló elállhat a megállapodás teljesítésétől, ha munkaviszonyát a munkáltató súlyos szerződésszegésre alapított azonnali hatályú felmondással szünteti meg.

A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.^[31]

XII. A jogutódlás (a munkáltató személyében bekövetkező változás) hatása a versenytilalmi megállapodásra

A versenytildmi megállapodásból származó jogok és kötelezettségek, hasonlóan a munkaviszonyokhoz, ex lege átszállnak az átvevő munkáltatóra. A felek eltérő szerződéses megállapodására lehetőség van azzal, hogy e megállapodás csak háromoldalú szerződésként érvényes, illetve azzal, hogy az átszállást követően a felek – átvevő és munkavállaló – a szerződést módosíthatják vagy megszüntethetik.^[32] Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett versenytildmi megállapodásokból származó jogokról és kötelezettségekről.^[33]

A fentiekből is jól látszik, hogy a versenytildmi megállapodás milyen fontos munkajogi szerepet tölt be a munkajog és a polgári jog határán. A gyakorlatban a feleknek érdemes nagyon körültekintően eljárni annak létesítése és megszüntetése során elkerülve a felesleges és sokszor elhúzódozó jogvitát. A versenytildmi megállapodásra vonatkozó szabályok részletes értelmezése nem könnyű feladat ráadásul ez egy olyan gyakorlatias terület, ahol az élet számos megoldandó értelmezési és jogalkalmazási problémát vet fel. Ebből kifolyólag a bíróságok szerepe különösen nagy jelentőséggel bír, így a bírói gyakorlat rendkívüli mértékben hozzájárul a felmerülő problémák értelmezésében és megoldásában (például a megfelelő ellenérték vonatkozásában).

Summary - Non-competition agreement

The “agreement on non-competition” is essentially the extension of the protection of the basic economic interest of the employer. While during the employment relationship several labor law provisions protect the interest of both parties, the “agreement on non-competition” is designed to protect the employer’s interests after the termination of the relationship. This means – in return for financial compensation – the former employee needs to refrain from any kind of business competition against his/her former employer. This necessarily involves financial compensation and may have several restrictions, such business or geographical area or time.

The previous Labor Code did not specify for detailed regulation of the issue and the law remained rather vague. It merely referred to the fact that parties – based on their own free will – may enter into such agreement. However the new Labor Code contains explicit regulations under title XVIII of the Act as “Particular Agreements Related to Employment”.

The “agreement on non-competition” belongs to the field of employment law. Unlike the previous Labor Code that categorized this possible agreement as of purely civil law in nature, the new Labor Code declares it to belong under the scope of the Labor Code. The previous regulation even ordered the provisions of the Civil Code to be applied to such agreements however the new legislation brought a conceptual change.

The currently effective regulation provides for a 2-year limitation on such conduct on the employee’s part that would create competition with the employer. The exact amount of the consideration payable for this obligation remains to be decided by the parties however the Labor Code suggests that it shall be based on how difficult the applied restrictions make it for the employee to find another job with his qualifications and experience. As a basic limit the law provides that the amount shall not be less than one-third of the base wage payable for the same period of time.

The “agreement on non-competition” is not to be confused with similar legal institutions. The paper

points out two close similarities in the legal system. One being the employee's obligation of confidentiality; this prevails after termination of the employment relationship as well without any time or similar restrictions and even without any financial compensation. The other one is the so called "non-compete" agreement from the field of competition law. This is applicable after takeovers where the seller shall refrain from engaging into business in the same area as the buyer.

In the field of labor law the time period for the "agreement on non-competition" is up to the agreement of the parties however the new law invokes an upper limit of two years that is following the termination of the employment relationship. This is a decrease from the previous regulation that provided for a period of three years. The agreement can be modified by the consent of both parties just like the employment contract or civil law agreements.

In case of violation of the agreement three cases are to be analyzed. The first is the case of the employee breaching the provisions of the contract. In this case the employee is liable for damages towards his/her former employer. The provisions of the new Civil Code and those of the Labor Code are to be applied to the damages. In the second case the employer may request an injunction to prohibit the employee from any conduct breaching the agreement while the third case involves the breach of the agreement on the employee's part for which the rules of the Civil Code and the Labor Code are to be applied as well.

[1] A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (régi Mt.) amit a 2012. július 01. napján hatályba lépett és jelenleg is hatályos 2012. évi I. törvény váltott fel (új Mt.)

[2] Ezt a szabályozási koncepciót erősíti a Kúriának az EBH2013. M.14. Számú határozata is, melyben kifejtésre kerül, hogy a versenytildalmi megállapodás elvülésére, függetlenül annak polgári jogi tartalmától, a munkajogi elvülés szabályai az irányadóak.

[3] Berke Gyula – Kiss György (et al.): Kommentár a munka törvénykönyvéhez, Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez, Wolters Kluwer, Budapest, 2. kiadás (2014) 637.

[4] Magyarország Alaptörvénye, Alapvetés, M) cikk 1)-2) bekezdések.

[5] A kialakult bírói gyakorlat általában érvénytelennek tekinti a versenytildalmi megállapodást, ha az méltánytalanul és túlzottan korlátozza a munkavállaló további munkavégzését és megélhetését. BH2001/2/84.

[6] Mt. 8.§ (1) bekezdés

[7] E körben különösen irányadó a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény 11. § (1) bekezdésének f) pontja.

[8] EBH2013. M.14.

[9] Mt. 228.§ (1) bekezdés.

[10] Mt. 228.§ (2) bekezdés.

[11] Mt. 228.§ (3) bekezdés.

[12] Mt. 228.§ (4) bekezdés

[13] Mt. 228.§ (5) bekezdés

[14] Cséffán József: A Munka Törvénykönyve és magyarázata, Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged (2014) 610.

[15] Ptk. 6:98. §

[16] Pál Lajos – Lőrincz György – Kozma Anna – Pethő Róbert: Az új munka törvénykönyvének magyarázata (Szerkesztette: Kárdkovács Kolos), Hvg Orac Lap- és Könyvkiadó Kft., Budapest (2012) 423.

[17] Horváth István – Szladovnyik Krisztina: Munka törvénykönyve (2014) Az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai, Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft., Budapest (2014) 347.

[18] BH 2010.20

[19] Berke - Kiss: i.m. 638.

[20] Berke - Kiss: i.m. 638.

[21] BH2008. 342.

[22] Berke - Kiss: i.m. 638.

[23] Cséffán i.m. 613.

[24] Cséffán i.m. 611.

[25] Étkezési hozzájárulás a versenytildmi megállapodás ellenértékeként nem minősülhet. (BH2001. 84.)

[26] EBH2001. 457

[27] BH2001. 339.

[28] Berke - Kiss: i.m. 638.

[29] Cséffán i.m. 613-614.

[30] Amennyiben a versenytildmi megállapodás elállás folytán nem hatályosul, az elszámolási kötelezettséggel felvett díjelőleget a munkáltató visszakövetelheti. (EBH2005. 1334.)

[31] Mt. 15.§ (2) bekezdés

[32] Berke - Kiss: i.m. 641.

[33] Mt. 37.§