

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna

(bíró, Kúria)

## A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat

### I. Jogi szabályozás

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvénynek (továbbiakban: Mt.) „a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások” címet viselő XVIII. fejezetében találjuk a versenytilalmi megállapodásra (Mt. 228. §), és a tanulmányi szerződésre vonatkozó (Mt. 229. §) törvényi szabályozásokat.

Az Mt. 12. §-a értelmében a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre a megkötésekor hatályos rendelkezések az irányadók. Ebből következik, hogy az Mt. 228. § és 229. §-a rendelkezései a 2012. június 30-át követően létrejött megállapodásra irányadók.

#### 1. A versenytilalmi megállapodás

Az Mt. 228. § (1) bekezdése rögzíti, hogy a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené, vagy veszélyeztetné. Ezen előírás a védett érdek körében a veszély mellett a sérelmet is nevesíti azzal, hogy a munkavállalót a versenytilalmi megállapodás alapján, és nem a törvénynél fogva terheli kötelezettség. Ugyanakkor nem hagyhatók figyelmen kívül az Mt. 8. §-ának (1) és (4) bekezdésében rögzítettek, vagyis, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A törvény erejénél fogva is terheli tehát a munkavállalót titoktartási kötelezettség a jogviszony megszűnése után is függetlenül attól, hogy az milyen jogcímen szűnt meg. A korábbi ítélkezési gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás, amely ellenérték fejében kizárólag a munkavállaló titoktartási kötelezettségét írta elő, jogszabályba ütköző és érvénytelen volt. Kérdéses, hogy ez a gyakorlat fenntartható-e a jelen törvényi szabályozás mellett is, mivel az Mt. – a korábbiaktól eltérően – nem rendeli kötelezően alkalmazni a Ptk. szabályait, az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint pedig lehetőség van a munkavállaló javára való eltérésre.

A hatályos Mt. nem tartalmazza konkrétan, hogy a versenytilalmi megállapodásban milyen munkavállalói kötelezettség írható elő, a felek azonban általában a piaci versenytársnál való elhelyezkedés tilalmát kötik ki. Az ítélkezési gyakorlat szerint a versenytevékenységet a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni; ennek során egymagában nincs jelentősége annak, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e, ennek megfelelően a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése megállapítható abban az esetben is, ha a munkavállaló közreműködésével tevékenykedő konkurens cég azonos jellegű, de eltérő típusú termékeket forgalmaz.

Az Mt. 228. § (2) bekezdése a korábbi szabályozáshoz képest pontosította a „megfelelő ellenérték” fogalmát előírva az arányosság követelményének megtartását. A korábbi gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás érvénytelen volt abban az esetben, ha az túlzottan korlátozta a munkavállalót új jogviszony létesítésében. Az új törvényi szabályozás mellett azonban felvetődik annak kérdése, hogy a „méltánytalan és túlzott” korlátozás esetén fennáll-e az érvénytelenség, vagy csak az ellenérték nem tekinthető arányosnak, ezért annak kompenzálása igényelhető.

Jogszerű volt a korábbi szabályozás szerint, ha a felek a versenytilalmi megállapodásban a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. tv. (régii Ptk.) 320. §-a szerinti elállás jogát rögzítették. Ezen gyakorlat az Mt. 15. § (2) bekezdése alapján kiköthető elállási jogot nem érinti, ennek értelmében ha a felek élnek ezen lehetőséggel, az a megkötés időpontjára visszamenőlegesen szünteti meg a megállapodásukat.

A törvény a szóban kötött versenytilalmi megállapodást érvényesnek tekinti, így annak megszüntetése, az elállási jog gyakorlása szóban is érvényes. Ez azonban nyilvánvalóan bizonyítási nehézségeket okoz a bírósági eljárásban.

Az Mt. 277. § (2) bekezdésében foglalt szabályozás szerint a kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól

eltérhet, így adott esetben ennek megfelelően a munkavállaló hátrányos helyzetbe hozható. Előfordulhat olyan szabályozás, amely szerint a versenytildalmi megállapodás ellenérték nélkül is terhelné a munkavállalót. Az Mt. 7. § szerinti tisztességes joggyakorlás követelménye megtartása mellett azonban ez elfogadhatatlannak tűnik, ezért a kollektív szerződés alapján sincs mód a tilalmi időszak két évnél hosszabb tartamban történő meghatározására, vagy az ellenértéknek az Mt. 228. § (2) bekezdésében szabályozottaknál alacsonyabb összegben való megjelölésére.

## 2. Tanulmányi szerződés

A korábbi szabályozással szemben az Mt. 229. §-ában meghatározott tanulmányi szerződés csak a munkaviszony alanyai között köthető. Nincs akadálya azonban annak, hogy a munkáltató vele munkaviszonyban nem álló személlyel kössön tanulmányi szerződést, ebben az esetben azonban a Ptk. rendelkezései lesznek az irányadóak. Ha a felek közötti munkaszerződés érvénytelen, a tanulmányi szerződés is semmis lesz. Érvénytelen továbbá a tanulmányi szerződés kikötése akkor, ha a munkáltató olyan kedvezményekre köti, amelyek a munkavállalót munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján egyébként is megilletnék.

A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt a munkavállalónak a szerződés szerinti támogatást nyújtja, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn belül – de legfeljebb öt évig – a munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint ha a felek ezt az időt hosszabb tartamban jelölik meg, a részleges érvénytelenség jogkövetkezményei az irányadóak.

A munkáltató szerződészegése kizárja a munkavállaló szerződészegését, vagyis ilyen esetben tanulmányi szerződés megszegésére alapított munkáltatói igény elutasításának van helye.

A korábbi szabályozástól lényegesen eltérő rendelkezést tartalmaz az Mt. 229. § (6) bekezdése. Eszerint a munkavállaló szerződészegésének minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása, konkrétan az erre alapított munkáltatói felmondás, illetve azonnali hatályú felmondás. Ebből következően pedig, amennyiben a munkáltatót felmondással vagy az Mt. 78. § (1) bekezdése szerinti azonnali hatályú felmondással szünteti meg a jogviszonyt a munkavállaló magatartására alapítottan, azt úgy kell tekinteni, mintha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségét szegte volna meg, vagyis maga szüntette volna meg a jogviszonyát.

## II. A vizsgált jogkérdések meghatározása

### 1. Versenytildalmi megállapodás

1. A jelen törvényi szabályozás mellett (Mt. 8. §, 228. §) várható, hogy a kizárólag titoktartásra kötött versenytildalmi megállapodás nem érvénytelen figyelemmel az Mt. 43. § (1) bekezdésében szabályozottakra is.
2. Feltehetően egységes az ítélkezési gyakorlat a versenytildalmi fogalmának meghatározása során, vagyis változatlanul a cégjegyzékben szereplő tevékenységi kör azonossága az irányadó. Érdemes lehet azonban vizsgálni, hogy a felek milyen versenytildalmi tevékenységet vagy versenytildalmi kizáró szempontokat jelölnek meg még a bizonyítási eljárás során.
3. A joggyakorlat-elemzés során feltehetően állást kell foglalni – a rendelkezésre álló ítéletek alapján – arról, hogy mit jelent a „megfelelő ellenérték”, ennek hiánya pedig érvénytelenséget, semmisséget jelent-e, vagy a munkavállalót további pénzbeli kompenzálás illeti meg.
4. Indokolt vizsgálni, hogy a versenytildalmi megállapodás szóbeli megkötése, illetve annak megszüntetése során az elállási jog gyakorlása milyen bizonyítási nehézségeket jelent, és a felek ennek milyen sikerrel tudnak eleget tenni.
5. A joggyakorlat-elemzés során vizsgálni kell, hogy a munkavállalók a kollektív szerződésben kívánják-e a törvényben szabályozottaktól eltérni, azt milyen formában teszik, és ezt a bíróságok hogyan értékelik.

### 2. Tanulmányi szerződés

1. Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja szerint a munkavállaló mentesül a rendelkezésre állási, illetve munkavégzési kötelezettség alól akkor, ha általános iskolai tanulmányokat folytat, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén a képzésen való részvételhez szükséges időre. Az Mt. 146. § (3) bekezdése szerint ezen időtartamra a munkavállalót távolléti díj illeti meg. Az általános iskolai tanulmányok folytatása miatt kieső időre tanulmányi szerződés nem köthető, kérdésként vetődhet fel és vizsgálandó, hogy „a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés” esetén kifizetett távolléti díj összegére köthető-e tanulmányi szerződés.
2. A szerződészegés objektív tényeken alapul, ezért nem

kell vizsgálni, hogy mennyiben róható fel az a feleknek. Vizsgálni szükséges azonban, hogy a gyakorlatban ez miként jelenik meg, milyen kimentési okokat terjesztenek elő az eljárás résztvevői, és azokat a bíróságok helyesen értékelik-e.

3. A munkaviszony megszüntetése önmagában a tanulmányi szerződés hatályát nem érinti. Állást kell foglalni abban, hogy a bíróságok e körben milyen gyakorlatot folytatnak.
4. Az Mt. XVIII. fejezete eltérő megállapodásra vonatkozó szabályt nem tartalmaz, így a munkaszerződés a munkavállaló javára az Mt. 229. § rendelkezéseitől eltérhet [43. § (1) bekezdés]. Szükséges vizsgálni, hogy a bíróság hogyan értékeli, ha az arányosság követelménye a felperes javára nem érvényesül.

A Joggyakorlat-elemző Csoport a fentiekben nem szereplő, de a vizsgált ítéletek alapján jelentősnek minősülő kérdéseket is vizsgálja majd, és ezekről is állást kíván foglalni.

### III. Munkamódszer, ütemterv

A Csoport megvizsgálja és elemzi a 2013. január 1-jétől 2017. december 31-éig meghozott első fokon jogerőre emelkedett, vagy a másodfokú bíróság által hozott olyan ítéleteket, amelyek ellen felülvizsgálati kérelmet nem nyújtottak be.

A kúriai bírák által elvégzett ítélet elemzéseket követően várhatóan 2018. őszén kerül sor az összefoglaló jelentés tervezet elkészítésére.

### IV. A Joggyakorlat-elemző csoport tagjai

#### *Kúriai bírák:*

Dr. Tálné dr. Molnár Erika kollégiumvezető-helyettes, dr. Tallián Blanka tanácselnök, dr. Hajdu Edit tanácselnök, dr. Stark Marianna tanácselnök, dr. Zanathy János tanácselnök, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina bíró, dr. Suba Ildikó bíró, dr. Tánczos Rita bíró, dr. Farkas Katalin bíró, dr. Magyarfalvi Katalin bíró, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna, a joggyakorlat-elemző csoport vezetője.

A munkában részt vesz a Polgári Kollégium részéről dr. Tibold Ágnes bíró.

#### *Az alsófokú bíróságokra beosztott bírák közül az alábbi személyek bevonására kerül sor:*

Dr. Gál Attila bíró (Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság), dr. Orosz Andrea tanácselnök (Közép-Dunavölgyi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium kollégiumvezető-helyettes), dr. Szőke Zoltán (Észak-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális kollégiumvezető), dr. Varga Rita (Dél-Dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális kollégiumvezető).

#### *A Joggyakorlat-elemző Csoport nem kúriai tagjai:*

Dr. Ember Alex (Szegedi Tudományegyetem egyetemi adjunktus tanszékvezető-helyettes), dr. Lőrincz György (ügyvéd), dr. Pál Lajos (ügyvéd), dr. Gyulavári Tamás (kúriai főtanácsadó), dr. Bankó Zoltán (kúriai főtanácsadó).