

2017.El.II.JGY.E.1.

## **Összefoglaló jelentés**

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

Az ítélkezési gyakorlatról, ideértve a Legfelsőbb Bíróság – Kúria – korábban meghozott iránymutatóként közzétett határozatait, valamint a joggyakorlat-elemző csoport ülésein a joggyakorlatról a vizsgálat tárgyát képező jogszabályokról (Mt. 228. §, 229. §) kialakult vélemények összegzése.

### I. A joggyakorlat-elemző csoport megalakulása, tagjai, munka- és ütemterve, ennek megvalósulása

A Kúria elnöke a bíróságok szervezeteről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bsz.) 29-30. §-ai alapján indokoltan találta a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével összefüggő joggyakorlat megvizsgálását. Erre figyelemmel „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat” vizsgálati tárgykört határozta meg.

A joggyakorlat-elemző csoport (a továbbiakban: Csoport) tagja lett a Kúria munkaügyi szakágának valamennyi bírója, így: dr. Farkas Katalin, dr. Hajdu Edit, dr. Magyarfalvi Katalin, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna, dr. Stark Marianna, dr. Suba Ildikó, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina, dr. Tallián Blanka, dr. Tálné dr. Molnár Erika, dr. Tánczos Rita és dr. Zánthy János. A Polgári Kollégiumból dr. Tibold Ágnes kúriai bíró vett részt a munkában.

Elnök Úr döntésének megfelelően dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna a joggyakorlat-elemző csoport vezetője a vizsgálatba bevonta a következő bírákat is: dr. Varga Rita (Dél-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium, kollégiumvezető), dr. Orosz Andrea (Közép-magyarországi Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium, kollégiumvezető-helyettes), dr. Szőke Zoltán (Észak-dunántúli Közigazgatási és Munkaügyi Regionális Kollégium, kollégiumvezető) és dr. Gál Attila (Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság, bíró). Az OBH Elnöke dr. Kovács Rita bírót delegálta.

A csoport tagjává vált továbbá: dr. Bankó Zoltán (Pécsi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar Munkajogi és Társadalombiztosítási jogi Tanszék, egyetemi docens), dr. Gyulavári Tamás (Pázmány Péter Katolikus Egyetem Jog- és Államtudományi Kar Munkajogi Tanszék, tanszékvezető egyetemi tanár), dr. Ember Alex (Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, egyetemi docens), dr. Lőrincz György (ügyvéd) és dr. Pál Lajos (ügyvéd).

A Csoport vezetője a munkába bevonta dr. Berke Gyula, dr. Kártyás Gábor és dr. Szekeres

Bernadett kúriai főtanácsadókat is.

Az alakuló ülést megelőzően a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégium kollégiumvezető-helyettese intézkedése folytán beérkezett alsóbb fokú bíróságok által meghozott ítéleteket a Csoport vezetője megvizsgálta, kigyűjtötte a BH-ban/Kúriai Döntésekben közzétett döntéseket és elvi határozatokat.

Az alakuló ülésen (2018. március 19.) elfogadott ütemterv alapján a Csoport további két ülést tűzött ki: 2018. október 8-ára és 2018. november 12-ére azzal, hogy a részjelentések leadási határideje 2018. május 31.

Az alsóbb fokú bíróságok által felterjesztett határozatokat a Csoport vezetője előzetesen átválogatta – elsősorban az értékelhető jogi problémára figyelemmel, valamint az ismétlődés elkerülése céljából – és kúriai bíránként 7-8 ügyet osztott ki.

Az elkészült részjelentések tartalmazták a vizsgált határozatban szereplő rövid tényállást, a feldolgozott elméleti és gyakorlati joganyagot, a felvetődött jogi problémát, amelynek megoldására a bírák általában javaslatot is tettek.

A Csoport az írásbeli részjelentések elkészülte után két ülést tartott, 2018. október 8-án és november 12-én, ekkor megvitatták a felmerült vitás kérdéseket, amelyekhez néhány tag írásbeli véleményt is készített. Mivel a Csoport több felvetődött probléma kapcsán további vizsgálódást tartott szükségesnek, az összefoglaló jelentés elkészülte és annak elfogadása az ütemtervtől eltérően, további tanácskozási napon, 2019. január 14-én történt.

A Csoport ülésein az írásbeli vitaanyagról lefolytatott konzultációk alapján, ezeket értékelve készült el az „Összefoglaló jelentés”.

## II. Az alkalmazandó jogszabályok

- 1.) 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről (rég. Mt.)
- 2.) 2012. évi I. tv. a munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 3.) 1959. évi IV. tv. a Polgári Törvénykönyvről (rég. Ptk.)
- 4.) 2013. évi V. tv. a Polgári Törvénykönyvről (Ptk.)
- 5.) 1952. évi III. tv. a polgári perrendtartásról (Pp.)
- 6.) 2012. évi LXXXVI. tv. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról (Mth.)
- 7.) 1994. évi LIII. tv. a bírósági végrehajtásról (Vht.)
- 8.) 1996. évi LVII. tv. a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról (Tpv.)
- 9.) 1997. évi CXLIV. tv. a gazdasági társaságokról
- 10.) 2006. évi IV. tv. a gazdasági társaságokról (Gt.)
- 11.) 1997. évi CXLV. tv. a cégnyilvántartásról, a cégnyilvánosságról és a bírósági cégeljárásról (rég. Ctv.)
- 12.) 2006. évi V. tv. a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról (Ctv.)
- 13.) 2003. évi XCII. tv. az adózás rendjéről (rég. Art.)
- 14.) 2017. évi CL tv. az adózás rendjéről (Art.)

### A versenytilalmi megállapodás

#### **Mt. 228. §**

**(1) 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.**

**(2) Az (1) bekezdés 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 alaphár egyharmada.**

**(3) A munkavállaló, ha munkaviszonyát a 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, a megállapodástól elállhat.**

**(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.**

**(5) Kötő kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.**

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban Mt.) 8. §-ának (1) bekezdése a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése körében általános korlátozást fogalmaz meg. Eszerint a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló – kivéve ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné.

Az 1992. évi XXII. törvény (továbbiakban: régi Mt.) 3. § (5) bekezdése ugyanezt a rendelkezést tartalmazta azzal, hogy a munkaviszony megszüntetését követően ezen kötelezettség a munkavállalót csak ilyen tartalmú, megfelelő ellenérték fejében kötött megállapodás alapján, és legfeljebb 3 évig terhelte. A megállapodásra a polgári jog szabályai

voltak irányadóak [régi Mt. 3. § (6) bekezdés].

A jelenlegi szabályozás szerint az Mt. 8. § (4) bekezdésében meghatározott titoktartási kötelezettség a törvény erejénél fogva a munkaviszony megszűnését követően is terheli a munkavállalót. Ez független attól, hogy a jogviszony milyen jogcímen szűnt meg, és nem feltétele a versenytilalmi megállapodás megkötése sem. A munkaviszony megszűnését követően is fennálló titoktartási kötelezettség és a versenytilalmi megállapodás egymástól elhatárolandó.

A hatályos Mt. 228. §-a a versenytilalmi megállapodásról olyan módon rendelkezik, hogy nem a Ptk. szabályait rendeli alkalmazni, hanem az Mt. előírásait tekinti irányadónak. A Ptk.-ban lévő jogszabályok az Mt. 31. §-ában, 177. §-ában, és a 179. § (5) bekezdésében, valamint az Mt. 228. § (5) bekezdésében szabályozott módon és körben érvényesülnek.

Amennyiben jogszabály nem kötelezi a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követő időszakra a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére, ilyen kötelezettsége csak az Mt. 228. §-ában szabályozott versenytilalmi megállapodás alapján keletkezik. Ez a szabály nem tartalmaz taxatív felsorolást arra nézve, hogy a felek az erre irányuló megállapodásban milyen kötelezettségeket határozhatnak meg, a gyakorlatban azonban elsődlegesen a piaci versenytársnál való elhelyezkedés, illetve egyéni vagy társas vállalkozóként való piacralépés tilalmát kötik ki. Ezen túlmenően korlátozhatja a megállapodás a munkavállalót különösen abban is, hogy a munkatársát – új állás reményében – jogviszonyának megszüntetésére biztassa.

A régi Mt. és az Mt. fenti szabályozásbeli azonosságai, illetve eltérései alapján kellett a Joggyakorlat-elemző Csoportnak elvégeznie az ítéletek elemzését és állást foglalni abban a kérdésben, hogy az ítélkezési gyakorlat megfelelően követi-e a jogszabályi változásokat.

### **A kereseti kérelem**

A versenytilalmi megállapodással összefüggő kereseti kérelmeket lényegesen nagyobb számban (2/3 – 1/3 arányban) a munkáltatók terjesztették elő. Egyebek mellett hivatkoztak arra, hogy:

- a munkavállalónak a munkáltató jogos gazdasági érdeket sértő magatartása valósult meg (elsősorban a piaci versenytársnál való elhelyezkedés folytán), és ezzel összefüggésben kártérítést, illetve kötbér fizetésre kötelezést kértek;
- a munkáltatói elállás jogszerűségének, vagy a munkavállalói elállás jogszerűtlenségének megállapítását igényelték;
- a fizetett ellenérték mértékét sérelmezték;
- olyan eset is előfordult, amikor a munkáltató arra hivatkozott, hogy a versenytilalmi megállapodás ellenértékét természetben fizette, és annak ellentértékét követelte vissza;
- a munkáltató a megállapodás érvénytelenségét (semmisségét) állította.

Munkavállalói igények voltak:

- nem helyezkedett el versenytársnál, ezért megilleti ellentételezés;
- további járandóság megfizetése a korlátozás fejében;
- annak megállapítása, hogy a munkabérben feltüntetett összeg nem tekinthető a versenytilalmi kikötés ellentételezésének;
- elállása jogszerű (például azonnali hatályú munkavállalói felmondás miatt).

### **A bíróság által hozott döntések**

A vizsgált ítéletekkel kapcsolatban általánosságban megállapítható, hogy a versenytilalmi megállapodásra nézve azok nem minden esetben megfelelően kidolgozottak. Ennek alapvető oka, hogy a bíróságoknak elsődlegesen más jogkérdésben kellett döntést hozniuk (például jogviszony megszűntetés jogellenessége, elmaradt munkabér stb.), és a felek általában csak mintegy „járulékos” igényként terjesztették elő a versenytilalmi megállapodással összefüggő követelésüket. Több esetben a felek a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg, utóbb azonban vita volt közöttük különösen arra nézve, hogy a megállapodás kiterjedt-e a versenytilalmi megállapodásban foglaltakra is, és ha igen, milyen körben.

### **Az ítéletekben jelentkező problémák**

#### **1.) A munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartás, a versenytárs fogalma**

Az Mt. 228. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. A törvény ezen magatartásokat nem jelöli meg konkrétan. Tipikusan ide sorolhatók azon esetek, amikor a munkavállaló a munkáltatóval versenyhelyzetben lévő céget alapít, vagy ilyen cég részére munkát végez.

A munkaügyi ítélkezési gyakorlat szerint (a vizsgált ítéletek többsége is ezt tükrözte) a tevékenység megítélésekor a cégjegyzéknek van kiemelt szerepe. A jogos gazdasági érdek veszélyeztetése – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével vizsgálható. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e (EBH1999.134.). A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósul, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz (BH2007.26.). A munkáltatóéval azonos versenytevékenységnek a cégjegyzékben történő megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése (BH2008.342.). A bíróság nem vizsgálja a konkurens cég által ténylegesen ellátott tevékenységet, önmagában a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységek összevetéséből von le jogkövetkeztetést az azonos tevékenységi körre nézve (Mfv.II.10.464/2013/7.).

A fentiekől részben eltérő álláspont jelenik meg az EBD2014.M.15. számon közzétett munkaügyi elvi döntésben. Eszerint a gazdasági élet szereplőinek a cégjegyzékben lévő azonos tevékenységi köre mellett sem kizárt, hogy a volt munkavállaló nem veszélyezteti a volt munkáltató gazdasági érdekeit. A versenytilalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye. Ezen döntés a régi Mt. 3. §-ának (5) bekezdésén alapult.

A polgári jogi gyakorlatban a munkajogban kialakítottól részben eltérő álláspont alakult ki (Dr. Tibold Ágnes kúriai bíró elemzése 1. szám alatt a joggyakorlat-elemzéshez csatolva). Eszerint ugyanis sem a korábbi, sem a hatályos szabályozás nem kötelezi a cégeket arra, hogy a létesítő okiratukban kizárólag az általuk ténylegesen gyakorolt tevékenységeket tüntessék fel, és kérjék azok cégjegyzékbe történő bejegyzését. Az tehát, hogy a cégnek valamely



tevékenység bejegyzett tevékenysége, önmagában nem hordoz információt, nem jelenti annak tényleges gyakorlását, esetleg csak arra a közvetlen lehetőség fennállását. Utóbbi azonban versenytársi kapcsolatot nem, legfeljebb annak jövőbeni és bizonytalan lehetőségét teremti meg, kivétel ez alól a főtevékenység. A hatályos rendelkezések értelmében a cégek a NAV-nak tett bejelentéssel eleget tesznek a változásbejelentési kötelezettségüknek a tevékenységi körük változására vonatkozóan, az új tevékenység felvétele automatikusan és ingyenesen – egy-két héten belül – a cégjegyzéken a NAV értesítése alapján átvezetésre kerül. Ezért – a polgári jogi gyakorlat szerint -, hogyha a cégnek bejegyzett tevékenysége egy adott tevékenység, akkor fennáll a lehetősége arra, hogy azt bármikor megkezdhesse, de ez igaz lehet bármely más tevékenységre is. A polgári-gazdasági szakág gyakorlata szerint a cégjegyzéki adatok bizonyítékként figyelembe vehetők, akár kiindulópontként is szolgálhatnak, de kizárólagos jelentőségük nincs [Art. 1. melléklet 1.9.1. pontja; Ctv. 53. § (2) bekezdés; Ptk. 3:97. § (1) bekezdés].

A szakirodalom is inkább az EBD2014.M.15. számú elvi döntésben foglalt álláspontot látszik alátámasztani (2. számú mellékletként csatolva dr. Szekeres Bernadett főtanácsadó tanulmánya). A Nádas-Rab-Sipka-Zaccaria -féle kommentár (Opten Kiadó, 2016., 536. o.) szerint „A versenytildalmi megállapodás esetleges megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye. Amennyiben ilyen nem kerül bizonyításra, úgy a munkavállaló – pusztán abból adódóan, hogy olyan munkáltatónál helyezkedik el, amelynek tevékenységi köre hasonló vagy azonos – nem követ el szerződésszegést, mivel önmagában az a tény, hogy azonos TEÁOR megjelölésű tevékenységi körök szerepelnek mindkettő munkáltató cégjegyzékében, még nem jelenti azt, hogy a piacon versenytársak lennének”. Ugyanezt az álláspontot foglalja el Prugberger Tamás és Zaccaria Márton: A versenytildalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben (Jogtudományi Közlöny 2015/5. 254. oldal) című cikkében. Itt azt fejtik ki, hogy „Célszerű vizsgálni az adott konkurens tevékenység tartalmát, abban az értelemben legalábbis, hogy – bár kizárva a szűkítő értelmezést, de – mindképpen fényt kell arra is deríteni az elbírálás során, hogy a munkavállaló munkaviszony megszűnése utáni tevékenysége ténylegesen reális veszélyt jelentett-e a munkáltató jogos gazdasági érdekére”.

A fent hivatkozott döntésekben és a szakirodalomban megjelenő problémák és nézetbeli eltérések mutatkoztak meg a Joggyakorlat-elemző Csoport által vizsgált ítéletekben is.

Több határozat szerint a bíróság a cégjegyzék azonosságát vizsgálta, és annak részbeni egyezősége mellett a versenyhelyzet fennálltáról, a gazdasági érdeksérelem megvalósulásáról döntött. Volt azonban olyan ítélet is, amely kizárólag a cégjegyzéket értékelve arra az álláspontra helyezkedett, hogy a feltüntetett 62 tevékenységi körből az alperes új munkáltatója 8 azonos tevékenységet végez, azonban 4 nem azonos termékkört jelenít meg, ez pedig olyan jelentéktelen számú tevékenységbeli egyezés, ami nem jelenthet versenyhelyzetet. Az elemző az ügyel kapcsolatban – helyesen – arra utalt, hogy a versenytilalmi megállapodásban célszerű minderre tekintettel írásban, pontosan meghatározni a tiltott munkavállalói tevékenységi kört.

A vizsgált ügyek jelentős részében a bíróságok úgy foglaltak állást, hogy a cégjegyzék azonossága önmagában nem támasztja alá a versenytárskénti minősítést. Az egyik ügyben a bíróság azt fejtette ki, hogy nem annak van jelentősége, miszerint a tevékenységi körök jegyzéke alapján milyen egyéb feladatokat láthatnak el a cégek, hanem annak, hogy a felperes munkaköréhez is kapcsolódó főtevékenység azonos-e vagy sem.

Az egyik ítéletben a bíróság az EBD2014.M.15. számon közzétett elvi döntésre hivatkozva úgy foglalt állást, hogy a versenytilalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye. Az ítélet kapcsán az elemző felvetette a BH2011.39. számú eseti döntésben foglalt munkaügyi perben való alkalmazhatóságát. Eszerint versenytársak a gazdasági versenyben érdekelt, azonos piacon tevékenykedő vállalkozások. Amennyiben a munkavállaló a versenytársnak minősülő új munkáltatónál olyan munkakörben és olyan munkavégzési helyen dolgozik, amely a korábitól jelentős mértékben eltér – nem a konkurens tevékenységet végző részlegnél végez munkát –, e munkavégzéssel nagy valószínűséggel nem veszélyezteti a korábbi munkáltató jogos gazdasági érdekét.

Egy másik ügyben a felek ellenszolgáltatás mellett kikötötték, hogy a területi képviselőként munkát végző munkavállaló a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körrel részben vagy egészben azonos tevékenységet végző mezőgazdasági – gazdasági fejlesztési, kereskedelmi és szolgáltató gazdálkodó szervezetnél a munkáltató írásbeli hozzájárulása nélkül semmilyen

jogviszony keretében sem végezhet munkát, nem helyezkedhet el. A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetés után a munkavállaló olyan cégnél vállalt munkát beszerzőként, amely mezőgazdasági alapanyagból (kukorica) élelmiszeripari alapanyagokat, termékeket gyártó és forgalmazó cégnek tekinthető. A bíróság azt fejtette ki – ugyancsak a már hivatkozott elvi döntés alapján –, hogy nem veszélyezteti a régi munkáltató gazdasági érdekekeit, ha a munkavállaló olyan új munkáltatónál helyezkedik el, amelynek alapító okiratában ugyan szerepelnek a korábbi munkáltatóval egyező tevékenységi körök, de ezek közül ténylegesen valamennyit nem gyakorolja. Az elemző ezen álláspontot támogatta.

Az ítéletek alapján rögzíthető, hogy a megállapodásban célszerű meghatározni a pontos tevékenységi kört, a szakterületet, és azt, hogy a tilalom konkrétan mely földrajzi helyre vonatkozik. Egy esetben kizárólag meghatározott pénzügyi tevékenységi körben való tiltott munkavégzésről volt szó, önmagában banknál történő elhelyezkedést a felek nem zártak ki. Más ügy tényállása szerint a versenytilalmi megállapodás általánosságban a konkurenciánál történő munkavállalás tényét tilalmazta, ezért a szerződésben foglalt és megnevezett munkakörnek a bíróságok nem tulajdonítottak jelentőséget.

Az egyik ügyben a felek Budapest bizonyos kerületeire nézve kötötték ki versenytilalmi korlátozást, ennek megsértése hiányában a munkáltató nem mentesülhetett fizetési kötelezettsége alól. Egy másik ügyben „külföldi versenytárs” is szerepelt az elhelyezkedési tilalommal érintett körben.

A fentiek alapján a joggyakorlat-elemző csoport a következőket állapította meg:

1. A versenytársi helyzet tisztázása során változatlanul a cégjegyzékben szereplő adatokat kell kiindulási alapnak tekinteni, azonban ellenbizonyításnak helye lehet.
2. A cégjegyzék adataival szemben is lehetőség van annak bizonyítására, hogy az új munkáltató olyan versenytársnak tekinthető-e, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.
3. A versenytilalmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskötési akarata az irányadó.
4. A tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtnak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt. Ezért a megállapodásban – mindkét fél érdekének védelme céljából –

célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi helyre vonatkozik. Önmagában a „külföldi versenytársra” kiterjedő tilalom érvényes kikötés lehet, amennyiben a földrajzi területet egyértelműen és a felek szándéka szerint határozzák meg.

A bizonyítási teher kérdését egy ügyben részletesen kifejtette a bíróság. Ebben – helyesen – arra az álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben a versenytilalmi megállapodás csupán annyit tartalmaz, hogy a munkavállaló a versenytilalmi időszakban nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit, vita esetén a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a munkavállaló munkaviszonya megszűnését követően tanúsított magatartása (más jogviszony létesítése) a megállapodásban foglaltaknak nem felelt meg. Amennyiben azonban a megállapodás részletesen meghatározza, hogy a felek mit tekintenek munkáltatói érdeket sértő vagy veszélyeztető magatartásnak, vita esetén a munkáltatónak elegendő azt igazolni, hogy a munkavállaló megsértette a megállapodás vonatkozó konkrét rendelkezéseit. A perbeli esetben ez utóbbiról volt szó, a munkavállaló szerződésszegése egyértelműen megvalósult. A Csoport egyhangú véleménye szerint a bizonyítás ezen elvei irányadóak.

## **2.) Ellenérték, arányosság meghatározása**

Az Mt. 228. § (2) bekezdése szabályozza a versenytilalmi megállapodásban rögzített kötelezettség ellentételezéseként kiköthető összeget azzal, hogy ez nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada. A versenytilalmi megállapodás érvényességi feltétele a megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása (BH2001.84., BH2007.308.). A bíróságok ezen döntéseket változatlanul irányadónak tekintik és az abban foglaltakat alkalmazzák.

A „megfelelő ellenérték” tekintetében nincs „zsinórmérték”, az azonos időszakra járó alapbér egyharmada kötelező minimumként van meghatározva, a juttatás mértékéről egyébként a felek szabadon döntenek. Ennek során figyelemmel kell lenni a munkavállaló képzettségére, gyakorlatára, munkaerő-piaci helyzetére, és az vizsgálandó, hogy a megállapodás mennyiben hat ki az újabb jogviszony létesítésére.

Egy vizsgált ügyben a bíróság – a következetes ítélkezési gyakorlat szerint – részletesen kifejtette, hogy „a megfelelő ellenérték” értékelése során milyen szempontokat tekintett irányadónak. Az ítélkezési gyakorlat szerint vizsgálta a versenytilalmi megállapodás időbeli és földrajzi korlátozását, a tilalommal érintett tevékenységi kör jellegét, a felperes képzettségét, tudásának, tapasztalatának speciális jellegét.

A vizsgált ítéletekből megállapíthatóan több esetben vita volt arról, hogy a versenytilalmi megállapodás a munkaszerződés részét képezheti-e, illetve hogy az ellenérték az alaphér részeként meghatározható-e.

Adott tényállás szerint a felek a határozott időre szóló munkaszerződésben rögzítették, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszüntetését követő két évig nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztetné. E korlátozás fejében havi átlagkeresetének 50 %-át tartozott a munkáltató megfizetni minden hónap 15-éig. A felek kikötötték, hogy a munkáltató a megállapodástól a munkaviszony megszűnését megelőző második hónapig állhat el. A munkáltató a jogviszonyt az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontja alapján 12 havi távolléti díj megfizetése mellett azonnali hatállyal megszüntette. A felperes a keresetében a versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatását igényelte, amit az alperes azért nem teljesített, mivel álláspontja szerint a jogviszony megszüntetésekor ezen megállapodást szóban megszüntették. A bíróságok ezt az érvelést nem fogadták el. Kérdésként vetődött fel, hogy amennyiben a felek a versenytilalmi megállapodást a munkaszerződésbe foglalták, és rögzítették, hogy ez utóbbit módosítani csak írásban lehet, ez a versenytilalmi megállapodásra is vonatkozik-e. A Csoport arra a következtetésre jutott, hogy a versenytilalmi megállapodás munkaszerződésbe foglalása esetén is megőrzi sui generis jellegét, ezért annak módosítása nem kizárólag írásban történhet. Vizsgálni kell azonban, hogy a felek szerződéskötéskori akarata mire irányult, mi indokolta a megállapodás írásbeli munkaszerződésbe foglalását [Mt. 22. § (1) és (2) bekezdés].

Ugyanezen ügy kapcsán vetődött fel az a probléma is, hogy az Mt. hatálya alatt létrejött megállapodásban a felek átlagkeresetet kötöttek ki, ezt a fogalmat azonban a törvény már nem ismeri. A bíróságok úgy foglaltak állást, hogy azon összeget kell „átlagkeresetként” megfizetni, amely összeg az adott időszakra a felperesnek járt volna. Más ügyben a bíróságok az átlagkeresetet a távolléti díjjal azonosították az ellenérték összegének kiszámításakor,

vagyis az átlagkereset 50 %-ának megfizetését vállaló munkáltatót a távolléti díj 50 %-ában marasztalták. A Csoport egyöntetűen úgy foglalt állást, hogy a felek szerződéskötés kori akarata irányadó abban az esetben, ha nem az alapbérben történő ellentételezésben állapodtak meg.

Az egyik ügyben a felek a munkavállaló személyi alapbérét 400.000 forintban határozták meg rögzítve, hogy a mindenkori havi bér egyharmada a versenytilalmi megállapodás ellenértéke. A vizsgálatot végző álláspontja szerint az ellenérték ilyen módon nem köthető ki sem a régi Mt. 3. § (5) bekezdésére, sem az Mt. 228. §-ára figyelemmel. Ez összhangban áll a Kúria döntésével, amely azt mondta ki, hogy amennyiben a munkáltató a munkavállaló részére kifizetett munkabért egységesen kezelte és abból nem különítette el a szerződésben kikötött egyharmad részt, úgy a felek között tényleges ellenérték fizetés hiányában a megállapodás érvényesen nem jött létre (EBH2015.M.7.).

A Csoport véleménye szerint ezen álláspont változatlanul fenntartható.

Más ügyben hozott ítélet szerint – helyesen – önmagában annak kikötése, hogy az alapbér egyharmadának megfelelő összeg a versenytilalmi megállapodás ellenértékének minősül, csak abban az esetben vehető figyelembe, ha azt a munkáltató külön kezeli.

Az egyik ítélet tényállása szerint a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntető megállapodás annyit tartalmazott, hogy a munkáltató 5.000.000 forint megfizetését vállalja, amely a versenytilalom ellenértékét is magában foglalja. A mérték megállapítása során a munkáltató az Mt-ben megjelölt minimális összeggel számolt, aminek visszafizetésére kérte kötelezni a munkavállalót a versenytilalmi kikötés megszegése miatt. A bíróság megállapítása szerint ez nem volt aránytalan, mivel maga a jogszabály rögzítette e minimális mértéket, ennél többet pedig a felperes sem követelt. Ebben az ügyben problémaként jelentkezett, hogy a már folyósított juttatás bruttó vagy nettó összegben követelhető-e vissza. A bíróság úgy döntött, hogy a nettó összeg igényelhető, a munkáltatónak azonban lehetősége van a befizetett adó- és járulékok NAV-tól történő visszakövetelésére. Ezzel összefüggésben a Csoport változatlanul irányadónak tartotta a BH2003.341. számú eseti döntésben foglaltakat. Eszerint a visszafizetésre köteles munkavállaló a nettó összeggel tartozik, ha az adót a saját nyilatkozata alapján a munkáltató állapította meg; ilyen esetben a levont adót a munkáltató igényelheti vissza. Ha viszont az adó megállapításáról a munkavállaló intézkedett, a visszatérítésben

marasztalás bruttó összegben történik, és az adót a munkavállaló igényelheti vissza.

Egy másik elemzett ügyben felvetődött az a kérdés, hogy a versenytilalmi megállapodás ellenértéke lehet-e természetbeni juttatás.

Az ítélet tényállása szerint a munkavállaló 2012. szeptemberében a CNN és a munkáltató közötti megállapodás alapján három hetes továbbképzésen vett részt az USA-ban. A felek 2013. március 14-én „konkurenciatilalomról” szóló megállapodást írtak alá. Eszerint a munkavállaló a jogviszony megszüntetése után hat hónapig köteles tartózkodni attól, hogy versenytársnál elhelyezkedjen, ennek megsértése esetén 12 havi bruttó személyi alaphér megfizetésével tartozik. A munkáltató utóbb a konkurenciatilalom ellenértékének tekintette a CNN akkreditált televíziós műsorkészítő képzésben való részvétel költségét. A bíróságok álláspontja szerint a versenytilalmi megállapodás ellenértéke rendeltetése miatt csak pénz lehet, így a munkáltató hivatkozása alaptalan. Ezt a megoldást helyesnek találta az elemző. Álláspontja szerint az ellenérték rendeltetése, hogy az elhelyezkedés lehetőségét megfelelő pénzösszeg megfizetésével korlátozza, vagyis a megélhetés költségét legalább részben biztosítsa arra az időtartamra, amíg az elhelyezkedési tilalom fennáll. A szerződés megkötésének időpontjától kezdődően a munkáltató semmilyen szolgáltatást nem nyújtott a munkavállaló részére, a képzés költsége még a versenytilalmi megállapodás megkötését megelőzően merült fel. A Csoport helyesnek találta azon álláspontot, hogy a versenytilalmi megállapodás ellenértéke csak pénzben határozható meg és fizethető ki.

### **3.) A versenytilalmi megállapodással összefüggésben felmerülő érvénytelenségi okok és jogkövetkezményeik**

A versenytilalmi megállapodás alapján a munkavállaló a munkaviszony megszüntetését követően legfeljebb két évig nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné [Mt. 228. § (1) bekezdés], a munkáltató pedig a fenti kötelezettség teljesítése fejében megfelelő ellenértéket tartozik fizetni [Mt. 228. § (2) bekezdés]. Ez utóbbi akkor minősül megfelelőnek, ha az a vállalt korlátozás kompenzálására alkalmas.

Az Mt. 228. § (2) bekezdés utolsó mondata szerint a versenytilalmi megállapodás ellenértékének minimuma a tilalom időszakára járó alaphér egyharmada, vagyis legalább ezt a szintet el kell érnie az ellentételezésnek. A régi Mt. alapján kialakult bírói gyakorlat

értelmében – konkrét jogszabályi meghatározás hiányában – az alapbér fele összege volt elfogadhatónak tekinthető (BH2006.334.), az új jogi szabályozás azonban pontos eligazítást ad az alapbér egyharmadát elérő ellentételezés meghatározásával, így a hivatkozott BH már nem iránymutató.

Az ítélezési gyakorlat változatlanul irányadó abban, hogy adott tényállás mellett a felek előadása szerint kell vizsgálni a fizetett ellenérték megfelelőségét a vállalt korlátozás függvényében, így különösen az életkort, a fél képzettségét illetve gyakorlatát, a betöltött munkakört, adott földrajzi helyre jellemező foglalkoztatási lehetőségeket, a munkaerő-piaci helyzetet. Amennyiben a munkaviszony fennállása alatt történt a tilalom ellentételezése, a munkaviszony hosszát is értékelni kell.

#### **a.) Az ellenérték kikötésének elmaradása**

Az ítéletekből megállapíthatóan bizonytalanságot mutat az ítélezési gyakorlat abban az esetben, ha a versenytilalmi megállapodás nem tartalmaz ellenértékben való megegyezést. Ilyenkor az a kérdés vetődik fel, hogy a megállapodás létre sem jött, vagy semmis.

Az általános polgári jogi ítékezés szerint az ellenszolgáltatásban való megállapodás lényeges kérdés, anélkül a szerződés nem jön létre. A Vékás-Gárdos szerkesztette Ptk. Kommentár szerint „A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges kérdésekben való megállapodása szükséges. Ha a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodtak meg, a szerződés nem jön létre” (Wolters Kluwer- Budapest, 2018. 1511. old.). Ez a Ptk. 6:63. §-hoz tartozó értelmezés, amelyet az Mt. is alkalmazni rendel. Ebből következően pedig ahol nem megengedett az ingyenesség (ahogy ez a versenytilalmi megállapodásra is igaz), az ellenszolgáltatás mértékében való megállapodás elengedhetetlen a szerződés létrejöttéhez.

A Kúria Mfv.I.10.596/2011/7. számú eseti döntésben egyértelműen úgy rendelkezett, hogy adott ügyben ellenérték hiányában nem jött létre versenytilalmi megállapodás. Ezzel részben ellentétesnek tűnik az Mfv.I.10.990/2011/7. számú eseti döntés, ezen perben azonban az ellenérték kikötésének hiányát, illetve annak nem megfelelő voltát is vizsgálták a bíróságok.



Fentiekre figyelemmel egy konkrét ügy kapcsán az elemző azt fejtette ki, hogy a versenytilalmi megállapodásnak kötelezően tartalmaznia kell a versenytilalmi korlátozást, és annak ellenértéke meghatározását. Ellenérték kikötésének hiányában nem érvénytelenségről van szó, hanem a szerződés nem jött létre, mivel kötelező tartalmi elembe nincs konszenzus. Ennek az a következménye, hogy a felekre jogok, illetve kötelezettségek nem hárulnak. Ezzel szemben dr. Lőrincz György (3. sorszám alatt csatolt véleménye) szerint az ellenérték kikötésének hiánya érvénytelenséget, a nem megfelelő mértékű ellenérték kikötése részleges érvénytelenséget eredményez.

A felmerülő kérdés rendezése érdekében a Csoport szükségesnek tartotta vizsgálni a polgári jogi ítélkezési gyakorlatot is. Ezzel összefüggésben dr. Tibold Ágnes kúriai bíró (véleménye 4. sorszám alatt csatolva) utalt az Mt. 31. §-a szerint a jognyilatkozatokra egyebekben alkalmazandó új Ptk-ra, amely a szerződés létrejötte és tartalma címszó alatt a következőket tartalmazza:

- 6:63. § (1) A szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre.
- (2) A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges;
- (3) Ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg egyértelműen, vagy ellenszolgáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.

Az ezen jogszabályhoz fűzött – már hivatkozott – Vékás Lajos/ Gárdos Péter szerkesztette Kommentár (Wolters Kluwer – Budapest, 2018.) szerint is a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges kérdésekben való megállapodása szükséges. Ha valamely lényeges kérdésben nem állapodnak meg, a szerződés nem jön létre. A polgári ügyszak hosszabb ideje egységes gyakorlata is ez (BH1997.120.; BH2003.409.).

Az érvénytelenségi perekben felmerülő egyes eljárásjogi kérdésekről szóló 2/2010. (VI.28.) PK vélemény 4.a.) pontja figyelemmel a bíróságnak – hasonlóan a tényként egyértelműen megállapítható, nyilvánvaló semmisséghez – hivatalból észlelnie kell azt is, ha a szerződés nem jött létre. A 6. pont szerint a bíróság először a szerződés létrejöttével vagy létre nem jöttével kapcsolatban felmerülő kérdésekről határoz... azt, hogy a szerződés nem jött létre a semmisségi okok vizsgálatát megelőzően kell észlelnie. Ennek indoka, hogy ha a szerződés nem jött létre, az értelemszerűen nem lehet érvénytelen sem, hiszen az érvénytelenség csak

létrejött megállapodás esetén értelmezhető. Nem létező szerződés esetén szerződésszegésre alapított igény sem érvényesíthető (Szegei Ítéltábla Gf.I.30.272/2009.).

A Csoport – figyelemmel a polgári jogi gyakorlatra is – egyhangúlag elfogadta az alábbiakat:

- 1.) Amennyiben a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodnak meg, a szerződés nem jön létre közöttük;
- 2.) Létre nem jött szerződésre jogot alapítani nem lehet, azaz nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás követelésére.

A polgári jogi gyakorlat szerint a fenti esetekben a jogalap nélküli gazdagodás jogkövetkezményei az irányadóak (Ptk. 6:579. §). Az Mt. 31. §-a azonban a Ptk. ezen szabályát nem rendeli alkalmazni, utaló rendelkezés hiányában tehát versenytilalmi megállapodással összefüggésben erre igény nem alapítható.

A Csoport véleménye szerint ezen esetekben kártérítés alkalmazásának lehet helye. Az okozott kárért fennálló felelősség akkor állapítható meg, ha bizonyított a károkozó magatartás, a kár bekövetkezte és az ezek közötti okozati összefüggés. A kárfelelősség megállapíthatósága a felek közötti alá-fölérendeltségi viszonyra tekintettel merülhet fel. Értékelendő, hogy a versenytilalmi megállapodás alapvetően a munkáltató érdekében jön létre, az ő elvárásait rögzíti és ő határozza meg a szerződéses feltételeket is. Az Alkotmánybíróság több határozatában is rögzítette a munkaviszony sajátosságaként a felek közötti függőségi kapcsolatot, így kimondta, hogy „... a munkajogi jogviszonyok, melyek bár alapvetően a magánjog rendszeréhez tartoznak, mégis aszimmetrikus természetűek. Ezt igazolja, hogy a munkajog az olyan önálló és függő, vagyis a munkáltató irányítása alatt álló munkavégzést szabályozza, amelyet a munkavállaló jellemzően hosszabb időn keresztül személyesen lát el ... A munkaviszony sajátossága a felek egyenlőtlensége és a jogviszony alá-fölérendelt jellege. Másfelől pedig a munkaviszonyból fakadó szabályok a munkavállalók cselekvési autonómiáját, így magatartását és véleményét szükségszerűen korlátozzák” {14/2017. (VI.30.) AB határozat [21]}.

#### **b.) A nem megfelelő ellenérték vizsgálata**

Az egyik vizsgált ügy szerint a munkáltató havi 45.000 forint összegben vállalta a versenytilalmi megállapodás ellentételezését. Az ellenérték a munkabér emelkedésével

arányosan nőtt. A munkavállaló azt állította, hogy a munkáltató versenytilalmi ellenértéket nem is fizetett, mert a korábbi munkáltatója az új munkáltatónak a jogelődje volt, ahol magasabb összegű munkabérben részesült, mint amit jelenleg kap. A versenytilalom vállalásáért juttatott összeg tehát ténylegesen a bér része volt. A bíróság a jogutódlást nem találta megállapíthatónak, és a versenytilalmi megállapodást a jogszabálynak megfelelőnek ítélte. Kifejtette, hogy a felek a munkabér összegéről szabadon állapodhattak meg, az ellentételezés pedig megfelelő volt, a versenytilalmi kikötés így jogszerűnek minősült.

Adott ügyben a felperes (munkavállaló) az egyik közgazdaságtudományi egyetem áruforgalmi szakán szerzett diplomával rendelkező beszerzési osztályvezető volt. A szerződésben a felek rögzítették, hogy a felperes vállalja, miszerint a munkaviszonya megszűnését követő 12 hónapban Magyarország területén nem létesít az alperesnél végzett termékspecifikus szakmai tevékenységével azonos tevékenységre munkaviszonyt az alperes üzletágában működő cégnél, és egyébként is tartózkodik az alperes gazdasági érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartástól. Az alperes ellenértékként a tilalmi időszak alatt havonta a munkaviszony megszűnésekor érvényes havi alapbér 50 %-ának megfizetését vállalta azzal, hogy az első rész a munkaviszony megszűnésekor, a további részletek a tárgyhónap 10. napjáig fizetendők. A felperes a munkaviszonyát felmondással szüntette meg, és háztartási hűtők, légállapot-szabályozók gyártásával foglalkozó kft-nél létesített munkaviszonyt. A felperes a keresetében a versenytilalmi megállapodás ellenértékét igényelte, az alperes pedig a követelést részben elismerte, értékaránytalanságra hivatkozva azonban az Mt. 29. § (3) bekezdésére utalt. Álláspontja szerint az érvénytelen rendelkezés helyett a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, amely azt jelenti, hogy a versenykorlátozás időtartamára járó alapbér egyharmada az irányadó. Az ellenérték megfelelőségével kapcsolatosan a munkáltató (alperes) hivatkozott munkaerő-piaci helyzetének változására, a munkavállaló elhelyezkedési lehetőségeinek javulására, valamint arra, hogy az Mt. és az irányadó joggyakorlat alapján az ellenérték kikötésénél arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben korlátozza a munkavállalót az elhelyezkedésben képzettsége és gyakorlata alapján.

A bíróság az alperest a kereset szerint marasztalta. Kifejtette, hogy az Mt. a versenytilalmi megállapodásnál nem rendeli alkalmazni a Ptk. szabályait, a megállapodásban kikötött ellenérték megfelelősége azonban a gyakorlatban csak az arányosság tükrében vizsgálható. A munkavállalót terhelő kötelezettség mértékét kell arányosítani a munkáltató jogos, védendő gazdasági érdekével. A versenytilalmi kikötés szabad megállapodás tárgyát képezi, a feleknek

kell mérlegelniük azt, hogy milyen kockázat elkerülése, illetve korlátozás vállalása mellett kötik meg a szerződést. Ezeket a körülményeket a BH2001.339. számú eseti döntésben foglaltakra is figyelemmel a megállapodás megkötése időpontjában kell vizsgálni. Abból kell tehát kiindulni, hogy a megállapodás a megkötésekor fennállt körülmények mellett milyen korlátozást jelentett a felekre nézve. A bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes képzettségére, tudására, tapasztalatára figyelemmel az alpbér 50 %-ában meghatározott ellenérték nem eltúlzott, ezért a kikötés nem érvénytelen.

A Kúria gyakorlata – a vizsgált ítéletek alapján is - fenntarthatónak látszik, miszerint az értékarány vizsgálatakor nem az ellenérték és a kikötött kötbér közötti aránytalanságot kell vizsgálni, hanem az ellenérték és a vele szembeállított szolgáltatás, vagyis a korlátozott elhelyezkedési lehetőség stb. egymáshoz való viszonyát kell értékelni (BH2001.84., BH2007.308.).

Az új törvényi szabályozás a munkavállalói kötelezettség és az ezért biztosított ellenérték közötti nem feltűnő értékaránytalanság orvoslását is lehetővé teszi, sőt a semmisség hivatalból történő elbírálásából eredően lényegében az kötelező. Az Mt. 31. §-ának 2014. március 14-ével történő módosításával a feltűnő értékaránytalanság címén való megtámadás kizárása következik abból is, hogy az Mt. 31. §-a nem engedi meg a munkaviszonyra a Ptk. 6:98. §-ának alkalmazását.

Azon jogesetben, amikor a kikötött versenytilalmi ellenérték nem érte el a törvényi minimumot, a bíróság az Mt. 29. § (3) bekezdésének alkalmazásával a részleges érvénytelenségről határozott.

Fentiek alapján – az ítéletek eltérő megállapításaira is figyelemmel – indokoltnak mutatkozott annak megvitatása, hogy amennyiben a felek kikötöttek ugyan ellenértéket, de az nem volt megfelelő összegű, abban az esetben milyen jogkövetkezmények az irányadóak.

Az Mt. 29. §-ának (3) bekezdése kimondja, hogy amennyiben a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

A Joggyakorlat-elemző Csoport tagja, Dr. Lőrincz György álláspontja szerint (3. szám alatti melléklet) a nem megfelelő ellenérték miatti érvénytelenség a bíróság által korrigálható lenne olyan módon, hogy a megállapított „megfelelő” ellenérték különbözete erejéig a munkavállaló igényét alaposnak kellene tekinteni. Ebben az esetben nem a felek helyett határozná meg a bíróság a megfelelő összeget, hanem korrigálná a jogszabálysértő kikötést. Ezen megoldás mellett szóló érvelés lehet, hogy a szerződés érvénytelensége esetében a munkavállaló a kifizetett ellenértéket köteles visszafizetni, versenytilalmi megállapodásnál azonban általában az eredeti állapot helyreállítása nem lehetséges.

A vizsgált ítéletek alapján a Csoport a következő álláspontra helyezkedett:

Amennyiben a felek a versenytilalmi megállapodásban kikötöttek ellenértéket, de utóbb vitatják annak megfelelőségét, mert

a) az nem érte el az azonos időszakra járó alaphét egyharmad részét, abban az esetben a részleges érvénytelenség szabályai az irányadóak;

b) amennyiben az ellenérték a törvényi minimumot ugyan elérte, de a korlátozással a fél azt nem találta arányosnak úgy a „megfelelőség” vizsgálódó, ha a fél részleges érvénytelenségre hivatkozik.

### **c.) Egyéb felmerülő érvénytelenségi okok**

Adott esetben a versenytilalmi megállapodás arra biztosított lehetőséget a munkavállaló számára, hogy kizárólag az ellenérték megfelelősége tárgyában indítson pert. Ezen kikötés érvénytelen.

Amikor a munkáltató a külföldön történő elhelyezkedést (minden konkrétum megjelölése nélkül) is tiltotta, ugyancsak érvénytelen kikötés az elemző véleménye szerint.

Adott perben a munkavállaló (felperes) anyanyelve héber volt, és az eljárás során arra hivatkozott, hogy nem értette megfelelően a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat. Az elsőfokú bíróság a megtámadás indokát, illetve a megtámadási határidőre vonatkozó szabályokat értékelte. A másodfokú bíróság az ítéletet hatályon kívül helyezte és rögzítette, hogy a megismételt eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítania, miszerint nem magyar

anyanyelve ellenére a munkavállaló kellő magyar nyelvismerettel rendelkezett ahhoz, hogy az Mt. 22. § (7) bekezdésében előírt kellékek nélkül is a vele kötött megállapodás érvényes legyen. A felperes munkaköri leírása is egyébként angol nyelven készült.

#### **4.) Az elállás**

A régi Mt.-ben szabályozottak szerint is a versenytilalmi megállapodás megszüntethető volt elállással, amennyiben a Ptk. szabályai szerint ezen elállási jogot a felek kikötötték. Az elállás joga mindkét felet megilleti.

Az elállás jogkövetkezményeként a munkavállaló szabadon elhelyezkedhet, a munkáltatót pedig nem terheli fizetési kötelezettség.

A munkáltató a munkaviszony megszűnéséig állhat el a versenytilalmi megállapodás teljesítésétől, ezt követően erre nincs lehetőség akkor sem, ha bizonyítottan nem fűződik már érdeke ahhoz, hogy a munkavállaló betartsa a megállapodásban foglaltakat. A bíróságok ezen gyakorlatot következetesen alkalmazzák.

A Csoport egybehangzó véleménye szerint fenntartható azon álláspont, hogy a munkaszerződésbe foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetéséről állapodtak meg (EBH2001.559.).

Adott ügyben a munkavállaló a keresetét arra alapította, hogy a munkáltató próbaidő alatt szüntette meg a jogviszonyát, azonban a versenytilalmi megállapodástól nem állt el. Az alperes azzal védekezett, hogy részéről erre szóban sor került, a bíróságok szerint azonban nem tudta bizonyítani, hogy a jogviszony megszüntetésekor a versenytilalmi megállapodástól elállt. Ezzel a döntéssel összefüggésben az elemző – a gyakorlatot követve – arra az álláspontra jutott, hogy az elállás jogát a jogosult a másik félhez intézett világos és egyértelmű nyilatkozattal gyakorolhatja. Az elállás érvényességi feltétele, hogy azt a munkavállaló közölje a munkáltatóval, azaz még a munkaviszony fennállása alatt az elállást tartalmazó okiratot a munkáltató kezébe vegye (Mfv.I.10.716/2003.; Mfv.II.10.019/2007.). A Csoport ezen megállapítást változatlanul fenntarthatónak találta.

Volt olyan elemzett ügy, amely szerint a felek a versenytilalmi megállapodásban kikötötték,

hogy „A munkavállaló teljesítéséig a munkáltató jogosult a versenytilalmi megállapodástól külön írásos nyilatkozattal, indokolás nélkül, egyoldalúan elállni a régi Ptk. 320. § alapján”. A munkavállaló (felperes) arra hivatkozott, hogy az alperes nem élt az elállás jogával, ő pedig a szerződésben kikötött tilalomnak megfelelően jár el. Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította, a másodfokú bíróság pedig annak helyt adott. Kifejtette, hogy – a megkötés időpontjára figyelemmel – a régi Mt. 3. § (6) bekezdése, és a régi Ptk. 199. §-a és a 217. §-a volt alkalmazandó. A felek érvényességi feltételként írták elő az írásbeli formát, így ez nem volt mellőzhető. Ezen döntéssel az elemző is egyetértett és rögzítette, hogy a munkáltató kifejezett írásbeli nyilatkozata hiányában a megállapodás alapján a kikötött összeget köteles megfizetni.

Voltak olyan ítéletek, ahol a munkáltató azt kötötte ki, hogy a munkavállaló munkában töltött utolsó napjától számítottnan (10 – 15 nap) élhet az elállás jogával. A munkavállalók a keresetükben az ilyen kikötést nem támadták, csak az volt a vita tárgya, hogy a munkáltató a vállalt határidőn belül élt-e az elállás jogával.

Több vizsgált ítélet szerint a felek a jogviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg. A versenytilalmi megállapodásban foglalt ellenérték megfizetésére irányuló kereseti kérelmet a munkáltatók ezen esetekben arra hivatkozással kérték elutasítani, hogy a közös megegyezés kiterjedt a versenytilalmi megállapodástól való elállásra is. Az elemzők a jogerős ítéletekkel egyetértve kifejtették, hogy a BH2010.20. számú eseti döntés jelenleg is alkalmazható. Ezért a munkaviszonyt megszüntető megállapodásnak az a kitétele, amely szerint a feleknek egymással szemben követelésük nem áll fenn, kiterjesztően nem értelmezhető. A munkaszerződésben foglalt versenytilalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetésében állapodtak meg. Kifejezett rendelkezés hiányában ugyanis a versenytilalmi megállapodás megszüntetésére nem hivatkozhat a fél alappal, ha a megállapodás megfogalmazása szerint kizárólag a munkaszerződés megszüntetéséről rendelkeztek. Azon kitétele pedig, miszerint egymással szemben követelésük nem áll fenn, nem lehet kiterjesztően értelmezni. A munkaviszony megszüntetésére vonatkozó megállapodás megkötését követően a munkáltató a versenytilalmi megállapodásban foglaltakra tekintettel már nem gyakorolhatja eredményesen az elállás jogát.

Az Mt. 228. § (3) bekezdése törvényes elállási jogot biztosít a munkavállalónak, ha a

munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdés alapján, tehát a munkáltató súlyos szerződésszegésére hivatkozással szünteti meg.

Egy olyan elemzett ügy volt, amely ezen problematikával foglalkozott. Eszerint a munkáltató (felperes) felmondással szüntette meg a munkavállaló (alperes) munkaviszonyát és rögzítette, hogy a versenytilalmi megállapodásban foglalt 6 hónap időtartamban nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a megállapodás megsértésével jár, továbbá tájékoztatta a jogorvoslat lehetőségéről. Ezt követően a munkavállaló a felmondási idő alatt azonnali hatályú felmondással élt közölve, hogy az Mt. 228. § (3) bekezdése alapján a versenytilalmi megállapodástól eláll. Ezt a munkáltató nem fogadta el, és a megállapodás szerint 15.000.000 forint kötbér megfizetését igényelte, amit a munkavállaló megtagadott. Ezen összeg kifizetését kérte a felperes a keresetében. A bíróságok között csak a megítélt összeg nagyságrendjét illetően volt véleménykülönbség. A másodfokú bíróság a jogalapot érintően utalt arra, hogy az Mt. 228. § (3) bekezdése szerint amennyiben a munkavállaló az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg a munkaviszonyt, ez számára lehetőséget ad a versenytilalmi megállapodástól való elállásra. Jogszerű elállás csak jogszerű azonnali hatályú felmondáshoz kapcsolódhat. Az Mt. 6. § (1) bekezdése alapján felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat. A munkavállaló ténylegesen csak akkor szabadulhat a vállalt kötelezettsége alól, ha az azonnali hatályú felmondása jogszerű volt, az ezzel ellentétes álláspont téves. A munkavállaló nem bizonyította, hogy a jogviszony megszüntetése részéről megfelelt a törvényi előírásoknak. Az elemző elfogadta a kifejtett bírósági álláspontot, de felhívta a figyelmet arra, hogy a jogszerűség bizonyítása a munkavállalót terhelte, ezen kötelezettségére azonban a bíróságoknak figyelmeztetniük kellett. Ez a jelen esetben ítéleti bizonyossággal nem volt megállapítható.

##### **5.) A jogutódlás hatása a versenytilalmi megállapodásra és a köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony esetében alkalmazandó rendelkezések, valamint a kollektív szerződés érvényesülése a versenytilalmi megállapodással összefüggésben**

A Csoport ezen kérdésekkel is szeretett volna foglalkozni, elemezhető ítélet hiányában azonban erre nem volt módja.

##### **6.) A versenytilalmi megállapodás megszegésének jogkövetkezményei**



Az Mt. 228. §-a konkrétan a versenytilalmi megállapodás megszegésének jogkövetkezményeiről nem rendelkezik. Irányadó azonban az Mt. 6. § (1) bekezdése, amely szerint felróható magatartására előnyök szerzése végett senki sem hivatkozhat, vagyis a szerződésszegő fél nem követelheti a másik fél szerződés szerinti teljesítését.

Amennyiben a munkavállaló nem tartja be a szerződésben vállalt kötelezettségét, nem tarthat igényt ellentételezésre. A már kifizetett ellenértéket a munkáltató visszakövetelheti, a még esedékes juttatást pedig nem kell megfizetni.

Egy ítélet szerint a felek a munkaviszonyt közös megegyezéssel szüntették meg. Ekkor a munkáltató megfizette a versenytilalmi megállapodás ellenértéke felét és közölte, hogy – a megállapodás szerint – a további összeg a „versenysemlegességi időszak” végén illeti meg a munkavállalót, aki ezen időszakot követően nem adott érdemi választ a munkáltató azon kérdésére, hogy teljesítette-e a szerződésben foglaltakat. Ezért az ellenérték második részét a munkáltató nem folyósította. A munkavállaló joggal való visszaélés címén kérte a munkáltató marasztalását a fennmaradó összegben. Arra hivatkozott, hogy a munkáltató olyan kötelezettséget támasztott vele szemben (írásbeli tájékoztatás nyújtása), amit a szerződés nem tartalmazott. Azt is állította, hogy a szerződésszegés bizonyítása az alperest terheli. Az első fokon jogerőre emelkedett ítéletben a bíróság az alperest a kereset szerint marasztalta. Jogi álláspontja szerint az Mt. 228. §-a alapján az igényelt összeg a felperest a vállalt kötelezettség megvalósulása esetén minden további feltétel teljesítése nélkül megilleti a tárgyidőszak végén. Az ítélet további indokolást nem tartalmaz. Az elemző szerint értékelni kellett volna, hogy a munkavállaló által állított joggal való visszaélés megvalósult-e, és érvényesült-e az Mt. 6. §-ában megjelölt együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. A jogokat együttműködően és jóhiszeműen kell gyakorolni akkor is, ha a felek között a jogviszony már megszűnt, de a versenytilalmi megállapodás folytán szerződéses kapcsolatban maradtak. A Csoport ezen megállapítással egyetértett.

Bármelyik fél követelheti a versenytilalmi megállapodás megszegéséből eredő kárának megtérítését is az Mt. XIII., illetve a XIV. fejezetben foglaltak szerint. Az Mt. 228. § (5) bekezdés alapján a versenytilalmi megállapodásban kötbér kikötésére is lehetőség van a Ptk. 6:186. - 189. §-ában írtak alkalmazásával.

A vizsgált ügyekben a munkáltatók a szerződés megszegése esetén a már kifizetett ellenértéket visszakövetelték, kötbért is igényeltek, illetve egy olyan eset volt, amikor átalánykártérítés megfizetését arra tekintettel kérték, mert a versenytársnál való elhelyezkedés náluk árbevétel-kiesést eredményezett.

A munkavállaló kártérítési felelősségére az Mt. általában nem teszi lehetővé a polgári jog szabályainak alkalmazását, azonban kivételesen, az Mt. 179. § (5) bekezdése alapján a polgári jogi rendelkezések a versenytilalmi megállapodás megszegésével okozott kár megtérítésére is irányadóak. Erre figyelemmel a versenytilalmi megállapodásban kötbér kiköthető a Ptk. szabályai szerint. A törvény a versenytilalmi megállapodást ugyan nem köti írásbeli alakhoz, annak szóbeli formája is érvényes, kötbér kikötés azonban a Ptk. 6:186. § (3) bekezdés szerint ez esetben is csak írásban történhet. Ezen jogszabályi előírást a bíróságok helyesen alkalmazzák.

Egy ítéletben a bíróság a kötbér kikötéssel összefüggésben részletesen kifejtette, hogy „A gyakorlatban ez akként jelentkezik, hogy a munkavállaló a versenytilalom megszegése esetére - „kártérítés” címén – meghatározott pénzösszeg kifizetésére kötelezheti magát. Ezen pénzösszeg rendeltetése, funkciója, hogy a munkavállalót az elvárt kötelezettség „teljesítésére” szorítsa, és egyben az ezzel összefüggő szerződésszegést elkerülje. A kötbér tehát olyan szerződésszegéshez kapcsolódik, amelyért a kötelezett a felelős. A kötelezett ezért a kötbérigénnyel szemben kimentheti magát ha bizonyítja, hogy úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható. Ebben az esetben a kötbér „kártérítési átalány” jellegéből következik, hogy az érvényesítéséhez a kár bizonyítása nem szükséges, sőt az sem, hogy a jogosultnak egyáltalán kára jelentkezzen” (Kecskeméti Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 3.M.435/2014/26.). Adott esetben a kötbér összegét vizsgálva a bíróság arra a következtetésre jutott, hogy az egy évi nettó munkabérnek megfelelő összeg nem eltúlzott mértékű. A bíróság által megállapítottakkal a joggyakorlat elemzést végző – helyesen – teljes körben egyetértett, ez felel meg a követendő ítélkezési gyakorlatnak is.

### **7.) A 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth.) 12. §-ának alkalmazása**

Az Mth. 12. §-a értelmében a versenytilalmi megállapodásra a megkötésekor hatályos

szabályok vonatkoznak, ebből következően az Mt. 228. §-a rendelkezései a 2012. június 30-át követően létrejött megállapodásokra irányadóak. A bíróságok általában az Mth. 12. §-ára nem hivatkoztak konkrétan az alkalmazandó jogszabály megállapítása során, azonban ezen törvényi előírást többnyire helyesen alkalmazták, és a hatályos joganyagot vették ítélezésük alapjául. Előfordult olyan tényállás, amikor a felek közös megegyezéssel a régi Mt. szerint megkötött megállapodást az Mt. szabályaihoz igazították. Ennek nem volt jogszabályi akadálya, ebben az esetben – az új szerződési feltételek alapján – az Mt. rendelkezései váltak irányadóvá.

Egy ügyben a munkavállaló arra hivatkozott, hogy a 2012. január 1-jei munkaszerződés-módosítást követően a versenytilalmi megállapodás már nem állt fenn, így alaptalan a munkáltató kártérítési igénye. Az elsőfokú bíróság az Mt. 228. § (1) - (2) bekezdése alapján elutasította a keresetet. Megállapította, hogy a munkaszerződés módosítása után az alperes már nem fizetett ellenértéket, így a megállapodás nem állt fenn a jogviszony megszűnésének időpontjában. A másodfokú bíróság helyesbítette az ügyben alkalmazandó jogszabályt, mert az Mth. 12. §-a szerint a jogvitát a régi Mt. alapján kellett elbírálni. Ennek 3. § (6) bekezdése szerint érvényesen nem jöhet létre, illetve szűnik meg a versenytilalmi megállapodás, ha a munkáltató nem fizet ellenértéket. Emiatt az elsőfokú bíróság a téves jogszabályi alkalmazás ellenére helyesen döntött. Az elemző szerint a másodfokú bíróság az Mth. 12. §-át megfelelően alkalmazta, mivel a 2007-ben kötött versenytilalmi megállapodásra nem lehetett alkalmazni az Mt. előírásait, arra a régi Mt. volt irányadó.

### **A tanulmányi szerződés**

#### **Mt. 229. §**

**(1) A tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg. A munkaviszonyban töltött idő számításánál - eltérő megállapodás**

**hiányában - a 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó.**

**(2) Nem köthető tanulmányi szerződés**

**a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha**

**b) a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót.**

**(3) A tanulmányi szerződést írásba kell foglalni.**

**(4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.**

**(5) A munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el.**

**(6) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása. A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.**

**(7) A tanulmányi szerződést a fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.**

**(8) Kötbér kikötése esetén a Ptk. 6:186-189. §-a irányadó.**

A régi Mt. 115. § - 116. §-a „Tanulmányi szerződés” címszó alatt a munkavállalót megillető, ún. tanulmányi munkaidő kedvezményeket is szabályozta, amelyek tanulmányi szerződés hiányában is megillették a munkavállalókat. A régi Mt. 116. §-a az általános iskolai tanulmányokat folytató munkavállaló számára a munkaidő-kedvezmény időtartamára díjazást is biztosított. A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalót a munkaidő-kedvezmény csak munkajogviszonyra vonatkozó szabály külön rendelkezése – valamint tanulmányi szerződés – alapján illette meg. A munkáltató ennek megfelelően köteles volt a törvényben meghatározott szabadidőt biztosítani. Az Mt. ezen munkaidő-kedvezményt

kötelező előírásként már mellőzi, így a BH1999.276. számú eseti döntésben kifejtett álláspont nem lehet irányadó. A felek erre irányuló megállapodása azonban érvényes, figyelemmel az Mt. 43. §-ára, 55. § (1) bekezdés g) pontjára, az Mt. 57. § (2) bekezdésére, valamint a 146. § (2) bekezdésére.

### **Igényérvényesítés (fizetési felszólítás; kereset) a tanulmányi szerződéssel összefüggésben**

A vizsgált ügyekben a munkavállalók, illetve a munkáltatók hozzávetőlegesen azonos számban éltek keresettel. Két ügyben fordult elő viszontkereset. Az egyikben ez sérelemdíj megfizetésére irányult arra hivatkozással, miszerint a munkavállaló nem tudta a tanulmányi szerződés megkötésekor, hogy az milyen nagy mértékben fogja korlátozni az életvitelét, ugyanis a munkáltató kedvezményeket csak igen szűk körben biztosított a tanulmányok során. Másik ügyben a jogviszony megszűnése után a munkavállaló keresete jutalék megfizetésére irányult, míg a munkáltató a kifizetett időarányos tandíjat követelte szerződésszegés címén.

A vizsgált ítéletekből megállapíthatóan előfordult, hogy a felek a követelésüket fizetési felszólítással érvényesítették.

Az Mt. 285. §-a szerint a munkavállaló és a munkáltató a munkaviszonyból vagy az e törvényből származó, a szakszervezet, az üzemi tanács, az e törvényből vagy kollektív szerződésből, vagy üzemi megállapodásból származó igényét bíróság előtt érvényesítheti. Ettől eltérő lehetőséget ad az Mt. arra, hogy a munkáltató a munkavállalóval szemben a munkaviszonyával összefüggő, és a kötelező legkisebb munkabér háromszorosának összegét meg nem haladó igényét fizetési felszólítással is érvényesíthesse. Ennek egyetlen feltétele, hogy azt írásba kell foglalni. A fizetési felszólítás az új szabályok szerint összefoglaló elnevezése a korábban külön-külön nevesített, közvetlenül végrehajtható munkáltatói döntéseknek.

A fizetési felszólítás alapvetően két esetre vonatkozatható: a jogalap nélküli felvett munkabér visszafizetésére és a kártérítés megfizetésére. A Csoport álláspontja szerint azonban más igény is érvényesíthető fizetési felszólítással, így például a tanulmányi szerződésből fakadó vita is rendezhető ezen módon.

### **A tanulmányi szerződés tartalma**

Az Mt. 229. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállaló fő kötelezettsége a szerződés szerinti tanulmányok folytatása és a képzettség megszerzése, valamint az, hogy a szerződésben meghatározott (legfeljebb a törvényben rögzített öt év) időtartam alatt a munkaviszonyát fenntartja.

A tanulmányi szerződés a szerződő felek olyan egybehangzó, befolyásmentes, kifejezett akaratnyilatkozatát kell hogy tartalmazza, amely a szerződési cél (a teljesítés) elérésére irányul. A munkáltató szerződési akaratát, hogy a tanulmányok ideje alatt támogatást biztosít, míg a vele szerződő fél a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott ideig a munkáltatónál munkaviszonyban marad. Ezért nem vehető figyelembe a munkavállaló által letöltendő időszak számításánál a tanulmányi szerződés megkötésétől a tanulmányok befejezéséig terjedő időszak, minthogy a munkavállaló a tanulmányi szerződést azzal teljesíti, hogy a tanulmányait határidőre befejezi, és az így megszerzett tudását, szakértelmét a munkáltató érdekében hasznosítja.

Ezt rögzítette az Mfv.II.10.400/2013/4. számú eseti döntés, amely a Csoport szerint változatlanul irányadó, és az abban foglaltakat a bíróságok is következetesen alkalmazzák.

Egy adott ügyben a felperes munkáltatóként azt a kérdést tette a per tárgyává, hogy a munkavállaló öt évre létrejött határozott idejű munkaviszonyát a tanulmányi szerződés meghosszabbította-e. Az elemző – egyetértve a bíróságok álláspontjával – kifejtette, hogy a tanulmányi szerződésnek a munkaviszony öt évre történő fenntartására vonatkozó kikötése egymagában nem hosszabbítja meg a munkaviszonyt további öt évre, figyelemmel az Mt. 192. § (2) bekezdésére. A határozott idejű munkaviszonynak a tanulmányi szerződéssel történő határozatlan idejűvé változtatására hivatkozás alaptalan. A munkaszerződés módosítására - annak megkötésére vonatkozó törvényi szabályok keretei között - a felek egybehangzó akaratnyilatkozata alapján kerülhet sor (Mt. 58. §), a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségek önmagukban a munkaszerződés módosítását nem eredményezhetik. A Csoport egyetértett ezen okfejtéssel.

A tanulmányi szerződés alapján folytatandó tanulmányok széles körben értékelendők. A bíróságok változatlanul irányadónak tekintik az EBH2001.568. számú elvi határozatot, amely szerint a tanulmányi szerződés gyakorlatszerzésre, továbbá ún. betanításra, vagyis a munkakör

ellátásához szükséges gyakorlati ismeretek megszerzésére is köthető.

Adott ügyben a tanulmányi szerződés érvényessége vetődött fel, amikor a munkavállalót szakmai továbbképzés címén olyan tanfolyam elvégzésére kötelezte a munkáltató, amely nem nyújtott számára magasabb képesítést. A bíróságok a szerződést érvénytelennek találták, és a nyújtott támogatás visszakövetelhetőségét nem tartották megalapozottnak. A BH1990.31. számú eseti döntésre hivatkoztak, amely már az annak meghozatalakor is hatályon kívül helyezett 48/1979. (XII.1.) Mt. rendelet 11. § (3) bekezdésén, illetve a 17/1979. (XII.1.) MüM rendelet 6. § (2) bekezdésén alapult. Kérdésként vetődött fel tehát, hogy köthető-e tanulmányi szerződés érvényesen olyan tanfolyam elvégzésére, amely a munkavállalónak magasabb képesítést nem nyújt. A Csoport álláspontja szerint ez nem kizárt, azonban a tanfolyamnak új ismeretanyag megszerzését kell szolgálnia.

A végzettségnek megfelelő munkakör felajánlásának kötelezettsége az Mt-ből nem következik, ebben a feleknek írásban, a tanulmányi szerződésben kifejezetten meg kell állapodniuk. A BH2013.103. számú eseti döntés változatlanul irányadó, és erre a bíróságok ítéleteikben hivatkoztak is.

Az Mt. 229. §-ának (1) bekezdése nem tartalmaz a régi Mt. 115. § (1) bekezdésének megfelelő rendelkezést. Egy ügyben az elemzést végző bíró – helyesen – a Kúria Mfv.II.10.417/2011/5. számú döntésére is figyelemmel rámutatott arra, hogy amennyiben a felek a tanulmányi szerződésben nem állapodnak meg írásban a fizetett szabadidő biztosításáról, a munkavállaló akkor annak hiányára mint kötelezettségszegésre a tanulmányi szerződés munkáltató általi megszegésének alapjaként nem hivatkozhat.

Az Mt. dogmatikailag eltér a korábbi rendelkezésektől, mert nem a „tanulmányi szerződés”, hanem „mentesülés a munkavégzési kötelezettség alól” címszó alatt tartalmaz a régi Mt. 115. § (1) bekezdésének megfelelő rendelkezést, de ez a szabály nem a munkáltató kötelezettségéről szól, hanem arról, hogy a munkavállaló mikor mentesül a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettség alól. Az Mt. 146. § (3) bekezdés b) pontja megfelel a régi Mt. 116. §-ában foglaltaknak, mely szerint csak az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén kell a munkaidő-kedvezmény miatt a munkából távol töltött időre távolléti díjat fizetni.

Fentiekkel összefüggésben egy ügyben a bíróság arra az álláspontra helyezkedett, hogy amennyiben a munkáltató csak a képzés költségét vállalta, nem köteles a szabadidő biztosítására. A Csoport ezen megállapítással egyetértett.

Egy másik ügyben rögzítésre került, hogy a tanulmányi szerződés szerint a munkáltatónál kötelezően eltöltendő időbe nem számít bele a betegszabadság, a táppénz, és a munkaviszony szünetelésének azon időtartama, amelyre a munkavállalót nem illeti meg szabadság. Az elemző álláspontja szerint az ilyen kikötés érvényesnek tekinthető az Mt. 115. § (2) bekezdés e) pontjára figyelemmel. A keresőképtelenség teljes időtartama ugyan megalapozza a fizetett szabadsághoz való jogot, az Mt. 229. § (1) bekezdés második mondata pedig megfelelően irányadónak tartja az Mt. hivatkozott §-át, azonban a jogszabály lehetővé teszi a felek eltérő megállapodását. A Csoport ezen okfejtést helyesnek találta figyelemmel az Mfv.II.10.075/2014. számú eseti döntésre is.

### **A tanulmányi szerződés megkötésének kizártsága**

Az Mt. 229. § (2) bekezdése szerint nem köthető tanulmányi szerződés

- a) munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására,
- b) olyan tanulmányok elvégzésére, amelyre a munkáltató kötelezte a munkavállalót.

A (2) bekezdés b) pontjára a munkavállalók több ügyben hivatkoztak, nagyobb részt eredménytelenül. A bíróságok általában – helyesen – azon álláspontot képviselték, hogy önmagában az a körülmény, miszerint a tanfolyam elvégzése a munkáltató érdekeit is nagyban szolgálta – különösen amiatt, hogy a munkavállaló a tevékenységét professzionálisabban, gyorsabban tudta ezután elvégezni – nem értékelhető úgy, hogy a felek kölcsönös akarata nem a tanulmányi szerződés megkötésére, és az abban foglaltak teljesítésére irányult volna. Ennek megfelelően változatlanul iránymutató az Mfv.I.10.756/2008/2. számú eseti döntés.

Az ítéletekből látható, hogy a bíróságok helyesen alkalmazzák a Kúria Mfv.II.10.426/2013/4. számú ügyben hozott döntésében kifejtett álláspontot. Eszerint ha a tanulmányi szerződésben foglaltak (alumínium-hegesztési tanfolyam elvégzése) nem a munkavállaló alperesek alkalmazásának, hanem a külföldi munkavégzésüknek a feltétele volt, ezen körülmény nem minősül szerződéskötést kizáró oknak. Amennyiben jogszabály a munkakör betöltéséhez



szükséges képzettséggel kapcsolatban nem tartalmaz előírást, a munkáltató meghatározhatja, hogy az adott feladat ellátásához milyen végzettséget tart szükségesnek, és ezt alkalmazási feltételül szabhatja. Ha ezzel a munkavállaló nem rendelkezik, de vállalja annak megszerzését az alkalmazása érdekében, ez a munkavállaló döntése, és nem a munkáltató kötelezésén alapuló tanulást, képzésben való részvételt jelenti.

Az egyik elemzett ítélet szerint a járművezető-hallgató munkakörben foglalkoztatott felperesnek nem volt más munkaköri feladata, mint a járművezető képzésben való eredményes részvétel. A bíróság szerint a munkáltató a tanulmányi szerződésben olyan kötelezettségek viselését terhelte a felperesre, amelyeket az Mt. 51. § értelmében – mint munkavégzéshez szükséges feltételeket – neki kellett biztosítani, és a képzéssel kapcsolatos költségeket is megtéríteni. Így például az Mt. 51. § (4) bekezdése szerint a munkába lépéssel összefüggésben felmerült orvosi vizsgálat díjaként jelentkező költséget is a munkavállalóval kívánta megfizettetni. Az elemző egyetértett a bíróságok azon megállapításával, miszerint a tanulmányi szerződés az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis, a (3) bekezdésből következően pedig érvénytelen, és az Mt. 229. § (2) bekezdés b) pontját is sérti. Így pedig arra jogot alapítani nem lehet. Ezen okfejtés helytálló.

Adott perben a munkavállaló (alperes) több állásinterjún vett részt, majd a (felperes) munkáltatótól logisztikai vezető munkakörre kapott állásajánlatot. A felperes előírta, hogy a betöltendő munkakörre figyelemmel Japánban tanulmányi úton kell részt vennie. A felperes 3 hónap próbaidő kikötésével 2015. augusztus 24-én munkaviszonyt létesített az alperessel, 2015. szeptember 3-án pedig a felek tanulmányi szerződést kötöttek. A munkavállaló 2015. október 31-én a tanulmányokat befejezte, majd a munkaviszonyt próbaidő alatt, indokolás nélkül megszüntette. A munkáltató a keresetében a tanulmányi költségek megfizetését igényelte, míg a munkavállaló arra tekintettel kérte annak elutasítását, hogy a tanulmányi úton a munkáltató kötelezése alapján vett részt, így tanulmányi szerződés erre nem volt köthető. A bíróság – első fokon jogerőre emelkedett ítéletével - nem találta bizonyítottnak, hogy a munkavállalót a tanulmányi útra kötelezték volna. A Csoport véleménye szerint a munkaviszony létesítése előtti tárgyalások alapján a jogviszony létesítését követően tanulmányi útra köthető tanulmányi szerződés, ezzel nem sérül az Mt. 229. § (2) bekezdése b) pontja.

### **A tanulmányi szerződés írásba foglalása**

Az Mt. 229. § (3) bekezdése alapján a tanulmányi szerződés megkötése, módosítása és megszüntetése csak írásban érvényes, és az Mt. 22. §-ának az alaki kötöttséggel, illetve annak megsértése jogkövetkezményével kapcsolatos rendelkezéseit is alkalmazni kell. Egy ügyben érintőlegesen merült fel ezzel kapcsolatban probléma, a bíróság a fentieknek megfelelően döntött. Változatlanul irányadó a Kúria Mfv.II.10.438/2017/4. számú eseti döntése, amely szerint a tanulmányi szerződés írásban való megkötése törvényi kötelezettségéből következően a munkáltatótól csak olyan mértékű támogatás követelhető, amelyet a tanulmányi szerződés tartalmaz. Szerződéses kikötés hiányában csupán tanúnyilatkoztatás alapján nem állapítható meg, hogy pl. a munkáltató az adott juttatás „nettó” összegű biztosítását vállalta volna.

### **A munkáltató személyében bekövetkező változás szabályainak alkalmazása tanulmányi szerződés esetén**

A régi Mt. 85/A. § (2) bekezdése az ún. munkáltatói jogutódlás esetére a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek sorsáról rendelkezett. Nem tartalmazott azonban olyan előírást, amely a munkajogviszonyhoz tárgyilag szorosan kapcsolódó tanulmányi szerződésből következő jogoknak és kötelezettségeknek az alakulására a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére iránymutatást adott volna.

Az Mt. 229. § (4) bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változáskor [Mt. 36. § (1) bekezdés] – a munkajogviszonyra vonatkozó rendelkezésekkel megegyezően – a tanulmányi szerződésből következő jogoknak és kötelezettségeknek az átvevő munkáltatóra való átszállását rögzíti.

Egy, a régi Mt. szabályain alapuló ügyben felmerült a jogutódlás kérdése és a tanulmányi szerződésen alapuló jogok és kötelezettségek átszállásának módja, utóbb a felek azonban ezt már nem tették vitássá, így a bíróságnak nem kellett erről állást foglalnia. Feltehetően az egyértelmű szabályozásnak köszönhetően az Mt. 229. § (4) bekezdésével összefüggésben nem volt vizsgálható ügy.

### **A tanulmányi szerződés megszegése és ennek következményei**

Az Mt. 229. § (5) bekezdése alapján a munkavállaló mentesül a tanulmányi szerződésből fakadó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges kötelezettségszegést követ el. Ez objektív jellegű, független a munkáltatói magatartás felróhatóságától. A 229. § (6) bekezdése pedig a munkáltató szerződészegésre alapított elállási jogát szabályozza.

A bírói gyakorlat lényeges munkáltatói kötelezettségszegésnek minősítette, ha a szorgalmi időszakban nem biztosítja teljes körűen a kötelező iskolai foglalkozáson való részvételt és a szabadnapokat (BH2009.191.). Ezen döntés a megváltozott törvényi előírásokra figyelemmel csak abban az esetben lehet irányadó, ha a szerződésben erre kötelezettséget vállalt a munkáltató.

Adott ügyben a munkavállaló szakmérnöki képezés megszerzése érdekében kötött tanulmányi szerződést. A munkáltató tandíj és tanulmányi szabadságra járó távolléti díj fizetését vállalta, a munkavállaló pedig azt, hogy 36 hónapon keresztül nem szünteti meg a munkaviszonyát, aminek nem tett eleget. A felperes (munkavállaló) a keresetében elmaradt jutalékot igényelt, míg az alperes a tanulmányi szerződés alapján kifizetett összeg részarányos visszafizetését kérte. A felperes vitatta ennek megalapozottságát állítva, hogy az ügyvezető korábban úgy nyilatkozott, miszerint béren kívüli juttatásnak tekinti a felperes szakmérnöki képezésének finanszírozását. Hivatkozott arra, hogy az oktatási- és vizsganapokon is munkát kellett végeznie üzletkötőként, amit a részére kifizetett jutalék is mutat. A bíróságok a felperes béren kívüli juttatást állító előadását nem találták bizonyítottnak. Ezért arra az álláspontra helyezkedtek, hogy az alperes biztosította a felperes számára az oktatáson, illetve a vizsgákon való részvételt, és annak nincs jelentősége, hogy ezeken a napokon üzletkötőként kötött-e szerződéseket.

Másik ügyben – lényegében az előzővel azonos tényállás mellett – a munkáltató a tandíjból és a tanulmányi szabadságból álló támogatás értékének visszafizetését kérte. A bíróság a jogerős ítéletében kifejtette, hogy ha a munkáltató a tanulmányi szerződésben a kötetlen munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló részére az oktatásokon és a vizsgákon való megjelenés idejére tanulmányi szabadság biztosítását vállalja, de a tanulmányi szabadság kiírását, annak kivételét nem dokumentálja, az oktatások és a vizsgák napjára kifizetett távolléti díj visszafizetését nem

követelheti a munkavállalótól. Az irányadó tényállás szerint a felperes elismerte, hogy 23 napon ténylegesen részt vett az oktatásokon és a vizsgákon, a szabadságot tehát igénybe vette. Elvi kérdésként merült fel, hogy lehet-e jelentőséget tulajdonítani a szabadságnylvántartás kiírási gyakorlatának. Az, hogy ezeken a napokon a munkavállaló valóban kötött-e üzleteket, hány alkalommal és mennyit dolgozott, az eljáró bíróságok nem vizsgálták. A Csoport álláspontja szerint a másodfokú bíróság által figyelembe vett körülmények (kötetlen munkaidő, szabadság igénybe vételének nem megfelelő dokumentálása) alapján mentesülhet a szabadságnapokra kifizetett díjazás visszafizetése alól a munkavállaló, ennek eldöntése azonban mindig adott tényállástól függ.

Konkrét ügyben a bíróság – helyesen – az alperes lényeges szerződésszegésének minősítette, hogy nem biztosította a támogatásként vállalt munkaidő-kedvezményt a teljesítménybérben foglalkoztatott felperesnek, akinek pótolnia kellett a kiesett tevékenységet avégett, hogy a munkabére ne csökkenjen.

A munkáltató szerződésszegésével összefüggő kérdésként vetődött fel az egyik ügyben, hogy miként értékelhető, ha a tanulmányi szerződésben rögzítettek ellenére a végzettség megszerzését követően a munkavállalót nem ebben a munkakörben foglalkoztatják, a munkáltató ezen kötelezettségének rövid időn belül nem tesz eleget. A BH1994.346. számú eseti döntés szerint az ilyen magatartás lényeges kötelezettségzegésnek minősül. Mindezzel nem ellentétesek a Kúria Mfv.I.10.639/2009. és az Mfv.I.10.194/2011. számú ügyben hozott határozatai, amelyekben kifejtésre került, hogy nem minősül a munkaviszonyból származó alapvető vétkes kötelezettségzegésnek az, hogy a munkáltató a felperest nem a legmagasabb iskolai végzettségének megfelelően, de az SzMSz-ben foglaltak alapján, az abban szabályozottak szerint foglalkoztatta. Irányadó ezzel összefüggésben az Mt. 229. § (1) bekezdése is.

A vizsgált ügyek közül kisebb számban fordult elő, hogy a munkáltató hivatkozott a munkavállaló szerződésszegő magatartására, a tanulmányi szerződésben vállaltak nem teljesítésére.

Adott ügyben a bíróságnak abban a kérdésben kellett állást foglalnia, hogy a felek között német nyelvtanfolyamon való részvételre kötött tanulmányi szerződésben vállalt, a

nyelvvizsga bemutatására vonatkozó munkavállalói kötelezettség külön nevesítés nélkül, értelemszerűen az adott nyelvből történő nyelvvizsga bizonyítvány bemutatását jelentette-e (a munkavállaló a munkáltató felhívására korábban angol nyelvből szerzett nyelvvizsga bizonyítványt csatolt). Annak ellenére, hogy a felek nem rögzítették, miszerint az adott nyelvvizsgát német nyelvből kell megszerezni és azt sem írták elő, hogy elegendő-e esetleg csak szóbeli vagy csak írásbeli vizsga letételét igazoló bizonyítvány bemutatása, avagy a munkáltató komplex nyelvvizsgát is magába foglaló „C” típusú vizsgát vár el a munkavállalótól, a logika szabályainak megfelelően döntöttek a bíróságok. Kifejtették, hogy a munkavállaló szerződésszegését arra tekintettel kell megállapítani, hogy a német nyelvtanfolyam elvégzését követően, a legalább alapfokú német nyelvvizsga bizonyítvány bemutatását elmulasztotta. Lényeges szerződésszegés az, ha a fél a tanulmányi szerződésben meghatározott képzettséget vagy végzettséget nem szerzi meg a szerződésben meghatározott időtartam alatt, erre tekintettel pedig a munkáltató visszakövetelheti az általa nyújtott támogatást.

Adott ítéletben rögzítettek szerint a bíróság a munkavállalót a tanulmányi szerződésben vállaltak alapján a részére adott összeg visszafizetési kötelezettsége alól azért mentesítette, mert megállapította, hogy a munkáltató nem biztosította a tanulmányi szerződésben meghatározott kedvezményeket (szabadidő, a vizsgákon való részvétel tanulmányok teljesítése céljából). A jogi okfejtés azonban nem tartalmazza, hogy miért nem foglalkozott a bíróság a munkavállaló szerződésszegésével, aki a képesítést csak jóval később (kb. 6 év) szerezte meg, és értékelés nélkül maradt az is, hogy a nyelvvizsga bizonyítvány késedelmes megszerzése melyik fél terhére esik. Kérdésként vetődött fel, hogy a bíróságoknak miként kell figyelembe venniük a munkáltató nem vitás szerződésszegése mellett a munkavállaló nem megfelelő teljesítését, késedelmét. Ilyen esetben például „kármegosztás” alkalmazásának helye lehet-e? A Csoport egyhangú álláspontja szerint a lényeges munkáltatói kötelezettségszegés megállapítása a munkavállaló mentesülését eredményezi.

Egy adott ügyben lényeges kérdés volt annak eldöntése, hogy a tanulmányok nem megfelelő eredménnyel történő folytatása (mint objektív körülmény) szerződésszegésként miként értékelendő. A régi Mt. 113. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló lényeges szerződésszegésének minősült, ha:

- a tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja,

- nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába,
- a meghatározott időtartamot nem tölti le,
- egyéb lényeges szerződésszegést követ el.

Ezzel szemben az Mt. 229. § (1) bekezdése szerint a munkavállaló lényeges szerződésszegést követ el, ha

- a megállapodás szerinti tanulmányt nem folytatja,
- képzettség megszerzése után a támogatás mértékével azonos időn – de legfeljebb 5 éven – belül a munkaviszonyát felmondással megszünteti.

A hatályos törvényszöveg bár eltérő a korábbtól, de a munkáltató a szerződésben foglaltaktól elállhat [Mt. 15. § (2) bekezdés], vagy azonnali hatállyal felmondhatja a tanulmányi szerződést. A tanulmányok nem megfelelő végzése értékelésekor a Csoport arra az álláspontra jutott, hogy ebben az esetben – tényállástól függően – lehetséges lényeges szerződésszegést megállapítani, illetve lehet elállási vagy felmondási indokról dönteni.

Az Mt. 229. § (6) bekezdése utolsó fordulata szerint a visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a munkaszerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét tölti le. Ez a vizsgált ügyekben gyakran előforduló tényállási elem volt, azonban az összecszerúség általában nem képezte vita tárgyát. Előfordult azonban olyan ügy, ahol a visszakövetelt tanulmányi támogatás összegét is sérelmezte a munkavállaló, ezzel kapcsolatban azonban a bíróság nem foglalt állást, érveit nem vizsgálta, annak indokát sem adta amikor a kereset szerint marasztalt.

### **A tanulmányi szerződés megszüntetése**

A tanulmányi szerződés közös megegyezéssel megszüntethető, ebben az esetben a felek - az arányossági követelményre tekintettel - jogukat és kötelezettségeiket szabadon rendezhetik. Ez a lehetőség azonban a vizsgált ügyekben nem volt tetten érhető. Egy olyan eset fordult elő, amikor a felek a közös megegyezésre törekedtek, de végül ez sem járt sikerrel.

Az Mt. 229. § (7) bekezdése szerint a tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal jogosult felmondani a körülményeiben bekövetkező lényeges változásra tekintettel. A vizsgált ügyekben azonban nem ez volt a jellemző, a felek csak elvétve hivatkoztak ilyen körülményre.

Az egyik ügyben az analízátor munkakörű munkavállaló (felperes) villamosmérnöki diploma megszerzése érdekében kötött tanulmányi szerződést az alperessel. Rövid idő elteltével a régóta betegeskedő, ugyancsak analízátor munkatárs elhunyt, az üres álláshelyet az alperes nem töltötte be, helyette létszámcsökkentés végrehajtásáról döntött. A felperessel kötött tanulmányi szerződést azonnali hatállyal megszüntette azon indokolással, hogy az analízatori létszám csökkenése miatt a munkarendben lényeges változás történt, amely mellett csak aránytalan nehézséggel tudná a felperes helyettesítését megoldani.

A felperes a keresetében a tanulmányi szerződés felmondása jogellenességének megállapítását és az alperes szerződés szerű teljesítésre kötelezését kérte. A bíróság első fokon jogerőre emelkedett ítéletében az alperest a kereset szerint marasztalta. Kifejtette, hogy szembe kell állítani az alperest nem vitatottan ért hátrányokat a tanulmányi szerződés teljesítésével összefüggésben a felperest ért hátrányokkal, amelyek a tanulmányi szerződés azonnali hatályú felmondása miatt következtek be nála. A felperesnél jelentkező sérelmek közvetlenebb formában és nagyobb súllyal jelentkeznek, és számszakilag is jelentősebb hátrányt mutatnak. Az elemző álláspontja szerint téves a bíróságnak azon jogi okfejtése, amely szerint a tanulmányi szerződés azonnali hatályú munkáltatói felmondása esetén nem a munkáltatónál bekövetkező azon lényeges változásokat kell figyelembe venni, amelyek a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tennék, vagy aránytalan sérelmet okoznának neki, hanem azokat össze kell vetni a munkavállalónál jelentkező hátrányokkal. A munkáltató és a munkavállaló oldalán felmerülő hátrányok összehasonlítása nem következik az Mt. 229. § (7) bekezdéséből. A jogszabály helyes értelmezése szerint a munkáltató körülményeiben bekövetkező lényeges változásokat kell ilyen esetben elemezni. Azért is téves a bíróság álláspontja, mert a felperes oldalán jelentkező teherként értékelte, hogy vissza kell fizetnie az addig kapott támogatásokat, ez azonban ellentétes a jogszabállyal, hiszen az Mt. 229. § (7) bekezdése egyértelműen kimondja, hogy a munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

A Csoport egyetértett abban, hogy a tanulmányi szerződés munkáltató általi azonnali hatályú felmondása esetén kizárólag a nála jelentkező, azon lényeges változásokat kell figyelembe venni, amelyek a kötelezettségei teljesítését lehetetlenné tennék, vagy amelyek nála aránytalan sérelmet okoznának, és azt nem kell összevetni a munkavállaló oldalán jelentkező hátrányok nagyságával és mikéntjével.

Az új törvényi szabályozás szerint a munkavállaló magatartására alapított felmondás

munkavállalói szerződészegésnek minősül. Ezen kérdés tisztázása egy ügyben merült fel, végül azonban a bíróságnak erről nem kellett határoznia.

### **Kötbér**

Bár az Mt. 229. § (8) bekezdése szerint kötbér kikötésére is lehetőség van, és erre a Ptk. 6:186. § - 189. §-ai az irányadóak, a vizsgált ügyekben ilyen kikötés nem volt érdemben vizsgálható.

### **A 2012. évi LXXXVI. tv. (Mth.) alkalmazása**

Az Mth. 5. §-a az Mt. hatályba lépését megelőzően megkezdett tanulmányokat érintő átmeneti rendelkezéseket tartalmazza. Ezen tanulmányi szerződésekre – azok megszűnéséig – az Mth. 2. §-a alapján általános szabály szerint a megkötéskor hatályos rendelkezéseket (rég Mt. 110. § - 114. §) kell irányadónak tekinteni. A bíróságok ezen jogszabályi előírást megfelelően alkalmazzák.

### **A joggyakorlat-elemzésből levonható következtetések, az Mt. módosításának szükségessége**

A régi Mt. szerint a versenytildalmi megállapodás olyan polgári jogi szerződés volt, amely szorosban kapcsolódott a munkaviszony megszüntetéséhez. Az Mt. 228. §-a lényeges változást hozott, mivel már nem a Ptk. szabályainak alkalmazását írja elő, hanem erre a megállapodásra is az Mt. rendelkezései az irányadóak. Az Mt. 31. §-a azonban általában a jognyilatkozatokkal összefüggésben azt mondja ki, hogy az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben a Ptk. szabályai alkalmazandóak. Ebből is az következik, hogy a vizsgálat alá vont mindkét szerződéstípus jogi természetét illetően – tartalmából adódóan – polgári jogi megállapodás, munkajogi vonatkozása annyi, hogy a felek ezen szerződéseket a munkaviszony fennállására tekintettel kötik. Ezért a joggyakorlat-elemző csoport alapvető feladatává tette a jogszabályváltozásra figyelemmel az ítélkezési gyakorlat alakulásának vizsgálatát, kiemelve a polgári jogi és a munkajogi szabályok eltéréseinek és azonosságainak vizsgálatát.

Korábban számos jogvita amiatt alakult ki, mert a jogszabály nem rendezte a „jogutódlást”



követően a jogok és kötelezettségek átszállásának módja. Az Mt. 228. § (4) és az Mt. 229. § (4) bekezdése a munkáltató személyében bekövetkező változás esetére egyértelműen rögzíti, hogy a megállapodásból származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak. Feltehetően a megváltozott törvényi szabályozás miatt egyetlen olyan vizsgálható ítélet sem volt, amely ilyen jogvitát volt hivatott eldönteni.

A joggyakorlat-elemző csoport – ezen kedvező új szabályozás mellett – azonban a törvény hiányosságaként tapasztalta a versenytilalmi megállapodás kötelező írásba foglalásának elmaradását, ezért az Mt. módosítására tesz javaslatot.

Az Mt. 229. § (3) bekezdése szerint „a tanulmányi szerződést írásba kell foglalni”. Az Mt. 228. §-a azonban nem köti írásbeli alakhoz a versenytilalmi megállapodást, így az érvényesen szóban is létrejöhet, illetve módosulhat vagy megszűnhet. A jogintézmény jellegéből és a későbbi bizonyítási nehézségekből következően azonban javasolt a tanulmányi szerződéssel egyezően ezen szerződéstípus kötelező írásba foglalása is.

Nem hagyható figyelmen kívül, hogy a versenytilalmi megállapodásban is lehetőség van kötbér kikötésére [Mt. 228. § (5) bekezdés] a Ptk. 6:186-189. §-aiban írtak megfelelő alkalmazásával. A kötbér kikötést írásba kell foglalni akkor is, ha egyébként maga a versenytilalmi megállapodás írásba foglalása nem kötelező, ez pedig a gyakorlatban problémát vethet fel.

A Csoport véleménye szerint semmi nem indokolja, hogy a tanulmányi szerződés esetében kötelező az írásba foglalás, a versenytilalmi megállapodásnál pedig ilyen kikötés nincs. A kötelező írásba foglalás törvényi szabályozása a versenytilalmi megállapodás esetében is a jogbiztonságot szolgálná. Erre tekintettel – a tanulmányi szerződéssel egyezően – szövegszerűen az alábbi Mt. módosítást javasoljuk:

„A versenytilalmi megállapodást írásba kell foglalni”.

A törvény fentiek szerinti módosításával a versenytilalmi megállapodás megkötése, módosítása, illetve megszüntetése is csak írásban lenne érvényes, ezáltal a felekre háruló bizonyítási nehézség is mérsékelhető lenne. Az Mt. 22. §-ának az alaki kötöttségre, illetőleg annak megsértése jogkövetkezményével kapcsolatos rendelkezéseket is alkalmazni kellene, az alaki vagy tartalmi okból érvénytelen versenytilalmi megállapodásból származó jogokra és kötelezettségekre pedig az Mt. 29. §-a lenne irányadó.

Budapest, 2019. március 4.

Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna  
bíró  
a Joggyakorlat-elemző Csoport vezetője

### Tartalomjegyzék

<b>A joggyakorlat-elemző csoport megalakulása</b>	2. oldal
<b>Alkalmazandó jogszabályok</b>	4. oldal
<b>Versenytilalmi megállapodás</b>	5. oldal
I. A kereseti kérelem	6. oldal
II. Az ítéletekben jelentkező problémák	7. oldal
1.) A munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartás, a versenytárs fogalma	7. oldal
2.) Ellenérték, arányosság	12. oldal
3.) Érvénytelenségi okok és jogkövetkezményeik	15. oldal
a) Az ellenérték kikötésének elmaradása	16. oldal
b) A nem megfelelő ellenérték vizsgálata	18. oldal
c) Egyéb érvénytelenségi okok	21. oldal
4.) Az elállás	21. oldal
5.) A munkáltató személyében bekövetkező változás hatása a versenytilalmi megállapodásra	24. oldal
6.) A versenytilalmi megállapodás megszegésének jogkövetkezményei	24. oldal
7.) A 2012. évi LXXXVI. tv. (Mth.) 12. §-ának alkalmazása	26. oldal
<b>Tanulmányi szerződés</b>	27. oldal
1.) Igényérvényesítés a tanulmányi szerződéssel összefüggésben	28. oldal
2.) A tanulmányi szerződés tartalma	29. oldal
3.) A tanulmányi szerződés megkötésének kizártsága	31. oldal
4.) A tanulmányi szerződés írásba foglalása	33. oldal

5.) A munkavállaló személyében bekövetkező változás hatása	33. oldal
6.) A szerződés megszegése és annak következményei	34. oldal
7.) A szerződés megszüntetése	37. oldal
8.) Kötbér	39. oldal
9.) A 2012. évi LXXXVI. tv. (Mth.) alkalmazása	39. oldal
10.) Levonható következtetések és az Mt. módosításának szükségessége	39. oldal

**Mellékletek:**

1.) Dr. Tibold Ágnes: Ki tekinthető versenytársnak?	43. oldal
2.) Dr. Szekeres Bernadett tanulmánya az Mfv.I.10.478/2017. sz. ügyben	53. oldal
3.) Dr. Lőrincz György: A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei	59. oldal
4.) Dr. Tibold Ágnes: Mi a következménye annak, ha a felek nem állapodnak meg a szerződés valamely lényeges kérdésében?	69. oldal
5.) Dr. Gál Attila: A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megoldások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat	75. oldal
6.) Dr. Szekeres Bernadett: Versenytilalmi megállapodás, érvénytelenség, jogalap nélküli gazdagodás	77. oldal

## 1. számú melléklet

### Ki tekinthető versenytársnak?

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat egyes kérdéseivel foglalkozó joggyakorlat-elemző csoport által vizsgálandó egyik szempont a versenytilalmi megállapodásokkal összefüggésben a versenytárskénti megjelölés.

A csoport munkájában az én feladatomat a versenytársi minőséggel kapcsolatos észrevételek tétele, a polgári-gazdasági szakág ítélkezési gyakorlatának bemutatása képezte, különös figyelemmel a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körök jelentőségére.

Ennek érdekében összevettem a különböző szakágakban követett, általam ismert bírói gyakorlatot, és bemutatom a tevékenységi körök cégjegyzékbe történő bejegyzésére/bejegyeztetésére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket, illetve azok változását.

### A munkaügyi szakág gyakorlata

Ismereteim szerint a munkaügyi szakág eddigi ítélkezési gyakorlatát alapvetően az EBH 1999.134. és a BH 2008.342. szám alatt közzétett döntések határozzák meg, a bíróságok a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi kör alapján vizsgálódnak, annak meghatározó jelentőséget tulajdonítva.

Az **EBH 1999.134.** számon közzétett elvi határozat értelmében a vezetői összeférhetetlenséget – eltérő megállapodás hiányában – a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e.

Az adott ügyben a Legfelsőbb Bíróság nem fogadta el a felmondás érvénytelenségét állító felperes érvelését, miszerint a a Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: régi Mt.) 191. § az azonos, vagy hasonló tevékenységet folytató gazdasági társaságban való tagságot tilalmazza, azonban a tevékenységi körök azonossága szempontjából csak a ténylegesen gyakoroltak jöhetnek szóba, mert csak ezek veszélyeztethetik a munkáltató érdekét.

A Legfelsőbb Bíróság kifejtette, a gazdasági társaság az alapító okiratában vagy a társasági szerződésben határozza meg, hogy milyen tevékenységeket kíván folytatni. A közhitelesség érdekében ezeket fel kell tüntetnie a cégjegyzékben, illetőleg a tevékenységi kör változását –

ideértve egyes tevékenységek gyakorlásának abbahagyását – be kell jelentenie. Mindaddig, amíg a cég a változást nem jelenti be, a kívülállók számára a cégjegyzék tanúsítja, hogy a társaság milyen körben vesz részt a gazdasági életben, milyen tevékenységet folytat. Ebből a szempontból közömbös, hogy megrendelés hiányában vagy más okból adott időpontban éppen ilyen működést nem fejt ki a társaság. A cégbejegyzés alapján, a körülmények megváltozása folytán bármikor az addig nem gyakorolt tevékenységbe kezdhet a társaság.

Erre tekintettel a régi Mt.-ben szabályozott összeférhetlenség kérdését, ha csak nincs eltérő megállapodás, a gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körét a munkáltató tevékenységével egybevetve kell vizsgálni. Ha ugyanis a lehetséges intézkedés megtétele érdekében a munkáltatónak esetenként kellene vizsgálnia, hogy az adott gazdasági társaság, amelyben a munkavállalója részt vesz, végez-e ilyen tevékenységet, kötött-e ilyen ügyleteket, az összeférhetlenségi szabályok valójában nem érvényesülhetnek.

A **BH 2008.342.** számon közzétett döntés szerint a munkáltatóéval azonos versenytevékenységnek a cégjegyzékben történt megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, amely elegendő indokul szolgál a rendkívüli felmondáshoz.

A Legfelsőbb Bíróság határozata indokolásában rámutatott, nincs perdöntő jelentősége, hogy a konkurens tevékenységeket ténylegesen folytatják-e.

A fentiekkel ellentétes álláspontot képvisel azonban a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 2013-ban hozott **EBD2014. M.15.** számon közzétett ítélete. Az abban foglaltak szerint a gazdasági élet szereplőinek a cégjegyzékben lévő azonos tevékenységi köre mellett sem kizárt, hogy a volt munkavállaló nem veszélyezteti a volt munkáltató gazdasági érdekeit. A versenytildalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye.

A bíróság kifejtette, önmagában az a tény, hogy azonos TEÁOR megjelölésű tevékenységi körök szerepelnek mindkét munkáltató cégjegyzékében, még nem jelenti azt, hogy a piacon versenytársak lennének. Mindkét munkáltató, de főleg a felperes egyébként olyan széles körben sorolja fel a tevékenységi köreit, hogy gyakorlatilag az alperes bármilyen fajta tevékenységet végző munkáltatónál való elhelyezkedése kizárt, ami nyilvánvalóan megengedhetetlen feltétel.

A rendelkezésre álló adatokból megállapítható, hogy a felperes az ügy megítélése szempontjából figyelembe veendő tevékenységi köre, valamint az alperes jelenlegi foglalkoztatójának tevékenysége még akkor is, hogy ha az elnevezés, nevezetesen a vegyiáru-nagykereskedelem azonos, tartalmában lényegesen különbözik. A felperes a műtrágyapiacn, az alperes jelenlegi foglalkoztatója pedig az üzemanyag- és a takarmánypiacn tevékenykedik, a kettő között nincs átfedés, a két cég nem versenytársa egymásnak.

### **A polgári-gazdasági szakág gyakorlata**

Ebben a szakágban legtöbbször a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben (a továbbiakban: Tpv.) a polgári bíróság hatáskörébe utalt, a tisztességtelen verseny tilalma címet viselő, a törvény II. fejezetében tilalmazott magatartásokkal összefüggésben merül fel a versenytársi minőség vizsgálata. Az itt szabályozott törvényi tényállások közül ugyanis kizárólag versenytárs sérelmére valósítható meg a jó hírnév megsértése (3. §), a jellegbitorlás (6. §) és a tisztességtelen összehasonlító reklám (6/A. §), így a jogsértés megállapításának a versenytársi minőség alapvető feltétele.

Összefoglaló jelleggel az a megállapítás tehető, hogy a bíróságok mindig a tényleges tevékenység vizsgálata alapján, valamennyi körülményt mérlegelve állapítják meg, hogy a konkrét esetben a peres felek versenytársaknak minősülnek-e. A cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységek azonosságát csak a figyelembe veendő szempontok egyikének, de nem döntő jelentőségűnek tekintik.

A fenteik szemléltetésére néhány jogerős határozat:

**Fővárosi Ítéltábla 14.Gf.40.326/2017/11/II.**

Versenytársnak csak a gazdasági versenyben érdekelt, azonos piacon tevékenykedő vállalkozás minősülhet. Törvényi definíció hiányában iránymutatásul szolgálhat a Tpv. 14. §-a, a kartelljog szabálya, amely az érintett piac meghatározására vonatkozik. Aszerint az érintett piacot a megállapodás tárgyát alkotó áru és a földrajzi terület figyelembevételével kell meghatározni. Az adott esetben a versenytársi minőség megállapítható azáltal, hogy az alperes a felpereshez hasonlóan (ugyan eltérő árfekvésű, más vásárlói kört célzó) porcelán kávé- és teáskészleteket forgalmaz azonos földrajzi területen. Ennek tényét a cégnyilvántartásba bejegyzett tevékenységi körök egyezősége alátámasztja.

**Győri Ítéltábla Gf.II.20.361/2017/9/I.**

A jogerős határozat szerint helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság (a peres felek által azonos földrajzi helyen, egymástól kis távolságra tényleges végzett vendéglátóipari szolgáltatás alapján), hogy versenytársaknak minősülnek. Ennek megítélése körében nem annak van jelentősége, hogy a vendéglátás szerepel-e a felperes cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körei között [...].

**Fővárosi Ítéltábla 14.Gf.40.003/2014/4.**

A peres felek azonos piaci területen jelenlevő vállalkozások, ugyanazon termék (matrac) vonatkozásában a magyar piacon egy időben jelenlevő vállalkozók, ezért az azonos termék forgalmazása tekintetében egymásnak versenytársai.

**Legfelsőbb Bíróság Pf.IV.26.080/2000/4.**

A gazdasági versenyben érdekelt, azonos piacon tevékenykedő vállalkozó versenytársnak minősül.

Az adott ügyben a Legfelsőbb Bíróság – szemben az elsőfokú ítéletben írtakkal – megállapította, hogy bár a felperesek telefonkönyv kiadással és hirdetésszervezéssel, míg az alperes hirdetési újság kiadásával foglalkozik, az I. rendű felperes hirdetésekkel együtt adja ki a telefonkönyveket, ezzel van jelen a hirdetési piacon, és az alperes is a hirdetési piac részese. Azonos piacon tevékenykednek, azaz egymással versenytársi kapcsolatban állnak.

**Fővárosi Ítéltábla 14.Gf.40.051/2005/5.**

(a Kúria adatbázisában e határozat rezüméje megtévesztő)

Az adott ügyben az ítéltábla nem tekintette versenytársaknak a peres feleket. Hangsúlyozta: a versenytársi minőséget önmagában nem alapozza meg, hogy a felek azonos vásárlói kört céloznak meg, mert a tevékenységük yachtokkal kapcsolatos. Az egyikük yachtokat forgalmaz, míg a másikuk hajózással foglalkozó folyóiratot ad ki. Egymásnak a reklámtevékenység területén sem versenytársai. Az alperes reklámozónak minősül, akinek érdekében a reklámot közzéteszik, illetve aki a saját érdekében a reklám közzétételét megrendeli, a felperes ezzel szemben a reklám közzétevője, aki a reklám közzétételére alkalmas eszközzel rendelkezik. Ezeknek az adatoknak egyébként megfelel a közhiteles

cégnyilvántartás is.

### **Legfelsőbb Bíróság Pf.IV.25.496/1999.**

Azonos terméket gyártó és forgalmazó vállalkozók akkor is versenytársai egymásnak, ha a vitás termék nem tartozik a főprofiljukba.

### **Jogsabályi háttér**

Számos jogszabály használja a versenytárs fogalmát, anélkül azonban, hogy annak definícióját tartalmazná. Én legalábbis a hatályos joganyagban törvényi definíciót nem találtam. Megjelenik a versenytárs fogalma például a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvényben (419. § versenytárs utánzása), a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről szóló 2012. évi II. törvényben (231. § versenytárs utánzása, szabálysértési alakzat), a fent említett Tpv. -ben, az elektronikus hírközlésről szóló 2003. évi C. törvényben, a médiaszolgáltatásokról és a tömegkommunikációról szóló 2010. évi CLXXXV. törvény, a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvényben (a továbbiakban: Szolg. tv.) stb.

Az 1996. december 31-ig hatályban volt, a tisztességtelen piaci magatartás tilalmáról szóló 1990. évi LXXXVI. törvény (a továbbiakban: Vtv.) 2. § c) pontja ugyan adott a versenytárs fogalmára törvényi definíciót, miszerint versenytárs: a gazdasági versenyben érdekelt vállalkozó; azonban ez a gyakorlat számára nagy segítséget vélhetően nem jelentett, és a hatályos Tpv. már nem is tartalmazza.

A versenytársi minőség meghatározásához a kommentárok esetenként adnak segítséget, de nyilvánvalóan az adott szabályozási terület szempontjából értékelve azt.

Így például a Szolg.tv. kommentárja szerint a versenytársi minőség megállapítása alapvetően a konkrét tevékenység, illetve az annak helyettesítésére alkalmas szolgáltatás azonosítása alapján lehetséges. Az ésszerű helyettesíthetőség tekintetében vizsgálandó külön a földrajzi piac, a szolgáltatás jellege, valamint a szolgáltatás által kielégített szükséglet.<sup>1</sup>

A Tpv. kommentárja szerint (jellegbitorlás szempontjából) a felek versenytársaknak minősülnek, ha azonos jellegű, rendeltetésű termékkel ugyanazt a fogyasztói réteget célozzák meg azonos földrajzi területen.<sup>2</sup>

A tisztességtelen összehasonlító reklám szempontjából a vállalkozás versenytársi minősége az általa a piacon kínált termékek vagy szolgáltatások helyettesíthetőségét jelenti. [...] a reklám azonos szükségleteket kielégítő, vagy azonos rendeltetésű termékeket vagy szolgáltatásokat hasonlítson össze.<sup>3</sup>

A versenytársi kapcsolat, minőség megállapítása, az e körben értékelendő tények és körülmények meghatározása ezáltal a jogalkalmazásra marad.

### **A cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi kör**

A munkaügyi szakág fentebb idézett, a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi körnek alapvető jelentőséget tulajdonító gyakorlatára figyelemmel szükségesnek láttam a tevékenységi kör és annak változása bejegyzésével/bejegyeztetésével kapcsolatos jogszabályi rendelkezések, és a szabályozás változásának áttekintését. Ez adhat ugyanis választ arra a kérdésre, hogy a cégjegyzék mennyiben ad megbízható információt egy adott cég valós tevékenységéről, a

cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységi kör mire jogosítja (kötelezi?) a céget, a tevékenység bejegyzésének hiánya azt jelenti-e, hogy a cég az adott tevékenységet nem folytatja, nem folytathatja.

További kérdés lehet az is, hogy egy TEÁOR szám (jelenleg valamennyi uniós tagország számára kötelező, Magyarországon TEÁOR'08 névvel ellátott tevékenységi osztályozási rendszer) alatti tevékenység feltétlen azonos tevékenységet foglal-e magában, azaz a cégjegyzékbe bejegyzett azonos tevékenység e ténynél fogva versenytársi kapcsolatot igazol-e, vagy sem.

Mindezekre figyelemmel, mennyiben helytálló a versenytársi kapcsolat meghatározása során a cégjegyzékbe bejegyzett tevékenységekre támaszkodni?

Az EBH 1999.134. számon közzétett határozat meghozatala idején hatályos, a cégnyilvántartásról, a cégnyilvánosságról és a bírósági cégeljárásról szóló 1997. évi CXLV. törvény (a továbbiakban: régi Ctv.) 12. § (1) bekezdés f) pontja szerint a cégjegyzékbe bejegyzendő adat volt a cég tevékenységi köre.

A később kifejtettekre tekintettel a engedéllyel végezhető tevékenységek hatósági engedélyével, annak igazolásával kapcsolatos szabályozásnak is szerepe van a témánk szempontjából, ezért az erre vonatkozó szabályozásra is kitérek: A régi Ctv. 23. § (3) bekezdése azt is kimondta, ha a cég létrejöttéhez hatósági engedély szükséges, a cégbírósághoz az erre vonatkozó engedélyt (hatósági határozatot) csatolni kell. Ezen kívül a tevékenység gyakorlásához szükséges hatósági engedély meglétét a cégbíróság nem vizsgálta, azt az illetékes kamara ellenőrizte. A bejegyzendő tevékenységekkel kapcsolatban a cégbíróság az alapítási engedélyen kívül csak azt tartozott vizsgálni, hogy az adott tevékenységre vonatkozóan jogszabály nem tartalmaz-e szervezeti formára, cégformára nézve korlátozó rendelkezést (EBH 2000. 228.)

A régi Ctv. 23. § (3) bekezdése 2001. november 1-jétől kezdődő időbeli hatállyal, a folyamatban lévő ügyekre is alkalmazandóan úgy módosult, hogy a tevékenység gyakorlásához szükséges hatósági engedélyt az engedélyköteles tevékenység megkezdésekor kell benyújtani a cégbírósághoz. E jogszabályi rendelkezés értelmében tehát a gazdasági társaság az engedélyhez kötött tevékenységet csak engedély birtokában kezdhette meg, és a tevékenység megkezdésekor az engedély meglétét a cégbíróságnál köteles volt igazolni.

2004. január 1-től a fenti rendelkezést a jogalkotó pontosította. Egyértelművé tette, hogyha a cég létrejöttéhez hatósági engedély szükséges, a bejegyzési kérelemhez az erre vonatkozó engedélyt (hatósági határozatot) csatolni kell. [Ez az ún. alapítási engedély.] A hatósági engedélyhez kötött tevékenységi kör a tevékenység gyakorlásához szükséges engedély hiányában is bejegyezhető a cégjegyzékbe. Az engedélyköteles tevékenységet azonban a cégnyilvántartásba bejegyzett cég csak az engedély cégbírósághoz történő benyújtását, a bejegyzés alatt álló cég pedig emellett csak a cég bejegyzését követően kezdheti meg. A cégbíróság a hatósági engedély számát és érvényességi idejét bejegyzési a cégjegyzékbe (régii Ctv. 23. § (6) bekezdése). 4

A régi Ctv. 3. §-a rögzítette a cégnyilvántartás közhitelességét, és a 10. § (3) bekezdése szerint a cég – jóhiszemű személlyel szemben – nem hivatkozhatott arra, hogy valamely általa bejelentett és a cégjegyzékbe bejegyzett adat nem felel meg a valóságnak.

A cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról szóló 2006. évi V. törvény (a továbbiakban: Ctv.) hatályos szabályozása szerint is a cégnyilvántartás hitelesen tanúsítja a benne feltüntetett adatok, továbbá a bejegyzett jogok és tények fennállását, illetve



azok változásait. Ellenkező bizonyításig vélelmezni kell annak jóhiszeműségét, aki a cégnyilvántartásban szereplő, illetve a Cégbírósághoz közölt adatban bízva, ellenérték fejében szerez jogot

A cég – jóhiszemű személlyel szemben – nem hivatkozhat arra, hogy az általa bejelentett és a cégjegyzékbe bejegyzett valamely adat nem felel meg a valóságnak [22. § (1) és (2) bekezdés].

Figyelemmel azonban a régi Ctv. 23. §-ában fogalt azon szabályozásra, amely nem kívánta meg, hogy csak a ténylegesen gyakorolt, vagy gyakorolni kívánt tevékenységet jelentse be a cég a cégbírósághoz, nem tiltotta, 2004. január 1-től pedig kifejezett rendelkezésével megengedte, hogy akár hatósági engedélyhez kötött tevékenység bejegyzését is kérje a cégjegyzékbe a cég abban az esetben is, ha engedéllyel nem rendelkezett, és az engedélyt csak akkor kellett csatolnia, ha a tevékenységet ténylegesen meg is kezdte, nem ütközött jogszabályba olyan tevékenységek cégjegyzékbe történő bejegyeztetése, amelyeket ténylegesen – engedély hiányában, vagy bármely más okból – nem gyakorolt. E szabályozásból ugyanis levezethető volt, hogy a cég nem csak az általa ténylegesen gyakorolt, vagy gyakorolni szándékozott tevékenységeket vehette fel a tevékenységi körébe, hanem akár csak az eshetőlegesen tervezetteket is. A gyakorlatban a cégek bejegyzett számtalan tevékenységét látva megállapítható, hogy éltek is ezzel a lehetőséggel, annak érdekében, hogy utóbb emiatt ne kelljen változásbejegyzési eljárást kezdeményezniük, még ha a fenti szabályozással nem is ez volt a jogalkotó célja, illetve a deklarált közhitelesség elvét ez sértette is.

Ez annak ellenére élő gyakorlat volt, hogy a jogalkotó a cég tevékenységi körének változására irányuló eljárást igyekezett megkönnyíteni. Az azt érintő, a tagok egyszerű szótöbbségével meghozható változást tartalmazó létesítő okirat módosítás a legfőbb szerv ülésén felvett jegyzőkönyvbe volt foglalható, és illeték megfizetése nélkül lehetett bejelenteni a cégbíróságon, közzétételi költségterítést sem kellett fizetni [rég Ctv. 29. § (3) és (5) bekezdés, a gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény (a továbbiakban: 1997. évi Gt.) 20. § (2) bekezdés; Gt. 18. § (2) bekezdés].

Az egyéb létesítő okirat módosításokhoz képest a kizárólag a tevékenységi kört érintő döntési folyamat és a cégbírósági bejelentés egyszerűbbé és olcsóbbá tételéből viszont véleményem szerint az is következik, hogy egy új tevékenység bármikor rövid időn belül bejelenthető volt a cégbírósághoz, igaz ebben az időben a bejegyzési eljárások még nem voltak rövid határidőhöz kötöttek, gyakran jelentősen elhúzódtak. Az tehát, hogy egy adott tevékenység nem szerepelt egy cég cégjegyzéki adatai között, azt ugyan jelentette, hogy e tevékenységet jogszerűen akkor nem végezhetette, de rövid időn belüli (jogszerű) piacra lépését nem zárta ki.

A 2006. január 1-től hatályos Ctv. 24. § (1) bekezdés e) pontja szerint: a cégjegyzék valamennyi cég esetében tartalmazza a cég főtevékenységét és a létesítő okiratban meghatározott további tevékenységi köreit, a Központi Statisztikai Hivatal által kiadott nomenklatúra szerint; hatósági engedélyhez kötött tevékenységi kör esetében – az engedély megadása után – az engedély számát és érvényességi időtartamát. Változatlan szabályként élt tovább a Ctv. 24. § (2) bekezdése értelmében, hogy a hatósági engedélyhez kötött tevékenységi kör a tevékenység gyakorlásához szükséges engedély hiányában is bejegyezhető a cégjegyzékbe. A cégjegyzékbe bejegyzett engedélyköteles tevékenységet azonban a cég csak az engedély cégbírósághoz történő benyújtását, a bejegyzés alatt álló cég pedig emellett csak a cég bejegyzését követően kezdheti meg. A Ctv. hatálybalépésével tehát a szabályozás és az arra épülő gyakorlat nem változott. Ezt talán még erősíteni is látszik az ugyanakkor hatályba

lépett 2006. évi IV. törvény (a továbbiakban: Gt.) 2012. március 1-ig hatályos 12. § (1) bekezdés c) pontjának azon megfogalmazása is, hogy a társasági szerződésben (annak kötelező elemeként) a gazdasági társaság azon tevékenységeit kell meghatározni, amelyeket a társaság a cégjegyzékben feltüntetni kíván.

A Ctv. 24. § (1) bekezdés e) pontja 2007. szeptember 1-től annyiban módosult, hogy elmaradt a cégjegyzék tartalmaként a hatósági engedélyre utalás. Ennek oka, hogy a cégjegyzék ekkortól kezdve és a jelenleg hatályos szabályok szerint sem tartalmazza a tevékenység gyakorlásához szükséges hatósági engedélyre vonatkozó adatokat. Az ekkor beiktatott 21/B. § értelmében egy adott tevékenységi kör gyakorlásához szükséges hatósági engedély megszerzéséről kívülálló harmadik személyek, a cég (Céglapján vagy a honlapján közzétett) közleményéből értesülhetnek. Hangsúlyozni kell, hogy az alapítási engedélyre az említett szabályok nem vonatkoznak.

Változatlanul illeték- és közzétételi díj mentes maradt a tevékenységi kör változásának bejelentése is a cégbírósághoz [53. § (1) bekezdés].

2012. március 1-től módosult a Gt. 12. § (1) bekezdés c) pontjának fentebb idézett nem túl szerencsésnek mondható megfogalmazása, ettől kedve a létesítő okirat kötelező tartalma a társaság főtevékenysége és valamennyi tevékenysége. Olyan szabályozás azonban továbbra sincs, hogy a létesítő okiratban, illetve a cégjegyzékben szereplő tevékenységeket a cég köteles lenne gyakorolni is.

Alapításkor a cég határozza meg a létesítő okiratában a tevékenységi köreit, és ennek megfelelően kell kérnie a bejegyzés iránti nyomtatványon a cégjegyzékbe történő bejegyzést.

A tevékenységi kör változással kapcsolatos adminisztrációs terheket célozta tovább könnyíteni, hogy 2012 márciusa óta a cégnek nem kell, illetve nem is lehetséges a tevékenységi körének változását a cégbírósághoz bejelenteni. Bejelentési kötelezettsége kizárólag a NAV irányában áll fenn, a tevékenységi kör változásai a NAV elektronikus értesítése alapján automatikusan kerülnek a cégjegyzékbe (Ctv. 53. § (2) bekezdés).

A cégeket nem csak a cégbíróság, hanem az adóhatóság irányában is terhelte/terheli a tevékenységi körével kapcsolatos bejelentési kötelezettség:

A 2006. július 27-től hatályos, az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény (a továbbiakban: régi Art.) 16. § (3) bekezdés d) pontja akként rendelkezett:

Az állami adóhatósághoz be kell jelenteni az adózó gazdálkodási formáját, tevékenységének felsorolását, a cég által a létesítő okiratban feltüntetett tevékenységi köröket, illetve a cég létesítő okiratában nem szereplő, de ténylegesen végzett tevékenységeket a Központi Statisztikai Hivatal által kiadott nomenklatúra szerint [...].

E rendelkezésből is úgy tűnik, hogy a létesítő okirat, illetve módosításai alapján a cégjegyzék nem feltétlenül a ténylegesen végzett tevékenységeket tartalmazta.

2008. december 27-től a normaszöveg akként változott, hogy az adóhatóság felé fennálló bejelentési kötelezettség a tevékenység felsorolására, cégek és egyéni vállalkozók esetén a főtevékenység és a ténylegesen végzett tevékenységi körökre állt fenn. Lényegében az erre vonatkozó szabályozás változatlan azóta is, az adózás rendjéről szóló 2017. évi CL. törvény (a továbbiakban: Art.) hatálybalépését követően is, annak 1. melléklete 1.9.1. pontja szerint: az állami adó- és vámhatósághoz bejelentendő adat: cégek esetén a főtevékenység és a ténylegesen végzett tevékenységi körök a mindenkor hatályos TEÁOR-nomenklatúrája szerint.

A Gt. 2012. március 1-től hatályos 12. § (2) bekezdése is azt támasztja alá, hogy a létesítő okiratban nem pusztán a ténylegesen gyakorolt tevékenységek szerepelnek: Aszerint a létesítő okiratban a cég tevékenységeként – a TEÁOR nómenklatúra szerinti besorolásra való tekintet nélkül – minden olyan tevékenység megjelölhető, amit törvény nem tilt vagy nem korlátoz. A gazdasági társaság – a társasági szerződésben meghatározott tevékenységen belül – bármely gazdasági tevékenységet folytathat, amit az állami adóhatóságnak – főtevékenységként vagy más tevékenységként – bejelent. A társasági szerződésben meghatározott tevékenység változása nem igényli a társasági szerződés módosítását.

Miután a cégbejegyzés alapja a létesítő okirat, a cégjegyzék nem a ténylegesen gyakorolt, hanem a tagok által – bármely megfontolás eredményeképpen – a létesítő okiratban feltüntetett tevékenységeket tartalmazza.

2012. március 1-től a fent már említettek szerint a tevékenységi kör változását az állami adóhatóság közli a cégbírósággal elektronikus úton (Ctv. 53. § (2) bekezdés), miután azt a cégnek az adóhatóság felé kell csak bejelentenie. Ennek során a cég nyilvánvalóan bejelentheti a cégjegyzékbe bejegyzett, de nem gyakorolt tevékenység „megszüntetését” is, de ilyen kötelezettséget a jogszabály nem ír elő. Ebből viszont számomra az következik, hogy a cégjegyzék – a cég döntésétől függően – változatlanul ma is jogszabálysértés nélkül tartalmazhat olyan tevékenységeket is, amelyeket ténylegesen nem gyakorol. Ezen véleményem szerint az sem változtat, hogy 2013. évi V. törvény (Ptk.) 3:5. §-a szerint a jogi személy létesítő okiratában a jogi személy létesítésére irányuló akarat kifejezésén túl – egyebek mellett – kizárólag a jogi személy célját vagy fő tevékenységét kötelező meghatározni, a további tevékenységeket nem. Nincs azonban jogszabályi akadálya annak, hogy a tagok további tevékenységeket is feltüntessenek, amelyek ezáltal a cégjegyzékbe bejegyzést nyernek.

Megítélésem szerint ezt erősíti a korábbi szabályozással azonos megszövegezésű Ptk. 3:97. § (1) bekezdésének azon rendelkezése is, ha jogszabály valamely gazdasági tevékenység gyakorlását hatósági engedélyhez köti, a társaság e tevékenységet a véglegessé vált hatósági engedély alapján kezdheti meg. (De ezt megelőzően is szerepeltetheti a cégjegyzékében.)

### Azonos TEÁOR számon szereplő tevékenységi kör azonosságának megítélése

Az Európai Unió 2008-tól minden tagállam számára előírta az új tevékenységi osztályozás kötelező alkalmazását a nyilvántartásokban. A TEÁOR'08 (a gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszeréről) dokumentumai elérhetők a COMPLEX és az uj.jogtar felületein, valamint a KSH honlapján. Ugyanitt elérhető továbbá egy kiadói magyarázat is a tevékenységekre vonatkozó jogszabályok rövid ismertetésével.

A TEÁOR'08 első felében az egyes tevékenységek nemzetgazdasági ágak szerinti felsorolását találhatjuk „Struktúra” cím alatt, míg annak magyarázata, hogy az egyes tevékenységek alá konkrétan mely tevékenységek halmazába tartozik, a második részben „Tartalom” címszó alatt helyezkedik el.

Témánk szempontjából ez utóbbinak van jelentősége.

Vannak olyan tevékenységek, például 47.26 TEÁOR számú dohányáru-kiskereskedelem, vagy a 49.20 TEÁOR szám alatti vasúti áruszállítás, amelyek alatt egyértelműen kizárólag azonos tevékenység végezhető, tényleges gyakorlásuk vitán felül versenytársi kapcsolatot eredményez.

Többségében vannak azonban az olyan TEÁOR számmal jelölt tevékenységek, amelyek alá széleskörű tevékenységi lista tartozik. Nem kizárt, hogy azon belül egy cég csak egy tevékenységet végez, míg a másik kizárólag attól eltérő tevékenységre szakosodott, így bár a bejegyzett tevékenységük azonos, mégsem tekinthetők versenytársaknak. Utóbbiakra példa lehet:

#### *32.40 Játégyártás*

Ebbe a szakágazatba tartozik a babák, játékok (beleértve az elektronikus játékot is), a méretarányos modellek és a gyerekjármű (a fémkerékpár és fémtricikli kivételével) gyártása, bármilyen anyagból (fa, gumi, papír, műszál stb.).

Részletezve: ebbe a szakágazatba tartozik egyebek mellett a baba, babaruha, baba részeinek és hozzávalóinak gyártása, de ugyanígy a gumijáték gyártása is, beleértve a gyermekmedencét, a felfújható gyerek gumicsónakot, -labdát stb., továbbá a vidámparki játékok gyártását is.

Véleményem szerint nem kérdéses, hogy mondjuk a Barbie baba gyártásával foglalkozó társaságnak nem versenytársa egy strand-játékokat gyártó, vagy kültéri vidámparki játékokat előállító vállalkozás, pusztán az azonos tevékenységi besorolás okán.

#### *33.17 Egyéb közlekedési eszköz javítása*

Ebbe a szakágazatba tartozik éppúgy a mozdonyok és vasúti kocsik javítása és karbantartása, mint az állati erővel húzott kocsi, szekér javítása.

### **Összefoglalás:**

- Véleményem szerint sem a korábbi, sem a hatályos szabályozás nem kötelezi a cégeket arra, hogy a létesítő okiratukban kizárólag az általuk ténylegesen gyakorolt tevékenységeket tüntessék fel, és kérjék azok cégjegyzékbe bejegyzését. Bár nyilvánvalóan az lenne a jogos elvárás, hogy a közhitelesség a tevékenységek vonatkozásában is feltétlenül érvényesüljön, a jogi szabályozás ezt nem biztosítja. Az tehát, hogy a cégnek valamely tevékenység bejegyzett tevékenysége, önmagában nem hordoz információt, nem jelenti annak tényleges gyakorlását, legfeljebb annak közvetlen lehetőségét, utóbbi azonban versenytársi kapcsolatot nem, legfeljebb annak jövőbeni és bizonytalan lehetőségét teremti meg. Kivétel ez alól a főtevékenység.

- A most hatályos rendelkezések értelmében a cégek a NAV-nak tett bejelentéssel eleget tesznek változásbejelentési kötelezettségüknek a tevékenységi körük változására, így új tevékenység felvételére vonatkozóan is, az automatikusan és ingyenesen – egy-két héten belül – a cégjegyzéken a NAV értesítése alapján átvezetésre kerül. Véleményem szerint ezért az az érvelés sem tartható fenn, hogyha a cégnek bejegyzett tevékenysége egy adott tevékenység, akkor fennáll a lehetősége arra, hogy azt bármikor megkezdhesse, mert ez igaz bármely más tevékenységre is. Természetesen figyelembe véve, ha hatósági engedélyhez, vagy valamely meghatározott cégformához, vagy bármely ágazati jogszabályban meghatározott korlátozáshoz kötött, úgy ezekkel a korlátokkal.

- A cégjegyzékben azonos TEÁOR szám alatt szereplő tevékenység megjelölés nem feltétlenül jelenti, hogy az adott cégek a valóságban is azonos tevékenységet folytatnak, ténylegesen versenytársai egymásnak, tevékenységük végzéséhez azonos szaktudás, ismeretanyag szükséges. Számos esetben az azonos tevékenység megjelölés a tevékenység tényleges gyakorlása esetén sem igazolja önmagában a versenytársi kapcsolatot. A magam részéről ezért

a munkaügyi szakág gyakorlata cím alatt felhívott, az EBD 2014.M.15. számon közzétett határozatban írtakkal értek egyet.

- Megítélésem szerint a versenytársi minőség megítélése körében a polgári-gazdasági szakág gyakorlatának követése lenne indokolt a munkaügyi perekben is. A cégjegyzéki adatok bizonyítékként figyelembe vehetők, akár kiindulópontként is szolgálhatnak, de kizárólagos jelentőségűnek semmiképpen nem tekinteném. A gyakorlat ilyen iránya kétség kívül szélesebb körű bizonyítás és több tényező együttes mérlegelésének terhét rója a bíróságokra.

Budapest, 2018. május 30.

dr. Tibold Ágnes

#### Hivatkozások:

**1** Kommentár a szolgáltatási tevékenység megkezdésének és folytatásának általános szabályairól szóló 2009. évi LXXVI. törvényhez Wolters Kluwer (Baranyi Bertold / Patak-Tóth Annamária / Peresztegi-Nagy Imola / Szabó Zsuzsanna / Számadó Tamás)

**2** Miskolci Bodnár Péter: A Versenytörvény magyarázata KJK-KERSZÖV 2002. 82. old.

**3** Kommentár a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényhez, Gazdasági Versenyhivatal, Budapest, 2014. 96. old.

**4** régi Ctv. 13. § (6) Ha a cég létrejöttéhez hatósági engedély szükséges, a bejegyzési kérelemhez az erre vonatkozó engedélyt (hatósági határozatot) csatolni kell. A hatósági engedélyhez kötött tevékenységi kör a tevékenység gyakorlásához szükséges engedély hiányában is bejegyezhető a cégjegyzékbe. Az engedélyköteles tevékenységet azonban a cégnyilvántartásba bejegyzett cég csak az engedély cégbíróshoz történő benyújtását, a bejegyzés alatt álló cég pedig emellett csak a cég bejegyzését követően kezdheti meg. A cégbíróshoz a hatósági engedély számát és érvényességi idejét bejegyzési kérelemmel be kell nyújtani a cégjegyzékbe.

## 2. számú melléklet

### Mfv. I. 10.478/2017/1

Az ügyben a modern technológiákból fakadó változások miatt kérdőjeleződött meg, hogy mit is jelent a versenytárs fogalma.

#### **1, A versenytárs értékelése a magyar bírói gyakorlatban**

A versenytárs eddigi, kényelmesnek mondható azonosítása a 2008.342. számú BH-ra hivatkozott. (BH2008. 342. *A munkáltatóéval azonos versenytevékenységnek a cégjegyzékben történt megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, amely elegendő indokul szolgál a rendkívüli felmondáshoz.*)

Ezen ítélethez csatlakozik az újabb gyakorlat bizonyos része is, amely elzárkózik a tevékenységi kör vizsgálatát meghaladó, mélyebb elemzéstől. Ennek megfelelően az Mfv. II. 10.464/2013/7 sz. ügy a következőket fekteti le:

*„A cégjegyzékben szereplő tevékenység alapján versenytársnak minősül.” „A törvényszék osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját is, hogy önmagában a tevékenységi kör*

egyezsége alapot ad a megállapodás megsértésének a megállapítására. A rendelkezésre álló adatok alátámasztották, hogy az alperesi társaság és a DMH Kft. tevékenységi köre részbeni egyezőséget mutat. A bíróságnak nem volt feladata a tényleges tevékenység teljes körű vizsgálata, önmagában a hasonló profilú társaság alapítása” elegendő. „A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a bíróság nem vizsgálja ilyen esetben a konkurens cég által ténylegesen ellátott tevékenységet, önmagában a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységek összevetéséből von le jogkövetkeztetést az azonos tevékenységi körre nézve.”

Több szakirodalom, kommentár is mind a régi gyakorlathoz fűződő jogesetekre támaszkodik. A 2008-as BH-ra azonban a Tálné (szerk.) -féle Kommentár már szűkítőnek mondható értelmezéssel hivatkozik, azaz, hogy „főszabály szerint a munkáltatóéval azonos versenytevékenységnek a cégjegyzékbe történő megjelölésével megvalósul a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése.”

*Megjegyzés: ennél a kommentárnál volt először érezhető, hogy elmozdulhatunk a TEÁOR-béli megjelölések kizárólagos vizsgálatától.*

Ez a fent bemutatott, hagyományos gyakorlat azonban lehet, hogy meghaladott. Érdekes a **15/2014. számú munkaügyi elvi döntés tartalma** is. A döntésben kijelenti a bíróság, hogy „önmagában az a tény, hogy azonos TEÁOR megjelölésű tevékenységi körök szerepelnek mindkét munkáltató cégjegyzékében, még nem jelenti azt, hogy a piacon versenytársak lennének.” „A rendelkezésre álló adatokból pedig egyértelműen megállapítható, hogy a felperes jelentős, az ügy megítélése szempontjából figyelembe veendő tevékenységi köre, nevezetesen a műtrágya előállítás és értékesítés, valamint az alperes jelenlegi foglalkoztatója tevékenysége még akkor is, hogy ha az elnevezés, nevezetesen a vegyi áru nagykereskedelem azonos, tartalmában lényegesen különbözik. Az alperes jelenlegi foglalkoztatója semmilyen olyan terméket vagy szolgáltatást nem nyújt, amely hasonlít a felpereséhez, azzal egyenértékű vagy egyáltalán funkciójában bármi hasonlatosság mutatkozna.”

*Megjegyzés: Kérdéses, hogy szoftverek esetében a szoftver hasonlóságot jelöl, vagy a szoftvereken belüli diverzitás miatt a szoftver ez esetben a vegyi áru halmazával egyenértékű, nagyobb kategóriát jelent-e.*

Kizárólag a tevékenységi körre való hagyatkozás korábban is, más összefüggésben megkérdőjelezhetővé vált, amikor a bírói gyakorlat ésszerűen túllépett ezen a „formális” nézőpontra:

„A gyakorlatban vitatott volt, hogy miként kell megítélni azt a helyzetet, amelyben a másik érintett munkáltató (cég) ténylegesen nem folytat a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységet, de a munkáltató és a másik cég cégjegyzésében egymással azonos tevékenységi körök is szerepelnek. A korábbi gyakorlat ezt a helyzetet abban az esetben is összeférhetetlennek minősítette, ha a két cég ténylegesen nem folytatott azonos vagy hasonló tevékenységet, az alábbi döntés szerint.

Az összeférhetlenséget a munkáltató és a másik gazdasági társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének egybevetésével kell vizsgálni. Ennek során egymagában nem jelentős az, hogy a cégjegyzékben megjelölt tevékenységi körbe tartozó valamennyi tevékenységet ténylegesen folytatják-e (EH 134.). Ezt a szigorú jogértelmezést azzal indokolta

a Legfelsőbb Bíróság, hogy a munkáltatónak nincs módja azt ellenőrizni, hogy a másik munkáltató (gazdasági társaság) ténylegesen milyen tevékenységet fejt ki, továbbá azt is értékelte, hogy az adott időben nem folytatott (szüneteltetett) tevékenység bármikor folytatható.

Az újabb gyakorlat ezzel ellentétes álláspontra helyezkedik.

*A gazdasági élet szereplőinek a cégjegyzékben lévő azonos tevékenységi köre mellett sem kizárt, hogy a volt munkavállaló nem veszélyezteti a volt munkáltató gazdasági érdekeit. A versenytilalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye (15/2014. számú elvi döntés).” (A munkaviszony megszűnése és megszüntetése, HVG Orac, 376 B/5. o.)*

Ehhez az állásponthoz csatlakozik Harcos-Fazekas Judit is (A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó szabályok a magyar és egyes európai országok bírósági gyakorlatában, 2016, Pécsi Munkajogi Közlemények, 172. o.). A következőképp fogalmaz: „Az utóbbi években változás tapasztalható a bírói gyakorlatban abban a tekintetben, hogy a vállalkozások tevékenységeinek hasonlóságát nem csupán a tevékenységi körök egyezősége alapján mondja ki a bíróság, hanem figyelembe veszi a vállalkozások által ténylegesen gyakorolt tevékenységeket, így például a termelésük jellemzőit, a fogalmazott termékeket, illetőleg, hogy a vállalkozások mely piacon jelennek meg. ... A LB az Mfv. I. 11.056/2010/7. sz. döntésében azt is kimondta, hogy a vállalkozások főtevékenységeinek eltérése nem csupán elnevezésbeli különbségekkel, hanem a tényleges termeléssel is igazolható.” (Hasonlóan fogalmaz Kajtár Edit is [Pénzt vagy munkát? A versenytilalmi megállapodás szabályozása, PMJK, 2014])

*Megjegyzés: A szakértők a kérdés boncolgatása során nem mennek tovább az elvi döntés szavainak megisméltésénél, holott e változás mindenképp érdekes kérdéseket vet fel. Így például, ha a tevékenységi kör megjelölésénél több tényezővel is alátámasztható a versenytársi minőség, akkor az széleskörűbb bizonyítást kíván meg a felektől, mint a cégjegyzékre való hivatkozás.*

Itt kell kiemelnem a Nadas-Rab-Sipka-Zaccaria-féle Kommentárban levezetett gondolatokat, amely állást foglal a kérdésben: a szerzők az elvi döntéshez hozzáfűzik, hogy a versenytilalmi megállapodás esetleges megszegését a munkáltatónak „*úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése vagy ennek valós veszélye. Amennyiben ilyen nem kerül bizonyításra, úgy a munkavállaló – pusztán abból adódóan, hogy olyan munkáltatónál helyezkedik el, amelynek tevékenységi köre hasonló vagy azonos – nem követ el szerződésszegést, mivel – a fent említett döntés szerint – önmagában az a tény, hogy azonos TEÁOR-megjelölésű tevékenységi körök szereplenek mindkettő munkáltató cégjegyzékében, még nem jelenti azt, hogy a piacon versenytársak lennének. Megjegyezzük, hogy az előbbi kérdés kapcsán sajnálatosan a bírói gyakorlat nem egységes, hiszen találhatunk olyan döntésekre is példát, amikben az kerül rögzítésre, hogy önmagában a cégjegyzékben feltüntetett tevékenységek összevetéséből levonható jogkövetkezmény az azonos tevékenységi körre nézve. Ez utóbbi*



vélemény azonban könnyen vezethet téves megállapításokra, így a kérdés megnyugtató eldöntéséhez ... feltétlenül indokolt a munkavállaló konkrét tevékenységének perbeli vizsgálata.” (536. o.)

*Megjegyzés: Ésszerű a szerzők ezen egyedülálló javaslata, hiszen a technikai fejlődéssel nem feltétlenül lépést tartó tevékenységi kör-jegyzék kizárólagos figyelembe vétele akár aránytalan sérelemmel is járhat a munkavállaló számára.*

Ezt az álláspontot követi Prugberger és Zaccaria is, akik nem helyeselik a korábbi gyakorlat követését. „A Kúria [a régi gyakorlatán alapuló ügyben] ezzel össze függésben arra mutat rá, hogy a bíróságoknak lényegében nem feladata a konkurensnek tekintett cég ténylegesen végzett tevékenységét részletesen és érdemben vizsgálni, ugyanis a cégnyilvántartásban foglaltakat kell alapul vennie, ez alapján pedig – álláspontunk szerint – a látszólagos, akár formális egyezőség is megalapozza a kötelezettség megsértését. Ilyen módon ítéletében a Kúria sem vehetett alapul döntésében szakmai kérdéseket, így hangsúlyozva a versenytilalom azon aspektusát, ami gyakorlatilag már a munkáltatói jogos gazdasági érdekvédelmének veszélyeztetését is tiltja. Álláspontunk szerint azonban célszerű vizsgálni az adott konkurens tevékenység tartalmát, abban az értelemben legalábbis, hogy – bár kizárva a szűkítő értelmezést, de – mindenképpen fényt kell arra is deríteni az elbírálás során, hogy a munkavállaló munkaviszony megszűnése utáni tevékenysége ténylegesen reális veszélyt jelentett-e a munkáltató jogos gazdasági érdekére.” (A versenytilalmi megállapodás elméleti és gyakorlati problémái a megváltozott munkajogi környezetben; Jogtudományi Közlöny, 2015/5, 254. o.)

## **2, A témával kapcsolatos egyéb kutatások**

A versenytárs kérdésköre mellett a témát próbáltam más szemszögből is megközelíteni.

Hogy az ügyben még egyértelműbb képet kapjunk az érintett szakmáról, megnéztem a quality engineer (minőségbiztosítási mérnök) munkakörre vonatkozó állásajánlatokat. Különböző cégek írtak ki erre a munkakörre pályázatot (Henkel, Bosch, Trenkwalder, stb.), ám egyik cégnél sem volt egyező a főtevékenység megjelölése a cégjegyzékben.

A magyar bírói gyakorlatban nem merült fel eddig a szoftverfejlesztéssel kapcsolatos tevékenység széleskörű mivolta miatti differenciálás szükségessége. Mégis köztudomású, hogy az IT-szakképesítés, mint a szoftverek tesztelése is, széles körben használható. Amennyiben elfogadjuk, hogy a szoftverfejlesztéshez kapcsolódó tesztelés munkakör végzésének kizárása bármilyen szoftver tesztelését kizárja, még ha azok a szoftverek nem is minősülnek versenyző szoftvernek, azzal esetleg az arányosság követelménye sérülhet. „*A tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásakor két szempont irányadó. A tevékenységi körnek elég tágnak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje, ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza.*” (Bankó-Berke-Dudás-Kajtár-Kiss-Kovács-féle Kommentár)

Az EU-s ítélkezési gyakorlatban a versenytárs fogalmával nem, inkább a potenciális versenytárs jelentésével foglalkoznak, így vonatkozó előremutató ítéletet e kérdésben nem találtam.

A magyar szakirodalmak között a legfrissebb szakcikk - a fenti idézett művektől eltekintve-

e témát kis mértékben vagy nem érintik. (Lásd például: Prugberger Tamás-Zaccaria Márton Leó: Anomáliák a versenytilalmi megállapodás jogi természetéről (GJ, 2015/6., 18-21. o.), Lőrincz György: A versenytilalom és ellenértéke (GJ, 2015/1., 23-24. o.), Prugberger Tamás: A versenykizárási szerződés és a munkajog (GJ, 2014/9., 8-11. o.) Zaccaria Márton Leó: A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme (GJ, 2014/2., 18-23. o.) Ember Alex: A versenytilalmi megállapodás (DJM, 2015/3-4.) Prugberger Tamás: A konkurencia-kizárási szerződés néhány gyakorlati szempontból jelentős elvi kérdése\* (GJ, 2004/6., 18-19. o.), Fodor T. Gábor: A versenytilalmi megállapodás, HR&Munkajog, 2014/10., ugyanígy több Kommentár, mint a Gyulavári-féle, a Cséffán-féle, Kardkovács-féle, Kozma-Lőrincz-Pál-Pethő-féle sem.)

Érdekes Lőrincznek a versenytársnál való elhelyezkedéssel kapcsolatos meglátása, -amely az arányosság kérdésköréhez kapcsolódhat -, miszerint *„A konkurenciánál való elhelyezkedés tilalma az érintett munkavállalók oldalán alapvetően eltérő mértékű hátránnyal jár. Általánosságban szinte teljes munkavállalási korlátot jelent az olyan képzettség, szakma esetén, amely csak a munkáltatónál vagy a konkurenciánál látható el (pl. bányamérnök). Más, szektorsemlegesnek nevezhető képzettséggel rendelkező (pl. informatikus) munkavállaló számára az elhelyezkedés viszont szinte alig korlátozott. ... Az előző pontban meglehetősen sommás különbséget tettem ágazati és a funkcionális szakmák között abból a szempontból, hogy ezek művelői milyen hátrányt szenvednek a versenytilalmi megállapodás teljesítése során. Természetesen a helyzet ennél jóval sokszínűbb, ami tág mérlegelési lehetőséget ad a bírónak az arányossági követelmény értelmezése során.”*

Radnay vonatkozó cikkében sorra veszi a német és a brit gyakorlatot is, amelyből kiemel egy esetet: *„Amikor a munkavállaló PVC szalagraasztó céljára történő kalanderezésével foglalkozott, nem volt jogszerű és megengedett a PVC kalanderezéstől való általános eltiltás [Commercial Plastics Ltd v Vincent (1965) 1 QB 623].”* (Radnay József: A munkavállalót terhelő versenytilalmi korlátozás [GJ, 2002/11., 3-6. o.]) Ez az eset esetleg párhuzamba állítható a minőségbiztosítási mérnöki tevékenységgel, mint általános megjelöléssel.

### 3, Összegzés

**A versenytárs fogalmát a korábbi bírói gyakorlat formális alapon ítélet meg, amelyet azonban a technikai fejlődés hatására a legújabb ítélkezési gyakorlat részben felülírt, emiatt, ahogy a kiemelt szakirodalom is megállapítja, nincs egységesség. A szoftverfejlesztés olyan terület, amelybe egy laikus nehezen láthat bele, annak sokrétűségét nehéz megragadni. Külön a vizsgált esethez kapcsolódó ügyet nem találtam sem az EU Bírósága, sem hazánk gyakorlatában.**

**Dr. Szekeres Bernadett**

**3. számú melléklet**

**Dr. Lőrincz György**

**A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei**

1. A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) 228. §-ában szabályozott versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének több oka lehet. Egyebek mellett semmis a megállapodás, ha az színleltnek minősül (mert például a felek valós célja a munkaviszony megszűnéséhez kapcsolódó juttatás biztosítása volt), vagy ha a munkáltató képviselőjében nem a jogkört gyakorló köti azt meg, illetve megtámadható az Mt. 28. §-ában megjelölt akarathibára hivatkozva. (Inkább csak érdekességként érdemes említeni, hogy az Mt. nem köti írásbeli alakhoz a versenytilalmi megállapodás érvényességét, bár kötbér kikötése már csak írásban jogszerű.) Ugyanakkor a gyakorlatban szinte kizárólag a versenytilalom ellenértékével összefüggő jogviták merülnek fel, ezért az alábbiakban az ebből eredő érvénytelenségi tényállásokat érintem csak.
  
2. A versenytilalmi megállapodásból eredően a feleket az alábbi főkötelezettségek terhelik.
  - a) A munkavállaló (legfeljebb két évig) nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértene vagy veszélyeztetné<sup>1</sup>.
  - b) A munkáltató a munkavállaló fenti kötelezettségének teljesítéséért megfelelő ellenértéket tartozik fizetni<sup>2</sup>.

Az Mt. 228. § (2) bekezdése iránymutatást ad az ellenérték összegének meghatározását illetően is. E szabály lényege: az ellenérték összege akkor minősül megfelelőnek, ha az adott munkavállaló által vállalt korlátozás kompenzálására alkalmas. E rendelkezésből tehát az a következtetés vonható le, hogy a versenytilalmi megállapodás **érvényességi kelléke a munkavállalót terhelő korlátozással arányos ellenérték** megfizetése. Ebből az is egyértelműen levezethető, hogy **e követelmény megsértése (azaz nem megfelelő mértékű ellenérték kikötése, ideértve az ellenérték mellőzését is) a versenytilalmi megállapodás (legalábbis részleges) érvénytelenségét eredményezi.**
  
3. A versenytilalmi megállapodás szinte kizárólagos és döntő eleme a konkurenciánál (esetleg a munkáltatóval gazdasági kapcsolatban álló cégnél) való elhelyezkedésnek, pontosabban a velük való bármilyen jogviszony létesítésének (a továbbiakban együtt: elhelyezkedés) a kizárása. Ezért megengedhető az a további egyszerűsítés, miszerint az

<sup>1</sup> Mt. 228. § (1) bekezdés.

<sup>2</sup> Mt. 228. § (2) bekezdés.

alábbiakban a versenytilalom e tartalmi elemét érintem csupán. Az elhelyezkedés tilalma az érintett munkavállalók oldalán alapvetően eltérő mértékű hátránnyal jár. Általánosságban szinte teljes munkavállalási korlátot jelent az olyan képzettség, szakma esetén, amely csak a munkáltatónál vagy a konkurenciánál látható el (például bányamérnök). Ilyen helyzetben az ellenérték akkor minősül megfelelőnek, ha az egyezik a tilalmazott időszakra járó teljes alapbér összegének. Más, szektorsemlegesnek nevezhető képzettséggel rendelkező (például informatikus, HR szakember) munkavállaló számára az elhelyezkedés viszont szinte alig korlátozott, esetükben megfelelő ellenérték lehet általában a törvényes minimum is. Az Mt. 228. § (2) bekezdésének utolsó mondatából, amely a versenytilalom ellenértékének minimumát a tilalom időszakára járó alapbér egyharmadában határozza meg, az következik, hogy legalább ezt a szintet el kell érnie az ellenértéknek, abban az esetben is, ha a megállapodás teljesítése a munkavállalónak adott esetben semminemű hátrányt nem okoz.

E két véglet között persze számtalan élethelyzet előfordul. Látszólag bárhol el lehet helyezkedni jogi végzettséggel, ugyanakkor a szakosodás e téren is (akár jelentős) hátránnyal járhat. (Amennyiben például egy banki jogász számára tilalmazott más pénzügyintézetnél való elhelyezkedés, s az érintett elsősorban a bankjog területén járatos, feltehetőleg nem lesz egyszerű más jogterület ismeretét igénylő munkáltatónál állást kapnia.) A megfelelő ellenérték megállapítása ilyen esetekben kétségkívül nem egyszerű, de erre nézve a korábbi Mt. alapján kialakult bírói gyakorlat szerintem kellő eligazítást ad. Ez abból indul ki, hogy általában a versenytilalom tartamára járó munkabér (pontosabban: alapbér) fele összege tekinthető általában elfogadhatónak<sup>3</sup>, de ez a zsinórmérték természetesen nem alkalmazható automatikusan. A megfelelő ellenérték megállapításánál tekintettel kell lenni az adott munkavállaló sajátos helyzetére, így például életkorára, az adott földrajzi környezetben kialakult foglalkoztatási viszonyokra. Összességében akkor minősülhet megfelelőnek a munkáltató által fizetett/fizetendő ellenérték, ha az alkalmas a munkavállaló által vállalt korlátozás ellentételezésére.

4. Összegezve a fentieket: a munkajogi versenytilalmi megállapodás tárgyalt szabályozása lényegében az **értékazonosság** elvét érvényesíti. Ezért fogalmilag kizárt

<sup>3</sup> BH 2006. 334.

a versenytilalmi megállapodás feltűnő értékaránytalanság címén történő megtámadása<sup>4</sup>, mert a munkavállalói kötelezettség és az ezért biztosított ellenérték közötti nem feltűnő értékaránytalanság orvoslását is lehetővé (sőt: a semmisség hivatalból történő elbírálásából eredően lényegében kötelezővé) teszi. Az Mt. 31. §-ának 2014. március 15. napjával történt módosításából egyébként a feltűnő értékaránytalanság címén való megtámadás kizárása egyértelműen következik, hiszen az Mt. 31. §-a nem engedi meg a munkaviszonyra a Ptk. 6:98. §-ának alkalmazását.

A bírói gyakorlat is az értékazonosság elvéből indul ki, ami már a korábbi Mt. részletes eligazítást ugyan nem adó, de az ellenérték „megfelelőségét” elváró szabályából<sup>5</sup> levezethető volt. A Legfelsőbb Bíróság egyik döntésében<sup>6</sup> elvi élel rögzítette: a versenytilalmi megállapodás **érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték meghatározása.** Ugyanakkor a joggyakorlat korántsem tekinthető egységesnek annak a megítélésében, hogy **a nem megfelelő ellenérték kikötése milyen jogkövetkezéssel jár.** Általában a megállapodás egészét érvénytelennek tekintette<sup>7</sup>, de olyan döntés is olvasható, amely ellenérték kikötésének hiányában a megállapodást létre nem jöttek minősítette<sup>8</sup>. Ez utóbbi felfogás szerintem téves, amiből az is következik, hogy a **nem megfelelő ellenérték kikötése egyértelműen az érvénytelenség, ezen belül a semmisség jogkövetkezésményének alkalmazását teszi indokolttá.**

Az érvénytelenség jogkövetkezésményét illetően fontos határozatában a Kúria kifejezetten kimondta: amennyiben a bíróság feltűnő értékaránytalanság címén megállapítja a versenytilalmi megállapodás semmisségét, **a jogkövetkezésmény nem az érvénytelenségi ok kiküszöbölése (az ellentételezés megemlése), hanem az, hogy a munkavállalót nem kötik a megállapodásban foglaltak**<sup>9</sup>. Ez a határozat a korábbi Mt. alapján<sup>10</sup>, azaz a polgári jogi szabályok alkalmazásával oldotta meg az adott jogvitát. A hatályos szabályok alapján, mint erre már utaltam, a feltűnő értékkülönbség címén történő megtámadhatóság kizárt, de ennek a döntésnek nem az érvénytelenségi

<sup>4</sup> Ellentétben Prugberger Tamás álláspontjával, lásd Prugberger Tamás: A versenykizárási szerződés és a munkajog. Gazdaság és Jog, 2014.9. szám 8-11.

<sup>5</sup> Korábbi Mt. 3. § (6) bekezdés.

<sup>6</sup> BH 2001. 84.

<sup>7</sup> Például Mfv. I. 10.217/2009.

<sup>8</sup> Mfv. I. 10.596/2011.

<sup>9</sup> Mfv. II. 10.194/2015.

<sup>10</sup> A korábbi Mt. 3. § (6) bekezdés.

ok, hanem az érvénytelenség jogkövetkezményeit illetően van jelentősége. **Lényegében azt szögezi le ebben a határozatában a Kúria, hogy ilyen tényállások (tehát a megállapodásban kikötött, de nem megfelelőnek minősülő ellenérték) esetén a részleges érvénytelenség jogkövetkezménye nem alkalmazható.**

Egyetlen olyan bírói döntéssel találkoztam, amelyből (ha közvetve is, de) levezethető a részleges érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazása/alkalmazhatósága. Konkrét ügyben a Legfelsőbb Bíróság kimondta: a megfelelő ellenérték kikötésének hiánya miatt érvénytelen versenytalimi megállapodás alapján a munkavállaló az őt terhelő kötelezettség megtartása esetén is **csak akkor igényelhet ellenértéket, ha bizonyítja: a megállapodás érvényességében bízva nem helyezkedett el a konkurenciánál, noha erre módja lett volna**<sup>11</sup>. Tehát e döntésből az következik, hogy igényelhető a megfelelő ellenérték, de csak meghatározott feltétel esetén. (E feltétel szerintem a hatályos szabályozásból nem következik, erre a 9. pontban még visszatérek.)

5. Az alapkérdés a fentiek alapján tehát az, hogy a nem megfelelő ellenérték kikötése a versenytalimi megállapodás egészét, vagy csak annak az ellenértékre vonatkozó részét teszi-e semmissé? Más megközelítésben a kérdés akként is feltehető: **ilyen tényállás esetén a bírónak az Mt. 29. § (1) bekezdésében, vagy a 29. § (3) bekezdésében írt szabályt kell alkalmaznia?** A két lehetséges megoldás közötti különbség egyértelmű. A megállapodás egészének semmissége [Mt. 29. § (1) bekezdés] esetén a munkavállalót nem illeti meg ellenérték, de szabadul az őt terhelő kötelem teljesítése alól. A részleges érvénytelenség jogkövetkezményének [Mt. 29. § (3) bekezdés] alkalmazása lényegében érvényessé teszi a versenytalimi megállapodást az ellenérték különbözetének megítélésével. A szerződés teljes, illetve részleges érvénytelenségének elhatárolása a polgári jogi irodalomban uralkodó felfogás szerint azon alapul, hogy az utóbbi (tehát a részleges érvénytelenség) jogkövetkezménye akkor alkalmazható, ha a szerződés **az érvénytelen része hiányában is teljesíthető**. Ugyanakkor a devizaalapú hitelekkel eredő igények elbírálása kapcsán a kérdés ismét napirendre került, és a Kúria<sup>12</sup> részletesen elemezte a két érvénytelenségi jogkövetkezmény egymáshoz való

<sup>11</sup> Mfv. 10.990/2011.

<sup>12</sup> Az érvénytelenség jogkövetkezményeinek alkalmazhatósága kölcsönszerződéseknél (összefoglaló vélemény) IV. pont, Kúria joggyakorlat-elemző csoport.



viszonyát. Az egyik álláspont szerint: „a részleges érvénytelenség fogalma és egyben jogkövetkezménye az, hogy a szerződés az érvénytelen rész elhagyásával köti a feleket, az érvénytelen szerződési feltétel mintegy kihullik a szerződésből. Ebből az is következik, hogy az érvénytelen rész bírósági érvényessé nyilvánítása nem lehetséges, az ugyanis azt idézné elő, hogy az érvénytelenségi ok kiküszöbölése érdekében módosított, korábban érvénytelen rész tartalma nem egyezne meg a felek által kialakított tartalommal, és így a bíróság a feleket olyan szerződéses rendelkezések betartására kötelezné, amelyekre a felek nem vállalkoztak”. A másik álláspont képviselői szerint viszont „mód van arra, hogy részleges érvénytelenség esetén kérelemre a bíróság az érvénytelensége folytán kieső szerződési rendelkezés helyébe akkor is egy érvénytelenségtől megtisztított, lehetőleg kógens, ennek hiányában diszpozitív jogszabályi rendelkezést vagy (jogszabályi rendelkezés hiányában) a maga által az adott ügyhöz adaptáltan kialakított rendelkezést léptessen.” A munkaügyi bírósági gyakorlat ez utóbbi álláspontot fogadja el. Erre a legjobb példa a kötelező legkisebb munkabér összegénél alacsonyabb alapbért meghatározó munkaszerződés elbírálása, amelynek során a bíróság a jogszabály szerinti alapbér összegére korigálja a (részlegesen) érvénytelen megállapodást. További lényeges szempont, hogy a szerződés teljes érvénytelensége az eredeti állapot helyreállításának jogkövetkezményével jár, ami a munkavégzésre irányuló, tartós jogviszonyok esetében megvalósíthatatlan. Mivel a versenytilalmi megállapodás a munkaviszonyhoz szorosan tapadó, ahhoz hasonlóan meghatározott magatartás tanúsítására (pontosabban attól való tartózkodásra) irányuló szerződés, nem látom akadályát annak, hogy a **versenytilalmi megállapodásnak a nem megfelelő ellenérték meghatározása miatti érvénytelensége elsősorban a részleges érvénytelenségnek a munkaügyi ítékezésben kialakított, azaz tartalmát tekintve az érvényessé „alakítás” jogkövetkezményét vonja maga után és csak kivételes esetben járjon a szerződés egészének érvénytelenségével.**

6. E két lehetséges munkavállalói igény (tehát a részleges, illetve a teljes érvénytelenség jogkövetkezményének követelése) **vagylagos érvényesíthetősége** szerintem visszaélészerű helyzetekhez vezethet, különösen azáltal, hogy a kikötött ellenérték kisebb mértékű „nem megfelelősége” is – a munkavállaló választása eredményeként – megghiúsítja/megghiúsíthatja a felek szerződéses akaratának érvényesülését, ha a

munkavállaló a szerződés egészének érvénytelenségére alapítja keresetét. Ezért **az lenne indokolt, hogy a joggyakorlat világosan elhatárolja a két lehetséges jogkövetkezmény alkalmazásának tényállásait.** Szerintem ennek az elhatárolásnak azon kellene alapulnia, hogy az ellenérték (jogszabályellenes mértékben való) meghatározása a versenytilalmi megállapodás egészét érinti-e. Amennyiben a megállapodás egyáltalán nem tartalmaz ellenértéket, álláspontom szerint a **szerződésnek az egyik leglényegesebb eleme hiányzik, tehát olyan alapvető hibában szenved, amely a részleges érvénytelenség jogkövetkezményével sem orvosolható.** Ebben a helyzetben a versenytilalmi megállapodás egésze semmis, tehát abból egyik félre nézve sem keletkeznek jogok és kötelezettségek. Egyszerűbben fogalmazva: a munkavállaló nem igényelhet ellenértéket, de nem is tartozik a megállapodásban foglalt korlátozás(oka)t teljesíteni. Ez a megoldás azért is támogatható, mert megfelel a munkajogi alapelvek által támasztott leglényegesebb elvárásoknak, így különösen a tisztességes és jóhiszemű eljárás követelményének. Amennyiben a munkáltató mindenfajta ellenérték nélkül igényel a munkavállalótól (adott esetben akár jelentős) korlátozást, ne várja el, hogy az erre irányuló szerződés bírósági korrekcióval érvényessé váljon. Másfelől: ilyen helyzetben legyen egyértelmű az érintett munkavállaló számára, hogy az új munkaviszonya (más foglalkoztatási jogviszonya) létesítésében semminemű korlátozás nem érvényesül, és ezen a munkáltató utólagos (többnyire hosszadalmas munkaügyi jogvita eredményeként történő) teljesítése sem változtathat.

7. Amennyiben a versenytilalmi megállapodásban a felek kikötnek ellenértéket, de az nem tekinthető megfelelőnek, a részleges érvénytelenség szabályát [Mt. 29. § (3) bekezdés] kell (kellene!) alkalmazni.

A részleges érvénytelenség jogkövetkezményét az Mt.<sup>13</sup> az alábbiak szerint határozza meg.

*„Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.”*

Evidensnek látszik, hogy az érvénytelenség orvoslása ilyen tényállások esetén a munkaviszonyra vonatkozó szabályban<sup>14</sup> meghatározott ellenérték bírói

<sup>13</sup> Mt. 29. § (3) bekezdés.

<sup>14</sup> Mt. 228. § (2) bekezdés.

megállapításával történhet, egyszerűbben fogalmazva: a versenytilalmi megállapodásban kikötött (nem megfelelő) ellenérték bírói korrigálásával oly módon, hogy a két érték közötti különbszet erejéig lesz alapos a munkavállaló igénye. (Elvben ne zárjuk ki, hogy a munkáltató is élhet ilyen igénnyel, de ez feltehetően alaptalan lesz, mert az Mt. 228. §-ában foglaltaktól a munkavállaló javára el lehet térni, azaz a megfelelőnél magasabb ellenérték meghatározása nem tekinthető érvénytelennek. Erre tekintettel a következőkben csak a munkavállaló értékaránytalanságra alapított keresetével érdemes foglalkozni, azért is, mert a gyakorlatban csak ilyen perek indultak.) Kétségtelen, hogy a joggyakorlat tipikusan olyan esetekben alkalmazza ezt a szabályt, amelyekben a jogszabály (munkaviszonyra vonatkozó szabály) tételesen, azaz összeg, illetve mérték alapján határozza meg az adott ellenértéket. Tipikusan ilyen tényállás a jogszabály által megkívánt kötelező legkisebb munkabérhez képest kisebb összeget tartalmazó munkaszerződés. Ez esetben nem túl bonyolult a részleges érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazása, hiszen a jogszabály szerinti és a ténylegesen kifizetett alaphér közötti különbszetet kell számítani. Tartalmilag azonban ugyanez a helyzet, ha a jogszabály (munkaviszonyra vonatkozó szabály) nem tételesen, hanem a mérvadó szempontok meghatározásával, általánosabban jelöli meg az ellentételezést. Nem vitás, hogy ebben a helyzetben nem annyira egyszerű a döntés, de mint erre a 3. pontban utaltam, a bírói gyakorlat kialakított olyan zsinórmértéket, amelyek nem csak a bíró, hanem a gyakorlat számára is eligazítást adnak. Az előzőekben kifejtetteket alátámasztja, hogy hasonló jogintézmények kapcsán kialakult jogvitákban a bíróság akkor is megállapítja a megfelelő ellenértéket, ha annak pontos mértékét (összegét) jogszabály (munkaviszonyra vonatkozó szabály) tételesen nem határozza meg, lásd a 8. pontban írt jogesetet. Hangsúlyozni kell, hogy a részleges érvénytelenség jogkövetkezményének ilyen helyzetekben való alkalmazása **korántsem azt jelenti, hogy a felek helyett a bíró állapítja meg a szóban lévő ellenértéket, hanem korrigálja a felek jogszabálysértő kikötését.**

Még egy fontos érv szól a részleges érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazása mellett. Amennyiben a szerződés egészének érvénytelenségét mondja ki a bíróság, a munkavállaló a részére kifizetett (és nem megfelelőnek minősített) ellenértéket visszafizetni tartozik. Ez a fajta elszámolás az eredeti állapot helyreállítása, pontosabban helyreállíthatósága mellett elfogadható, amiről a versenytilalmi megállapodás esetében általában nincs szó. A munkaviszony megszűnését

(megszüntetését) követően a megállapodás ugyanis utólag nem korrigálható módon kifejt valamilyen hatást a munkavállaló magatartására, akár úgy, hogy bízva a megállapodás érvénytelenségében megszegi azt, vagy éppen ellenkezőleg, félve az esetleges következményektől, megtartja az érvénytelen versenytalalmi megállapodást. Könnyű belátni, hogy mindkét helyzet **jelentős jogbizonytalanságot okoz, ami a részleges érvénytelenség jogkövetkezményének alkalmazásával oldható jól meg.**

A szerződés egésze érvénytelenségéből eredő jogkövetkezmények alkalmazásának csak abban az esetben van helye az Mt. 29. § (3) bekezdése alapján, ha bizonyítható, miszerint a megfelelő ellenérték kikötése esetén a felek nem kötötték volna meg a versenytalalmi megállapodást. Ez a bizonyítás (mivel egy feltételezett helyzet igazolására irányul) eleve nehezített, továbbá az adott igény esetén kizárható, miszerint magasabb összegű ellenérték kikötése esetén a munkavállaló nem kötötte volna meg a versenytalalmi megállapodást. Így egy esetben jöhet szóba az eredeti állapot helyreállítása (tehát a versenytalalmi megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek anullálása): amennyiben a munkáltató igazolja, hogy a megfelelő ellenérték kikötése esetén nem kötötte volna meg a szóban lévő szerződést.<sup>15</sup>

8. Annak igazolására, hogy a joggyakorlat számára nem idegen az arányossági követelmény „precíziós”, a feltűnő értékaránytalansághoz képest jóval differenciáltabb érvényesítése, érdemes egy jogesetet idézni. (Az adott tényállás ugyan tanulmányi szerződéssel kapcsolatos, mivel azonban e megállapodást illetően is arányossági, értékazonossági követelményt ír elő az Mt. a felek szolgáltatásai között, az abban kifejtett elv nyilvánvalóan a versenytalalmi megállapodást érintően is érvényes.) Az adott munkavállaló három hét időtartamú és 6.842 forint összegű költséget igénylő tanfolyam elvégzését vállalta tanulmányi szerződésben, amivel szemben két év kötelezően munkaviszonyban eltöltendő időt határoztak meg a felek. A bíróság részlegesen érvénytelennek ítélte a szerződést és tíz hónapos elkötelezettséget talált arányosnak a munkáltatói teljesítéshez viszonyítva<sup>16</sup>. A mai bérvizonyokra vetítve a munkáltató által nyújtott tanulmányi támogatást, érdemes megjegyezni, hogy 1988-ban az alkalmazásban állók nemzetgazdasági havi átlagkeresete bruttó 9.000 forint volt.

<sup>15</sup> Hasonló véleményt fejt ki Harcos-Fazekas Judit, lásd Harcos-Fazekas Judit: A versenytalalmi megállapodásra vonatkozó szabályok a magyar és egyes európai országok bírói gyakorlatában. Pécsi Munkajogi Közlemények, 2016/1.

<sup>16</sup> M. törv. II. 10.357/1988.

9. A 4. pontban idéztem a Kúria alábbi döntését: megfelelő ellenérték kikötésének hiánya miatt érvénytelen versenytildalmi megállapodás alapján a munkavállaló az őt terhelő kötelezettség megtartása esetén is **csak akkor igényelhet ellenértéket, ha bizonyítja: a megállapodás érvényességében bízva nem helyezkedett el a konkurenciánál, noha erre módja lett volna.** Jól láthatóan olyan körülmény bizonyítását várja el a bíróság a munkavállalótól, amely az esetek többségében szinte lehetetlen. Ha ugyanis a munkavállaló „bízik a megállapodás érvényességében”, vajon miért kísérelné meg a konkurenciánál való elhelyezkedést? Egyébként is miért érdekes annak a vizsgálata, hogy a munkavállalónak lett volna-e lehetősége a konkurenciánál való elhelyezkedésre? A versenytildalmi megállapodás célját és rendeltetését tekintve véleményem szerint ennek a körülménynek nincs jelentősége, mert a felek szerződéses szándéka (csak) arra terjedt ki, hogy a munkavállaló tartózkodjon meghatározott magatartástól, s az adott esetben ez a cél meg is valósult. Annak vizsgálata és értékelése, hogy ez a munkavállaló részéről milyen módon, milyen „önmegtartóztatást” igényelve történt, irreleváns.

Más a helyzet, ha a bíróság az érvénytelenségnek az „eredeti állapot helyreállításával” járó jogkövetkezményét [az Mt. 29. § (1) bekezdése, kivételesen a 29. § (3) bekezdése alapján] alkalmazza. Ebben az esetben a munkavállaló értelemszerűen nem igényelhet ellenértéket, sőt a nem megfelelő mértékű és részére kifizetett összeget a munkáltatónak visszatéríteni tartozik. Természetesen ilyen helyzetben már jelentősége van annak, hogy elesett olyan jövedelemtől, amelyet elérhetett volna, ha előre látja a versenytildalmi megállapodás egészének érvénytelenségét. Az ebből eredő igényét a munkavállaló **az Mt. 30. §-a alapján kártérítés címén érvényesítheti.** Természetesen az igénye akkor lesz megalapozott, ha bizonyítja: módja lett volna a versenytildalmi megállapodásban tilalmazott jogviszony létesítésére és igazolja az ezen jogviszony keretében elérhető jövedelem összegét is. Jól látható, hogy ez nem egyszerű bizonyítási helyzet, ami szintén azt indokolja, hogy a bíróság a lehető legszélesebb körben a versenytildalmi megállapodás érvényessé tételével oldja meg a szóban lévő jogvitákat.

10. Összegezve a fentieket:

a) **A versenytildalmi megállapodásból eredő, a nem megfelelő ellenérték**

**kikötésére alapított munkavállalói igények elbírálása az érvénytelenség (semmisség) jogkövetkezményének alkalmazásával történhet.**

- b) Amennyiben a versenytilalmi megállapodás ellenértéket egyáltalán nem határoz meg, **a szerződés egészében érvénytelen (semmis) és az Mt. 29. § (1) bekezdése alapján abból egyik félre nézve sem keletkeznek jogok, illetve kötelezettségek.**
- c) Amennyiben a felek kikötnek ellenértéket a versenytilalmi megállapodásban, de az nem tekinthető megfelelőnek [Mt. 228. § (2) bekezdés], **a részleges érvénytelenségnek az Mt. 29. § (3) bekezdésében szabályozott jogkövetkezményét kell alkalmazni, ami általában, főszabály szerint az ellenérték bíróság részéről történő korrekciójával jár.** Ebből az is következik, hogy kivételesen és csak akkor igényelhető a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítása és az ebből eredő jogkövetkezmények alkalmazása, ha bebizonyosodik: a megfelelő ellenérték kikötése esetén a felek között nem jött volna létre versenytilalmi megállapodás.
- d) **Amennyiben a versenytilalmi megállapodást egészében érvénytelennek minősíti a bíróság, a munkavállaló az Mt. 30. §-a alapján kártérítést igényelhet, ha bizonyítja, hogy a megállapodás érvényességében bízva nem helyezkedett el a konkurenciánál, noha erre módja lett volna, és emiatt kár érte.**

#### 4. számú melléklet

### **Mi a következménye annak, ha a felek nem állapodnak meg a szerződés valamely lényeges kérdésében?**

A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat egyes kérdéseivel foglalkozó joggyakorlat-elemző csoport munkája során kérdésként merült fel, hogyan kell megítélni a versenytildalmi megállapodást, ha a felek nem állapodtak meg az ellenértékben. Az nem képezte vita tárgyát, hogy a versenytildalmi megállapodás lényeges tartalmi eleme az ellenérték.

A Vitaanyagban idézett két kúriai határozat (Mfv.10.495/2011/7. és Mfv.10.990/2011/7.) valóban ellentétesnek tűnik a tekintetben, hogy az első szerint a ellenértékben való megállapodás hiányában a versenytildalmi megállapodás *nem jött létre*, a második értelmében pedig a felek között létrejött munkaszerződés-módosítás a versenytildalmi korlátozás körében nem tekinthető *érvényes* polgári jogi megállapodásnak, mivel ellenértéket a törvényi szabályozásnak megfelelően nem kötöttek ki. Dr. Lőrincz György ez utóbbi álláspontot tartja helyesnek a Vitaanyag mellékletét képező tanulmányában.

A feladatomat ezzel kapcsolatban a polgári-gazdasági ügyszak joggyakorlatának bemutatása képezte az alábbi kérdésekben:

**I.** Érvénytelen (részlegesen érvénytelen) vagy létre nem jött, azaz nem létező-e a szerződés, ha a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodtak meg.

**II.** Mi ennek a jogkövetkezménye?

#### **I. A szerződés nem jön létre**

Az Mt. 31. §-a szerint a jognyilatkozatokra egyebekben alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) a szerződés létrejötte és tartalma cím alatt a következőképp rendelkezik:

**6:63. § (1) A szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre.**

**(2) A szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és a bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges.[...]**

**(3) Ha a szerződés létrejött, de a felek az ellenszolgáltatás mértékét nem határozták meg**

**egyértelműen, vagy ellenszolgáltatásként piaci árat kötöttek ki, a teljesítési helynek megfelelő piacon a teljesítési időben kialakult középárat kell megfizetni.**

A régi Mt. 3. § (6) bekezdése szerinti polgári jogi szabályozás, az Mt. 2014. március 14-ig hatályos 31. §-a szerint irányadó, a korábban hatályos 1959. évi IV. törvény (régii Ptk.) XVII-XXII. fejezetén belül található 205. § (1) és (2) bekezdése szó szerint megegyezett a Ptk. 6:63. § (1) és (2) bekezdésével.

A Ptk. 6:63. § (3) bekezdésével bevezetett új rendelkezés a Kommentár (Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez, szerkesztette: Vékás Lajos / Gárdos Péter; a továbbiakban: Kommentár) szerint azt kívánja előmozdítani, hogy szerződések létrejöttét az ellenszolgáltatás részletei körüli nézetkülönbségek ne kérdőjelezzék meg, és az esetleges jogvitákat a szerződés keretei között (és nem egyéb kötelemkeletkeztető tényállások: jogalap nélküli gazdagodás, esetleg az utaló magatartás szabályai szerint) lehessen rendezni. Ezekben az esetekben alkalmazható az ellenszolgáltatás meghatározására.

Bár az Mt. e bekezdés alkalmazását is irányadónak tekinti, versenytildalmi megállapodás esetén – a törvényi feltételek hiányában – e rendelkezés segítségét szerintem nem fog jelenteni.

A Ptk. 6:63. §-ához fűzött Kommentár a korábbi joggyakorlatnak és a normaszövegnek is megfelelően egyértelműen úgy foglal állást, hogy a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges kérdésekben való megállapodása szükséges. *Ha a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodtak meg, a szerződés nem jön létre.*

A polgári ügyszak ennek megfelelő egységes gyakorlatát számos közzétett döntés tükrözi (BH 1997.120.; BH 1996.163.; BH 2003.409.; BDT 2009.1980.; BDT 2000.135.) Az érdemben azonos szabályozásra tekintettel a gyakorlat megváltozása a Ptk. hatálya alá tartozó jogviszonyok elbírálása során, illetve a jövőben sem várható.

Az érvénytelenségi perekben felmerülő egyes eljárásjogi kérdésekről szóló 2/2010. (VI. 28.) PK vélemény 4.a) pontja szerint a bíróságnak – hasonlóan a tényként egyértelműen megállapítható, nyilvánvaló semmisséghez – hivatalból észlelnie kell azt is, ha a szerződés nem jött létre. A 6. pont szerint a bíróság először a szerződés létrejöttével, vagy létre nem jöttével kapcsolatban felmerült kérdésekről határoz [...], azaz azt, ha a szerződés nem jött létre, a semmisségi okok vizsgálatát megelőzően kell észlelnie.

Ennek indoka, hogyha a szerződés nem jött létre, az értelemszerűen nem lehet érvénytelen sem, hiszen az érvénytelenség csak létrejött megállapodás esetén értelmezhető. Nem létező szerződés esetén szerződészegésre alapított igény sem érvényesíthető (Szegedi Ítéltábla Gf.I.30.272/2009.).

## **II. Jogkövetkezmények**

*Létre nem jött szerződésre jogot alapítani nem lehet* (Legfelsőbb Bíróság Pfv. VI. 24.260/1998/6.) Ebből következik, hogy nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás teljesítésének követelésére [Ptk. 6:1. § (1) bekezdés, régi Ptk. 198. §].

A BH 2001.168. számú eseti döntés szerint a semmis szerződés és a létre nem jött szerződés között a jogkövetkezmények levonása tekintetében az ítélezési gyakorlat nem tesz különbséget, mind a semmisség okából érvénytelen szerződés, mind pedig a nem létező szerződés következménye az *eredeti állapot helyreállítása* [régii Ptk. 237. § (1) bekezdés, Ptk.



6:112. §].

Ez a megállapítás azonban csak arra az esetre irányadó, ha az eredeti állapot helyreállításának nincs akadálya. Az érvénytelenség további, a fél által kérhető jogkövetkezményeire már nem igaz: a fél nem kérheti a bíróságtól a nem létező szerződés érvényessé nyilvánítását [Ptk. 6:111. §, régi Ptk. 237. § (2) bekezdés]., illetve [szintén a régi Ptk. 237. § (2) bekezdése alapján] az ítélethozatalig terjedő hatályossá nyilvánítását. Így foglalt állást a Fővárosi Ítéltábla is a 14.Gf.40.456/2017/3. számú jogerős ítéletében, kimondva, az üzletrész adásvételi szerződések létre nem jötte esetén a megbomlott értékegyensúly helyreállítása körében nincs helye a szerződések hatályossá nyilvánításának, csak a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerinti elszámolásnak.

A Ptk. az érvénytelenség jogkövetkezményeként már nem ismeri a hatályossá nyilvánítás intézményét, helyette a jogalap nélküli gazdagodás elvére támaszkodva (de önálló, sui generis szabály alkotásával) rendezi az érvénytelen szerződés alanyainak helyzetét, a bekövetkezett vagyonmozgások visszarendezését az alaptalan gazdagodás pénzbeni megtérítésével (6:113. §).

Röviden jelezném, a régi Ptk. 215. § (3) bekezdéséből nem szabad azt a téves következtést levonni, hogy a lényeges kérdésben való megegyezés hiányában létre nem jött szerződésre az érvénytelenség jogkövetkezményeit kellene alkalmazni. E jogszabályhely kizárólag a harmadik személy jóváhagyásának hiányában „létre nem jött” szerződésekre rendeli alkalmazni az érvénytelenség jogkövetkezményeit, azonban a Ptk. 6:118. §-hoz tartozó Kommentár is világossá teszi, hogy a Ptk. a jogtudomány álláspontját magáévá téve – az 1959-es Ptk.-tól (215. §) eltérően – úgy foglal állást, hogy harmadik személy jogszabály által megkívánt beleegyezésének vagy jogszabály által előírt hatósági jóváhagyásnak a hiánya nem a szerződés létrejöttét, hanem hatályosságát érinti. Azaz ebben az esetben a szerződés létrejön, de nem lép hatályba. Ez indokolja az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeinek megfelelő alkalmazását.

Figyelemmel arra, hogy a versenytilalmi megállapodás alapján a felek viszonyában a szerződéskötés előtti helyzet visszaállítása a jogviszony természetéből adódóan nem lehetséges, a létre nem jött szerződés következtében előállt vagyoneltolódás rendezésére a *jogalap nélküli gazdagodás* jogintézménye jelent/jelenthet megoldást.

#### **Ptk. 6:579. § [Jogalap nélküli gazdagodás]**

**(1) Aki másnak rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles ezt az előnyt visszatéríteni.**

**(2) Nem köteles visszatéríteni a gazdagodást, aki attól a visszakövetelés előtt elesett, kivéve, ha**

**a) rosszhiszeműen jutott a gazdagodáshoz; vagy**

**b) a gazdagodás megszűnésével kapcsolatban felrőhatóság terheli.**

**régi Ptk. 361. § (1) Aki másnak rovására jogalap nélkül jut vagyoni előnyhöz, köteles ezt az előnyt visszatéríteni.**

**(2) Nem köteles visszatéríteni a gazdagodást az, aki attól a visszakövetelés előtt elesett, kivéve ha**

**a) számolnia kellett a visszatérítési kötelezettséggel, és felelőssége a gazdagodás megszűnéséért megállapítható, vagy**

## **b) rosszhiszeműen jutott a gazdagodáshoz.**

A Ptk. 6:579. §-ához fűzött Kommentár szerint a *tartozatlan fizetés* képezi a jogalap nélküli gazdagodás háttérét azokban az esetekben, amikor a teljesítésre egy létre nem jött szerződés alapján kerül sor.

Ez – a tartozatlan fizetés – képezi az elvi alapját a jogkövetkezmény levonásának az e körben kialakult egységes bírói gyakorlat szerint: EBH 2005.1226.; BH 2006.193.; BH 2001.168.; BH 1998.39. és a fentebb már hivatkozott ítéletábrai határozat.

Szükséges e körben rögzíteni azt is, hogy bár a jogalap nélküli gazdagodás szubszidiárius jellegű jogintézmény, a szabályainak alkalmazását önmagában nem zárja ki az a tény, ha a felek között fennáll szerződéses jogviszony. Ha ugyanis a vagyoneletolódás orvoslására a szerződéses kapcsolat nem ad megfelelő alapot, és az alaptalan gazdagodás szerződésszegés jogcímén nem orvosolható, az indokolatlan vagyoneletolódást a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazásával kell rendezni (BH2010. 333.,BH2004. 461.).

A jogalap nélküli *gazdagodás visszatérítése* körében véleményem szerint alkalmazandó az új Ptk. alapján elbírálendő ügyekben irányadó elvi iránymutatásokról szóló 1/2014. Polgári jogegységi határozattal az új Ptk. alkalmazása körében is megfelelően irányadónak tekintett, az érvénytelenség jogkövetkezményeiről szóló 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény 10. pontja.

Eszerint az egymás egyenértékű szolgáltatásait kölcsönösen használó felek egyike sem kötelezhető a másik javára használati, díj, illetve kamat megfizetésére, amíg a szerződés érvénytelenségét a bíróság ítélettel meg nem állapítja. A másik fél szolgáltatását egyoldalúan használó fél – ilyen kérelemre – kamat, illetve használati díj megfizetésére köteles.

Az érvénytelenség tárgyában kifejtett iránymutatás alkalmazandósága a létre nem jött szerződések esetére a PK vélemény indokolásából következik, amely az abban foglaltakat a jogalap nélküli birtoklás szabályaiból vezeti le. A jogalap nélküli birtoklás szabályait pedig a régi Ptk. 363. § (1) bekezdése kifejezetten alkalmazni rendelte a gazdagodással kapcsolatos vagyoni előnyök visszatérítésére, a Ptk. Kommentárja szerint pedig a Ptk. azért hagyja el az 1959-es kódexnek ezt az utaló rendelkezését, mert szükség esetén ezek a szabályok minden kifejezett utalás nélkül is alkalmazásra kerülhetnek.

A régi Ptk. szerint elbírálendő ügyekben még alkalmazandó, az 1/2010. (VI. 28.) PK vélemény 9. pontja foglalkozik az ún. egyenértéki kamattal. Az indoklás szerint a használati díj a teljesített dologszolgáltatás másik fél által - a szerződés érvénytelensége folytán jogalap nélkül - történő birtoklásának és használatának az ellenértéke, a kamat pedig ilyen értelemben szintén nem más mint a visszajáró pénzszolgáltatás „használati díja”. Nem késedelmi kamatról, hanem ún. egyenértéki kamatról van tehát szó. A kamat és a használati díj - mint a teljesített pénz, illetve dologszolgáltatás használatának ellenértéke - dogmatikai alapja tehát nem a késedelem (mint ahogy azt a PK 32. állásfoglalás felfogja), hanem a jogalap nélküli birtoklás: az érvénytelen szerződés alapján történt teljesítés következtében a fél jogalap nélkül birtokolja és használja a másik fél szolgáltatását. Elszámolásuk dogmatikai alapja pedig a jogalap nélküli gazdagodás: a fél a szerződés érvénytelensége folytán jogalap nélkül birtokolt és használt szolgáltatás használatával jogalap nélkül gazdagodna.

Az egyenértéki kamattal a Ptk. 6:132. §-ához fűzött Kommentár értelmében a kamat egy további fajtája az ügyleti és a késedelmi kamattal, amelyet minden olyan esetben fizetni kell, amikor hiányzik a pénzhasználat ingyenességének jogcíme. Ide tartoznak általában mindazok az esetek, amikor bármilyen elszámolásból eredően pénz-visszafizetési kötelezettség

keletkezik, feltéve, hogy a pénz használatának nincs megfelelő egyenértéke. Az egyenértéki kamat a jogalap nélküli gazdagodás terméke. A szerződés alapján fizetendő kamat törvényes mértéke – bármely fajtája: ügyleti, késedelmi, egyenértéki kamat esetén egyaránt – a jegybanki alapkamattal egyezik meg (6:47. §).

Abban a kérdésben viszont a joggyakorlat-elemző csoportnak állást kell foglalnia, hogy a Mt. utaló szabálya hiányában 2014. március 15. utáni jogviszonyokban alkalmazható-e a felek közötti elszámolásra a Ptk. 6:579. §-a.

A teljesség kedvéért utalok arra is, hogy egyes tényállások mellett – amikor jogviszony hiányában, vagy létező jogviszony kereteit meghaladó szolgáltatás nyújtása történik – a létre nem jött szerződés jogkövetkezménye a megbízás nélküli ügyvitel szabályai szerinti elszámolás (EBH 2008. 1883.; BDT 2012. 2641.; BDT 2010.2379.). Az ilyen tényállások mellett alkalmazandó jogkövetkezmény azonban a joggyakorlat-elemzés tárgyát képező versenytilalmi megállapodások körében úgy gondolom nem jöhet szóba, ezért részletesebb bemutatását nem tartottam szükségesnek.

## **Összefoglalás**

### **I.**

A polgári-gazdasági szakág töretlen gyakorlata szerint, ha a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodnak meg, a szerződés nem jön létre közöttük.

### **II.**

Létre nem jött szerződésre jogot alapítani nem lehet, azaz nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás teljesítésének követelésére.

### **III.**

Amennyiben az eredeti állapot nem állítható helyre, nincs helye az érvénytelenség egyéb jogkövetkezményei alkalmazásának, hanem a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint az előny (vagyoneltolódás) visszatérítésének van helye. A másik fél szolgáltatását egyoldalúan használó fél – kérelemre – kamat fizetésére köteles.

### **IV.**

Kérdésként merül fel, hogy az Mt. utaló szabálya hiányában a létre nem jött versenytilalmi megállapodás jogkövetkezményének levonása során alkalmazhatók-e a Ptk. 6:579. §-ában szabályozott jogalap nélküli gazdagodás szabályai.

Budapest, 2018. október 31.

dr. Tibold Ágnes



## 5. számú melléklet

### A tanulmányi szerződésről egy jogeset kapcsán

A joggyakorlat elemző csoport a Munka törvénykönyvéhez kapcsolódó tanulmányi szerződésekkel kapcsolatos joggyakorlatot vizsgálja, az alábbi esetben a tanulmányi szerződés a Hjt. alapján került megkötésre.

A felperes 2009-ben végzett az Egyetem had- és biztonsági mérnök, repülőmérnök szakán sárkány- és hajtómű szakirányon. Kezdetben I. típusú repülőgépeknél kezdte a betanulást, majd ezen gépek kivonását követően a II. vadászgépekhez került, de ezekhez nem volt meg a szükséges képesítése. 2011-ben kéthetes átképzést kapott, majd 2013-ban a munkáltató felajánlotta felperesnek, hogy tanulmányi szerződés megkötését követően biztosítja a képzését. A képzést követően az adott géptípushoz teljes mértékű hozzáférést biztosít. A felek 2014. januárjában tanulmányi szerződést kötöttek, melyben a felperes vállalta, hogy kiutazik külföldre és a "Módosított II. típusú vadászgép bérleti megállapodás 2012" alapján, ahol a II. típus átképző tanfolyamot elvégzi. A tanfolyam időtartama 2014. január 10-től 2014. május 15. napjáig tart. A tanulmányi szerződésben foglaltak alapján az alperes vállalta, hogy a tanulmányok ideje alatt teljes támogatást biztosít, amelynek tervezett költségét 3.355.631.- Ft-ban rögzítették. A felek megállapodtak abban, hogy a tanfolyam elvégzését követően a felperes kötelezően 5 évet tölt szolgálati viszonyban.

A tanulmányi szerződés kitért a lényeges szerződészegésekre, illetve azokra az esetekre, amikor a felek mentesülnek a szerződésben vállalt kötelezettségek alól. A felperes a tanulmányi szerződésnek megfelelően kiutazott a svédországi képzésre, részt vett a tanfolyamon, illetve sikeres vizsgát tett. Az alperes ennek megfelelően bruttó 3.355.631.- Ft-ot fizetett részére a tanfolyam alatt ellátmány címén.

A felperes 2016. augusztusában lemondást nyújtott be és kérte a hivatásos tiszti

szolgálati jogviszonyának megszüntetését, így ez alapján a szolgálati viszonya 2016. október 4. napjával megszűnt. Kérelmét azzal indokolta, hogy a polgári életben kedvezőbb munkalehetőséget kapott. A szolgálati viszonya megszűnését követő napon, 2016. október 5-én elhelyezkedett egy Kft.-nél tesztmérnöki munkakörben.

Az alperes fizetési felszólításban felszólította a felperest, hogy fizessen meg 894.174.- Ft-ot tanulmányi szerződésből eredő tartozás címén. Az indokolásban rögzítésre került, hogy a honvédség által nyújtott támogatást időarányosan kell visszafizetni és a felperes öt év lejárta előtt szüntette meg szolgálati jogviszonyát, így a fizetési felszólításban szereplő összeg megfizetésére köteles.

A felperes a fizetési felszólítással szemben keresettel élt és keresetében kérte annak hatályon kívül helyezését. Keresete indokául előadta, hogy a fizetési felszólítás alapját képező tanulmányi szerződés nem felel meg a jogszabályoknak, mivel aránytalan mértékben határozta meg az 5 év szolgálati időt. Kifejtette, hogy négy hónap tanulmányt követően az 5 év aránytalanul hosszú, azt legfeljebb a képzési idő kétszeresében, maximum 1 évben lehetne meghatározni. Álláspontja szerint a tanulmányi szerződés az aránytalanság miatt jó erkölcsbe ütközik, és mint jó erkölcsbe ütköző szerződés, semmis. Hivatkozott arra, hogy a külföldi tanfolyamon megszerzett tudását nem tudja máshol hasznosítani, ugyanis megszerzett tudása speciálisan a II. típusú vadászgépekhez kapcsolódik.

Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte, a felperes semmisségére történő hivatkozásával kapcsolatban előadta, hogy az általánosan elfogadott társadalmi erkölcsi normákat nem sértheti egy olyan Magyarország honvédelmi és biztonsági céljait is segítő tanulmányi szerződés, melyben a honvédség több mint 3 millió Ft értékű tanfolyamban részesíti az állomány tagját és cserébe elvárja, hogy 5 évig az állományban maradjon.

A bíróság a felperes keresetét elutasította. A határozat indokolásában kifejtette, hogy a tanfolyam bár 2014. január 10. napjától május 14. napjáig tartott, erre az időszakra a munkáltató 3.355.631.- Ft összegű devizaellátmányt folyósított, így a jogszabályoknak megfelelő mértékben kikötött szolgálati idő és az alperes által folyósított költségtérítés megfelelt a jogszabályoknak, aránytalanság nem állt fenn. A jogszabályban rögzítettek szerint legalább 1 év, maximum 10 év a szolgálati viszonyban eltöltendő idő, ehhez képest az 5 éves szolgálati idő arányos a munkáltató által nyújtott támogatással kapcsolatban.

A bíróság mérlegelési körbe vonta azt a körülményt, hogy a perbeli esetben a légierőt érintő haditechnikai változás és típusmódosítás mind a munkáltató, mind pedig a munkavállaló oldalán egyaránt szükségessé tette a megfelelő speciális szakképzettség megszerzését, és az ilyen szakképzettséggel rendelkező hivatásos állományú személyek foglalkoztatását. A képzésben való részvétel és annak eredményes elvégzése által nem csak speciális szakképzettség birtokába jutott a munkavállaló, hanem az egyben elősegítette idegennyelv-tudását, illetve a már megszerzett korábbi ilyen irányú tudás elmélyítését is és így a jövőben a munkaerő-piaci helyzetére is kedvező hatással bírt.

A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság az ítéletet helyes indokainál fogva helybenhagyta. Az arányosság vizsgálatánál kiemelte, hogy nem hagyható figyelmen kívül az a körülmény sem, hogy az adott esetben nem magán a munkáltató és munkavállaló kapcsolatáról, hanem kiemelt állami feladatot ellátó költségvetési szervről és speciális szolgálati viszonyban álló hivatásos állományú katonáról volt szó, amely az arányosság

kérdésére annyiban hat ki, hogy a tanulmányi szerződést kötő felek érdekein túl a szakképesítés megszerzéséhez, illetve ezt követően a munkavégzéssel történő rendelkezésre álláshoz külön bizonyítást nem igénylő honvédelmi érdek is fűződött.

A fenti jogesetből megállapítható, hogy **arányosnak tekinthető a viszonylag rövidebb idejű, de magasabb költségű tanfolyamoknál a hosszabb szolgálati idő kikötése**. Ez a fajta megközelítés a korábbi jogesetekre nem volt jellemző.

Az általános szerződési feltétel az volt, hogy a képzés idejének megfelelő, vagy annál egy kicsivel hosszabb időt kellett ledolgoznia a munkavállalónak.

Az a körülmény, hogy a felperes speciális II. típusú vadászgépekhez tartozó képzésben vett részt, nem csak azt jelenti, hogy kizárólag ezt a tudást hasznosíthatja, ugyanis idegennyelv tudása, a korábban megszerzett mérnöki tapasztalata és egyéb képességei is fejlődtek, ezáltal kedvezőbb munkaerő-piaci helyzetbe került, amit bizonyít az is, hogy a leszerelését követő napon el tudott helyezkedni a külföldi érdekeltségű Kft.-nél tesztmérnöki munkakörben.

Kecskemét, 2018. április 9.

**dr. Gál Attila**

## 6. számú melléklet

### **Versenytilalmi megállapodás, érvénytelenség, jogalap nélküli gazdagodás**

Ha egy megállapodás nem jön létre, akkor a jogkövetkezmények tekintetében a jogalap nélküli gazdagodás intézményét kell alkalmazni. Ezt Benke is megfogalmazza: „*A létezőnek, fennállónak vélt, de valójában nem létező - azaz a létre sem jött és egyes esetekben a megszűnt - szerződés alapján történt „teljesítésre”, bármely vagyonmozgásra, ill. az ennek folytán szükséges elszámolásokra a jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell megfelelően alkalmazni.*”<sup>17</sup>

Ezzel szemben a szerződés létrejövetele esetén, ha az mégis érvénytelennek minősül, akkor az érvénytelenség jogkövetkezményeit kell figyelembe venni. Az Mt. szerint az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn. A versenytilalmi megállapodás érvénytelenségének jogkövetkezményei tekintetében azonban a Ptk.-ból kell kiindulni.

Élesen elkülönülő tényállásokról van szó akkor, ha a megállapodás érvénytelen, vagy nem jött létre. Mégsem beszélhetünk de facto nagy különbségekről, hiszen kapcsolódnak ezek jogkövetkezményei. Benke úgy véli, hogy „*a dogmatikai különbségek ellenére a nem létező és az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei között praktikusán mégsem olyan éles a különbség. A Ptk. ugyanis az érvénytelenség jogkövetkezményei között egyfelől az eredeti állapot helyreállítása helyett az alaptalan gazdagodás visszatérítése címén sajátos, sui*

<sup>17</sup>Benke József \* : A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I Polgári Jog 2017/7-8. - Tanulmány

*generis jogalap nélküli gazdagodási tényállást alkot (melynek főbb szabályai eltérnek a csak szűk körben alkalmazható jogalap nélkül gazdagodási generálklauzula részletszabályaitól - ld. fent), másfelől az eredeti állapot helyreállítása mellett közvetlenül vagy -a jogalap nélküli birtoklásra történő utalás révén - közvetve maga is utal a jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazására.*"<sup>18</sup>

### **Érvénytelenségi jogkövetkezmények – visszakanyarodás a létre nem jött megállapodás jogkövetkezményéhez**

A semmisség és a létre nem jött minőség következményei tehát a gyakorlatban összemosódhatnak. Ezt azért fontos kiemelni, mert az ülésen kibontakozott vitában kérdés volt, hogy mi a különbség a létre nem jött és érvénytelen, semmis versenytilalmi megállapodás következményei között, főként, ha in integrum restitutio az adott érvénytelenségi jogkövetkezmény. Röviden meg kell említeni ezért az érvénytelenség jogkövetkezményeit az Új Ptk. rendszerében, tekintettel a kódex újításaira. Az Új Ptk.-ban az érvénytelenség jogkövetkezményei között Kemenes István szerint az érvényessé nyilvánítás privilegizált. *„Az érvényessé nyilvánítás már nem csak egyenrangú az eredeti állapot helyreállításával, hanem gyakran annál célszerűbb is, és nem csak feltűnő aránytalanság, hanem bármely érvénytelenségi ok esetén.*"<sup>19</sup>

Emellett, az Új Ptk. koncepcionális változást hozott a hatályossá nyilvánítás jogkövetkezményen való túllépéssel, sui generis megoldás kialakításával. A Petrik-féle (szerk.) Kommentár kifejti, hogy az Új Polgári Törvénykönyvre vonatkozó „*törvényjavaslat indokolása szerint „[a] Javaslat az érvénytelenség jogkövetkezményeit koncepcionálisan új alapokra helyezi azokban a gyakori esetekben, amelyekben a szerződés érvényessé nyilvánítására és a szerződéskötést megelőző állapot természetbeni helyreállítására nem kerülhet sor. Az utóbbi helyzet alakul ki akkor, ha a teljesített szolgáltatást –például használatban, tevékenységben megnyilvánuló volta miatt – már eredetileg sem volt visszafordítható [eredeti irreverzibilitás] ... A Javaslat mindkét esetsorozatban a jogalap nélküli gazdagodás elvére támaszkodva (de önálló, sui generis szabály alkotásával!) kívánja rendezni az érvénytelen szerződés alanyainak helyzetét [...].*"

Kemenes is alátámasztja ezt: *„Az eredeti állapot helyreállítása nem alkalmazható viszont, ha a teljesített szolgáltatások természetben nem adhatók vissza. Eredetileg irreverzibilis a szolgáltatás, ha valamilyen tevékenységben vagy használatban áll (például vállalkozó, megbízott tevékenysége, a bérelt dolog használata, vagy a biztosító prestare jellegű helytállása). ... b) Az eredeti állapot helyreállításának lényeges törvényi feltétele a kölcsönösség: a fél csak akkor kérheti az eredeti állapot helyreállítását, ha egyidejűleg maga is természetben visszatéríti a számára nyújtott szolgáltatást. ... A természetben visszatéríthető szolgáltatásokat ez esetben is vissza kell adni, a helyre nem állítható szolgáltatások elszámolása viszont kiegészítő (szubszidiárius) jelleggel a gazdagodás szabályai szerint történik (ún. „csonka” eredeti állapot helyreállítása). ...*

*Az új Ptk. szerint viszont ha a szerződés nem nyilvánítható érvényessé, és a szerződéskötés*

<sup>18</sup>Benke József \* : A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I Polgári Jog 2017/7-8. - Tanulmány

<sup>19</sup><http://ptk2013.hu/szakcikkek/kemenes-istvan-az-ervenytelenseg-jogkovetkezmenyeinek-szabalyozasa-a-polgari-torvenykonyvben-i-resz-gj-20161-3-8-o/5790>



*előtt fennállt helyzetet természetben nem lehet visszaállítani, szubszidiárius jogkövetkezményként a bíróság az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeli megtérítését rendeli el. Az ellenérték pénzbeli megtérítése tartalmilag a jogalap nélküli gazdagodás megtérítésének külön nevesített, adaptált esetét szabályozza.”<sup>20</sup>*

Ezt a gondolatot más Ptk-Kommentár (Vékás-Gárdos [szerk.]) is követi. *„A másik terület, ahol a Ptk. - ugyancsak új jogi megoldásként - a jogalap nélküli gazdagodás elve szerint állítja helyre az indokolatlanul megbomlott vagyoni egyensúlyt, az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei körében merül fel [6:113. § (1) bek.]. Irreverzibilis szolgáltatás esetén, és ha a szerződés érvényessé nyilvánítására sem kerülhet sor, a már teljesített szolgáltatások miatti vagyonetelődést a Ptk. alaptalan gazdagodásként fogja fel, és ekként rendeli el az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeli megtérítését. ... Hangsúlyozni kell, hogy a Ptk. csak a jogalap nélküli gazdagodás elvét kölcsönzi az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeinek rendezéséhez, de a részletszabályokat nem rendeli alkalmazni. Érvénytelen szerződés esetében ugyanis a gazdagodástól történő elesés körében sajátosan merülnek fel a dologszolgáltatásra vonatkozó veszélyviselési és felelősségi kérdések, mint a jogalap nélküli gazdagodás egyéb eseteiben. A Ptk. ezért ezeket a kérdéseket a szerződés érvénytelenségének jogkövetkezményeinél speciális szabályokkal [6:113. § (1) bek.], a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó általános rendelkezésektől (lásd a 6:579. §-hoz írt magyarázatok 5. pontjában) eltérően rendezi.”*

Ehhez csatlakozik Benke is: *„[39] A jogalap nélküli gazdagodás szabályait kell ugyanis alkalmazni: (1) az érvénytelen szerződés kapcsán az eredeti állapot helyreállításával nem orvosolt hasznok és kamatok kiegyenlítésére, megtérítésére; \* ... (3) a nem létező szerződés alapján történt teljesítésekre dogmatikai alapon;”* *„A jogalap nélküli gazdagodás - Eörsi kifejezésével élve - tényleges körébe ... tartozik ... az az esetkör, amikor az eredeti állapot helyreállítására ténybeli, jogi vagy érdekbeli akadály miatt nincsen mód, ekkor a jogalap nélküli gazdagodás szabályai - elvben - az eredeti állapot helyreállítása helyett alkalmazandók. Az „ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás” - mint alaptalan gazdagodás - visszatérítését rendezni kell, s ezért okkal merülhet fel a jogalap nélküli gazdagodás tényállása.”<sup>21</sup>*

Az érvénytelenség és a létre nem jött szerződés jogkövetkezményei között ténylegesen van átfedés,<sup>22</sup> ahogy ezt a fenti idézett gondolatok, illetve Wellmann következő sorai is alátámasztják. *„A határozott dogmatikai különbség ellenére a nemlétező és az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei közötti gyakorlati különbség már nem ilyen éles, különösen, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az új Ptk. már az érvénytelenség jogkövetkezményeit is a jogalap nélküli gazdagodás elve alapján fogja szabályozni.”*

<sup>20</sup><http://ptk2013.hu/szakcikkek/kemenes-istvan-az-ervenytelenseg-jogkovetkezmenyeinek-szabalyozasa-a-polgari-torvenykonyvben-i-resz-gj-20161-3-8-o/5790>

<sup>21</sup>Benke József \* : A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I Polgári Jog 2017/7-8. - Tanulmány

<sup>22</sup>Ezt a Ptk. is egyértelműen megragadja, hiszen a jogalap nélküli gazdagodás tipikus esete a Ptk. 6:115. § [Járulékos igények érvénytelen szerződés esetén] szakaszban is megjelenik. Eszerint a felek az eredeti állapot helyreállításával nem orvosolt hasznok és kamatok kiegyenlítésére a jogalap nélküli birtoklás szabályai szerint kötelesek. Az a fél, aki a maga szolgáltatását nem teljesítette, vagy ingyenesen jutott a szolgáltatáshoz, a hasznokat vagy a kamatokat a jogalap nélküli gazdagodás szabályai szerint köteles a másik félnek megtéríteni.

### **A jogalap nélküli gazdagodás, különösen irreverzibilis szolgáltatás esetén**

Az (eredetileg) irreverzibilis szolgáltatás elrendezése mind érvénytelenség, mind létre nem jött szerződéseknél komplex gondolkodást igényel. Érvénytelenség esetén, ha jogkövetkezményként az eredeti állapot helyreállítására kerülne sor, ám a már teljesített szolgáltatások között eredetileg irreverzibilis szolgáltatás is található, más jogkövetkezményt kell alkalmazni, hiszen, ahogy Gárdos kijelenti, *„elsődlegesen annak vizsgálata szükséges, hogy a ... szolgáltatás jellege alapján a szolgáltatás eredetileg irreverzibilis-e, ebben az esetben ugyanis az eredeti állapot helyreállítása fogalmilag kizárt.”*<sup>23</sup>

A jogalap nélküli gazdagodásnak több fogalmi eleme van. *„[52] A jogalap nélküli gazdagodás szűk értelmű generálklauzulájának fogalmi elemei, másként fogalmazva a jogalap nélküli gazdagodási tényállás megállapításának feltételei a következők: (1) a gazdagodó kimutathatóan vagyoni előnyhöz jut; (2) a vagyoni előnyt más rovására szerzi meg; (3) a gazdagodás nélkülözi a kellő jogi alapot. E tényállás megvalósulása esetére a generálklauzula diszpozíciójában foglal helyet (4) a visszatérítési kötelezettség, amely ugyancsak fogalmi elem.”*<sup>24</sup>

Az Új Ptk-Kommentár (Vékás-Gárdos szerk.) a következőket fejt ki:

*„A Ptk. [irreverzibilitás esetén] a jogalap nélküli gazdagodás elvére támaszkodva (de önálló, sui generis szabály alkotásával!) rendezi az érvénytelen szerződés alanyainak helyzetét, a bekövetkezett vagyonmozgások visszarendezését. A Ptk. ezzel a - dogmatikailag is tiszta és kézenfekvő - megoldással megszünteti az 1959-es Ptk. fogalmi ellentmondását is, amely az érvénytelen szerződés hatályossá nyilvánítását írta elő a bíróság számára.” „...ha szerződés érvényessé nyilvánítására nem kerülhet sor, és a szolgáltatás természetbeni visszatérítésére nincs mód, a fél az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeni megtérítését kérheti. Az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás ellenértékének pénzbeni megtérítésére vonatkozó igény - mint egyfajta alaptalan gazdagodási igény - kötelmi természetű igény, és az általános elévülési időn belül érvényesíthető. Akár eredeti, akár utólagos irreverzibilitás esetén az alaptalan gazdagodás elve szerint kell tehát megítélni a bekövetkezett vagyonmozgás miatti (esetleg kölcsönös) igényeket.”*

Kérdés, hogy ha jogalap nélküli gazdagodás alkalmazására kerül sor, a munkavállaló tartózkodása által a munkáltató oldalán megjelenő gazdagodást miként lehet egzakt módon megállapítani, konkrét igénnyé formálni.

Benke szerint *„fenntartandó az az 1959-es Ptk. nyomán kialakult értelmezés és bírói gyakorlat, hogy nem állapítható meg a jogalap nélküli gazdagodás, ha a gazdagítónál ugyan vagyonsökkenés, ill. egyéb sérelem kimutatható, de ugyanakkor más személy ezzel párhuzamosan, ezzel oksági összefüggésben nem jut vagyoni előnyhöz. Ezért pl. akkor, ha a vállalkozó nem tudja bizonyítani, hogy a szerződés nélkül kifejtett tevékenysége folytán a másik fél vagyoni előnyhöz jutott, jogalap nélküli gazdagodás címén sem követelheti munkájának ellenértékét.”* Nem felejthetjük el azonban, hogy *„a gazdagodás már bármiféle vagyoni előny - így akár vagyoni aktívum megszerzése, akár passzívumtól való mentesülés*

<sup>23</sup>Gárdos Péter: A kölcsönszerződés érvénytelenségének jogkövetkezménye (JK, 2014/11., 504-514. o.)

<sup>24</sup>Benke József: A jogalap nélküli gazdagodás vagyoni jogi jelentősége és generálklauzulája. Polgári Jog 2016/7-8.

(vagyis: ún. „*lucrum emergens*”, ill. „*damnum cessans*” \*) - lehet. ”<sup>25</sup>

A gazdagodás kiszámításának módszerei<sup>26</sup> alapvetően nehezen értelmezhetőek egy magatartásra vagy tartózkodásra irányuló teljesítés esetén. Itt vetődik fel a bírói mérlegelés szükségége, amelyet Kemenes is megragad, amikor az érvénytelen szerződés jogkövetkezményeinek körében gondolkodik. Álláspontja szerint „... a Ptk. ... arról rendelkezik, hogy – az érvénytelen szerződés tartalmától, az abban foglalt ellenszolgáltatás mértékétől függetlenül – az ellenszolgáltatás nélkül maradt szolgáltatás olyan mértékű ellenértékének megtérítéséről kell rendelkezni, amely megszünteti az irreverzibilis szolgáltatáshoz jutó fél jogalap nélküli gazdagodását. Ebben a körben a bíróságot mérlegelési jogkör illeti meg, nem köti a felek érvénytelen megállapodása, hanem a piaci viszonyok függvényében rendelkezik az ellenérték pénzbeli összegéről.”<sup>27</sup>

A jogalap nélküli gazdagodás és az irreverzibilis szolgáltatások megtérítése, mint látható, jelentős probléma. Mégis, a jogalap nélküli gazdagodással részleteiben foglalkozó tanulmányok is e körben csak az utólag irreverzibilissé vált szolgáltatásokon töprengenek, és az eredeti irreverzibilitásról szinte alig szólnak.<sup>28</sup> Emellett, nem találtam arra vonatkozó eszmefuttatást sem, hogy részleteket tekintve mennyiben tér el a jogalap nélküli gazdagodás elvének alkalmazása a létre nem jött és az érvénytelen szerződéseknél.

### A bírói gyakorlatból

1. Kiemelkedő egy ügy a tavalyi évből. (Gf. 14. 40.465/2016/4) Itt több igénye volt a felperesnek, azonban egyik része a versenytilalmi megállapodással volt kapcsolatos, illetve annak érvénytelenségével, alapvetően a régi Ptk. alapján. Alapvetően hibás a bíróság álláspontja az érvénytelenség – létre nem jött megállapodás kérdésében, mivel egy nem létrejött szerződést létre jött, de érvénytelen szerződésként kezel. Ha ezen hibától eltekintünk, a jogkövetkezményekben való gondolkodást érdemes megvizsgálni.

A felperes „... további, biztatási kárigényét azért érvényesítette, mert a megbízási szerződés két éves versenytilalmi kikötést tartalmazott, és ezen kikötés Kütv. 22. § (2) bekezdése szerinti érvénytelenségének felismerése előtt visszautasította az alperes egyik versenytársának az ajánlatát, ezzel egy további együttműködés lehetőségét vesztette el, így a leendő bevétel elmaradásából kára keletkezett. Ezen igényét másodlagosan az érvénytelen kikötésre alapozta akként, hogy kérte annak hatályossá nyilvánítását és a régi Ptk. 237. § (2) bekezdése, valamint az I/2010. PK vélemény 5., 6., 8., 10. pontjai és a Kütv. 22. § (2) bekezdései alapján az alperes kötelezését az arányos szolgáltatás megtérítésére.”

„Az elsőfokú bíróság a versenytilalmi kikötés miatti üzletvesztés körében előterjesztett „kártérítési” igényt sem találta megalapozottnak Mészáros Csaba, Debreczeni Dávid

<sup>25</sup>Benke József: A jogalap nélküli gazdagodás vagyoni jogi jelentősége és generálklauzúljája. Polgári Jog 2016/7-8.

<sup>26</sup>Lásd Benke hivatkozott művében.

<sup>27</sup><http://ptk2013.hu/szakcikkek/kemenes-istvan-az-ervenytelenseg-jogkovetkezményeinek-szabalyozasa-a-polgari-torvenykonyvben-i-resz-gj-20161-3-8-o/5790>

<sup>28</sup>Erre a következő, Benke által megfogalmazott gondolat a példa: „Az érvénytelen szerződés alapján nyújtott - akár ipso facto, akár ipso iure utólagosan irreverzibilissé vált (elfogyasztott, felhasznált, elpusztult, továbbértékesített) - szolgáltatás esetén a jogalap nélküli gazdagodás szabályai közül az elesés szabályának az alkalmazása a legnagyobb probléma.” Benke József \* : A jogalap nélküli gazdagodás szabályainak alkalmazása a polgári jogban I; Polgári Jog 2017/7-8. - Tanulmány

*és a felperes törvényes képviselőjének előadásai alapján, mivel ezekből az volt megállapítható, hogy a tárgyalások a jövőbeli együttműködési lehetőségeket érintették ugyan, de nem jutottak a konkrét szerződési feltételeket is magába foglaló, a felek megegyezését tartalmazó tervezet szakaszába. Így azt a következtetést vonta le, hogy a felperes és a Forexport Hungary Kft. közötti tárgyalás várható eredménye konkrétumok hiányában nagyfokú bizonytalanságra utalna abban az esetben is, ha nem lett volna versenykorlátozó kikötés. Nem lehetett tehát megállapítani, hogy a felperest csak a versenyt kizáró kikötés akadályozta abban, hogy az alperes egyik versenytársával szerződést kössön, így nem állapítható meg a versenykorlátozó kikötés és a szerződés megkötésének megghiúsulása közötti ok-okozati kapcsolat. Ezt erősíti az a tény is, hogy 2014 szeptemberét követően a felperes már nem tárgyalt a Vodafone disztribútorával, és nincs magyarázat arra sem, hogy a versenytilalmi kikötés érvénytelenségének 2014. decemberi felismerését követően miért nem vette fel ismét a kapcsolatot a versenytárs képviselőjével.*

*Nem találta megalapozottnak az elsőfokú bíróság a felperes keresetét az érvénytelen kikötés tekintetében az érvénytelenség jogkövetkezményének levonása címén sem. A hatályossá nyilvánításra nem volt lehetőség, mert a támadott versenykorlátozó kikötés nem tartalmazza a felperesi szolgáltatásnak a díját, azaz, hogy mekkora összeg illeti a versenykorlátozó kikötésben foglaltak betartása esetén. Ez önmagában kizárta a hatályossá nyilvánítást, mert ebben az esetben az érvénytelen szerződés alapján egyértelműen beazonosíthatónak kell lennie a szolgáltatásért járó ellenszolgáltatás értékének, mivel a bíróságnak a kiegyenlítetlenül maradt szolgáltatás ellenszolgáltatásáról kell rendelkeznie. Az adott esetben nem volt egyezés a felek között az alperesi ellenszolgáltatás tartalmáról, amit a bíróság nem pótolhat a hatályossá nyilvánítás keretében és az érvénytelen kikötés érvényessé nyilvánítása útján sem határozhatja meg a felek helyett a versenykorlátozásért járó díj összegét. Az érvényessé nyilvánításnak korlátját képezi, hogy azt csak mindkét fél akarására nézve lehet kiküszöbölni, azonban az alperes nem kívánt díjat fizetni a felperesnek, az akarathányt a bíróság nem pótolhatja. Az érvénytelen versenykorlátozó kikötésnek a jogkövetkezménye mindössze az, hogy az alperes e kikötésre semmilyen jogot nem alapíthat abban az esetben, ha a felperes ezt a rendelkezést megsértve a tilalmazott magatartás tanúsítja.”*

*A felperes fellebbezésében többek között a következőre hivatkozott: „téves az a jogi álláspont, hogy a versenytilalmi megállapodás érvénytelensége folytán a jogkövetkezmények levonása körében ne lenne lehetőség a hatályossá nyilvánításra, vagy az érvényessé nyilvánítás keretében az alperes marasztalására. A felperes a BH2001. 84. számú eseti döntésre hivatkozott, amely szerint a szolgáltatás a versenytársnál való elhelyezkedéstől, az ilyen jogviszony létrejöttétől való tartózkodás, amiért ellenszolgáltatás jár.”*

Az alperes fellebbezési ellenkérelmében megjelölte, hogy az ellenszolgáltatás megjelölése hiányában a versenytilalmi megállapodás érvényesen létre sem jött.

A másodfokon eljáró bíróság felhívta a figyelmet arra, hogy a felperes elsődlegesen a biztatási kár jogintézményét hívta fel, ezért a következőket állapította meg:

*„A régi Ptk. 6. §-a értelmében a bíróság a kárnak részben vagy egészben való megtérítésére kötelezheti azt, akinek szándékos magatartása más jóhiszemű személyt alapos okkal olyan magatartásra indított, amelyből őt önhibáján kívül károsodás érte. Ezen jogintézmény, az ún. utaló magatartás vagy biztatási kár szubszidiárius és kivételes jellegű, mivel csak akkor lehet alkalmazni, ha a felek között nincs szerződéses jogviszony, továbbá alkalmazására csak a megszorító jellegű törvényi előfeltételek fennállása esetén kerülhet sor és nem szükséges hozzá jogellenes magatartás megvalósítása.*

*A versenykizáró megállapodás a felek szerződéses megállapodásának részét képezte (4.2.21. pont), amely azonban külön díjazás kikötésének hiányában a Kútv. 22. § (2) bekezdése alapján érvényesen nem jött létre, amit az alperes sem vitatott. A felek közötti szerződés egy kikötésének érvénytelensége, azaz a szerződés részleges érvénytelensége esetében azonban nem a biztatási kár szabályai, hanem a régi Ptk.-nak az érvénytelenség jogkövetkezményeire vonatkozó rendelkezései alapján lehet a jogvitát a felek között rendezni. Ebből következően pedig a biztatási kár törvényi feltételei fennállását a perben nem kellett vizsgálni.”*

*„Az 5. pont szerint a bíróságnak azt kell elsősorban vizsgálnia, hogy van-e mód a szerződés érvényessé tételére és amennyiben ennek a jogi feltételei fennállnak, a szerződés hibáját orvosolja. Különösen az üzleti élet szerződéseinél lehet célszerűbb megoldás az, ha a bíróság az eredeti állapot helyreállítása helyett inkább arra törekszik, hogy az egyébként jól működő szerződést megszabadítsa az érvénytelenség hibájától és érvényessé nyilvánítsa azt. Annak eldöntésénél, hogy a bíróság melyik jogkövetkezményt alkalmazza, jelentősége van annak, hogy a felek a szerződést milyen mértékben teljesítették, a teljesítést követően mi lett a szolgáltatások sorsa, a szerződés folytán milyen változások következtek be a felek helyzetében, nem utolsósorban jelentősége van a felek perbeli nyilatkozatainak.*

*A fentiek alapján az adott esetben elsősorban azt kellett vizsgálni, hogy a versenykizáró megállapodásnak minősülő és nem vitásan érvénytelen szerződéses kikötés alapján történt-e teljesítés a felek között. Nyújtott-e a felperes olyan szolgáltatást, amelynek ellenértékét az érvénytelen kikötés ellenére az érvénytelenség jogkövetkezményei levonása körében kérheti az alperestől. Ennek hiányában fel sem merülhet a jogkövetkezmény levonásának szükségessége.*

*Az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a versenykizáró megállapodás érvényessé nyilvánítására nincs lehetőség, mert a felek éppen az érvénytelenséget eredményező egyik feltételben, azaz a felperes szolgáltatásáért nyújtandó ellenszolgáltatás mértékében nem állapodtak meg, hiányzik e körben a felek konszenzusa, amit a bíróság az ítéletével nem pótolhat. Nem kizárt azonban a rendelkezés hatályossá nyilvánítása a felperes által nyújtott szolgáltatás időtartamára, tekintve, hogy a versenykizáró megállapodás arra irányult, hogy a kereskedelmi*

ügynököt a szerződéssel azonos tárgyú tevékenységben a piaci versenytársak számára meghatározott időre korlátozza. A felperes helyesen hivatkozott arra, hogy az ennek alapján teljesítendő szolgáltatás egy bizonyos jogviszony létrejöttétől, illetve tevékenységtől való tartózkodás.

Az adott esetben a felperes az alperes által sem vitatottan a szerződés időtartama alatt és a megszűnését követő hat hónapon keresztül versenykorlátozás alá eső jogviszonyt nem hozott létre. Az ettől való tartózkodása azonban csak akkor minősül olyan szolgáltatásnak, amelynek ellenértékére az érvénytelenség jogkövetkezményeként igényt tarthat, ha volt valós szándéka és lehetősége is ilyen jogviszony létrehozására és ez kifejezetten a korlátozó megállapodás fennállása miatt maradt el. Az ügynök részéről „a nem tevés”, a tartózkodás jogviszony létrehozatalától megvalósulhat a kikötéstől függetlenül, de megvalósulhat akként is, hogy a tartózkodás alapja maga a szerződés. A két esetet az érvénytelenség jogkövetkezménye szempontjából el kell különíteni egymástól, mivel szolgáltatásról csak az utóbbi esetben lehet szó.

Az ítélőtábla maradéktalanul egyetértett az elsőfokú bíróság azon érvelésével, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem lehet megállapítani, hogy a felperest kizárólag a versenykorlátozó megállapodás akadályozta a piaci versenytársal való szerződés megkötésében. ... Az ítélőtábla egyetértett az elsőfokú bíróság azon megállapításával is, hogy a felperes törvényes képviselőjének Mészáros Csabával, a Forexport Hungary Kft. vezetőjével való megbeszélése mindössze egy jövőbeli együttműködés lehetőségét érintette, a tárgyalás nem jutott olyan szakaszba, amely egy konkrét, határozott szerződés kereteit meghatározta volna.”

2. Egy másik ügyben (Mfv. I. 10.990/2011/7) egy semmisnek tekintett versenytildalmi megállapodás jogkövetkezményeiről volt szó, amelyben a következőket fejtette ki az másodfokon eljáró bíróság:

„A felperes visszavonhatatlan teljesítésére tekintettel azonban az eredeti állapot a Ptk. 237. § (1) bekezdése szerinti módon nem állítható helyre. Ugyanezen jogszabály (2) bekezdése szerinti módon lehetséges eljárni, azaz a szerződés a határozathozatalig terjedő időre hatályossá, avagy az érvénytelenség okának megszüntetésével érvényessé nyilvánítható. Ezekben az esetekben rendelkezni kell az esetleg ellenszolgáltatás nélkül maradó szolgáltatás visszatérítéséről. A Ptk. 237. § (2) bekezdése alapján azt kellett vizsgálni, hogy a felperes teljesítésének ellensúlyozására milyen kompenzáció alkalmas. A felperes nem bizonyította, hogy konkurens cégnél történő elhelyezkedésre ténylegesen lehetősége volt, korábbi munkatársai alkalmazására új munkáltatójánál konkrét igény merült fel, és ezeket a kedvezőbb lehetőségeket a versenytildalmi megállapodás miatt utasította volna vissza. A másodfokú bíróság tehát a teljesített szolgáltatás megfelelő ellentételezése során csupán azt értékelhette, hogy a felperesnek elvi lehetősége volt a tilalmazott magatartások tanúsítására, amelytől tartózkodott a megállapodás teljesítése érdekében. A felperes azt nem igazolta, hogy adott helyzetben, elhelyezkedési szándékában, munkatársai kiválasztása során konkrét

*korlátozást jelentettek volna számára a megállapodás szerinti kikötések.”*

Megjegyzés: Nem biztos, hogy ez a logika nem megy szembe magával a megállapodás lényegével. Hiszen, a versenytilalmi megállapodásban arra kötelezett a fél, hogy tartózkodjon meghatározott tevékenység végzésétől. Úgy gondolom, őt az ezért járó ellenérték annak vizsgálata nélkül terheli, hogy kapott-e a meghatározott időszakban bárminemű ajánlatot, lett volna-e bizonyított lehetőség az érintett tevékenység végzésére. Ilyen esetben, ha a semmis megállapodás alapján a munkáltatónak visszajár a kifizetett összeg, akkor a lerótt szolgáltatás „visszajárásához”, jelen esetben a kompenzáció megfizetéséhez miért lenne szükséges a szolgáltatás teljesítésének bizonyításához az, hogy a munkavállaló kapott ajánlatot, amelyet megfelelően elutasított. Ha ez is szükséges lenne, akkor a contrario a munkavállaló szolgáltatása nem csak a tartózkodás lenne a versenytilalmi megállapodás alapján, hanem az ajánlatszerzés és annak elutasítása is. hiszen csak ennek van ellenértéke. A tartózkodó magatartás jelentheti amellet, hogy a kapott lehetőségeket visszautasítja a munkavállaló, azt is, hogy nem keres lehetőséget. A fenti ítéletekben azonban azt az egy esetet tekintették kompenzálható nyújtott szolgáltatásnak, amely a tartózkodó magatartás egyik része, de nem feltétlenül merül ki mindig a tartózkodás ebben az esetben. Az 1/2010. (VI.28.) PK vélemény is arra az álláspontra helyezkedett, hogy az érvénytelenség jogkövetkezményeinek levonásánál a bíróságnak az eredetileg egyenértékű szolgáltatások értékegyensúlyának fenntartásáról kell gondoskodni.

*„A másodfokú bíróság mindezekre figyelemmel összesen 6 havi átlagkeresetnek megfelelő összeget talált alkalmasnak a felperesi teljesítés ellentételezésére.”*

Ezt a gondolatot az alperes munkáltató felülvizsgálati ellenkérelmében támadta:

*„A másodfokú bíróság a marasztalási összeg tekintetében nem folytatott le érdemi vizsgálatot, nem adott semmilyen jogi, vagy gazdasági levezetést arra vonatkozóan, hogy a felperes „teljesítése” miért éppen 6 havi átlagkeresetnek megfelelő összeggel honorálandó. Amennyiben a felperes keresete alapján esetleg tényleges pénzbeli marasztalásnak lenne helye, akkor annak mértékét csak több körülmény együttes vizsgálata alapján lehetne kiszámítani. Így különösen azt kellene értékelni, hogy az alperesnél állítólagosan bekövetkező jogalap nélküli gazdagodás pontosan milyen mértékű.”*

A munkavállaló kijelentette, *„A felperes azért nem igazolta személyére szóló állásajánlatokkal a versenytilalmi kikötésben vállalt kötelezettségének teljesítését, mert éppen a megállapodásban foglaltak teljesítése folytán nem alakított ki versenytársnál történő munkavállalásra, illetve az „elcsábítási tilalommal” érintett munkavállalóknak az alperessel való munkaviszonyuk megszüntetésére rábíró szándékot.”*

A Kúria e kérdésben a következőket fejtette ki: *„Az általa állított versenytilalmi megállapodás alapján történt teljesítésre figyelemmel a felperest terhelte annak*

*bizonyítása, hogy ellenszolgáltatásra jogosult, mivel különben az alperes jogalap nélkül gazdagodna (Pp. 164. §, BH.2007.308). Ennek azonban a felperes nem tudott eleget tenni, nem merült fel adat arra, hogy reális lehetősége lett volna a versenytilalmi megállapodásban konkurensként megjelölt munkáltatónál elhelyezkedni és kizárólag a vállalt kötelezettsége tartotta vissza a jogviszony létesítésétől. A másodfokú bíróság az 1/2010. (VI.28.) PK véleményt tévesen értelmezte. Az a körülmény, hogy a felperesnek elvi lehetősége lett volna a tilalmazott magatartások tanúsítására, a teljesítés ellentételezésére önmagában jogalapot nem teremtett.”*

Hogyan lehet bizonyítani azt, hogy mi az a gazdagodás, amely a munkáltatót érte? Miért várható el a munkavállalótól, hogy konkrétan kapott állásajánlatokon keresztül bizonyítsa, hogy a munkáltató gazdagodott? Azt kellene bizonyítani, hogy a munkavállaló mennyiben „szegényedett”? Lehet, hogy annak követelése, hogy a munkavállaló bizonyítsa, mely állásajánlatokat szalasztott el ez idő alatt, szinte vagyonsökkenése bizonyítását jelentené. A jogalapon kívüli gazdagodásnál azonban nem lehet erről szó. *„Annak magyarázata, hogy a jogalap nélküli gazdagodás esetében a megtérítési igény alapja nem a gazdagító vagyonsökkenése, ill. érdeksérelme, avagy kára, az, hogy ekkor kártérítési természetű szankcióról lenne szó.”*<sup>29</sup>

### **Záró gondolatok**

A fenti kérdésekből adódóan úgy vélem, az egyik legnagyobb nehézséget az adja, ha elfogadjuk a fenti álláspontokat, hogy miként lehet a már teljesített tartózkodó magatartás értékét létre nem jött, vagy érvénytelen versenytilalmi megállapodás alapján.

**A fent is többször említett hasonlóság<sup>30</sup> ellenére külön kell választani, hogy az eredeti állapot helyreállítása kapcsán gondolkodunk a fennmaradó szolgáltatások értékének megtérítéséről, tehát ha az érvénytelenség körében gondolkodunk a jogalap nélküli gazdagodás elvei szerint (és esetleg a versenytilalmi megállapodás alapján nem meghatározható a tartózkodás pontos ellenértéke), valamint azt az esetet, hogy létre nem jött szerződésnél kell a jogalap nélküli gazdagodás szabályait alkalmazni. Ez az elválasztás a gyakorlatban kiütközhet abban, hogy mást vizsgál az eljáró bíróság, amelyet azért tehet meg, mivel az érvénytelenségnél egy sui generis szabály alapján jár el a Petrik (szerk.) -féle Kommentár szerint. Ez a sui generis szabály a jogalap nélküli gazdagodás elveit alkalmazza ugyan, de nem egyenlő a jogalap nélküli gazdagodás Ptk.-beli jogintézményével. Az érvénytelenség esetén fennálló, sui generis jelleggel alkalmazott, alaptalan gazdagodás megtérítésénél nem feltétlenül lehet attól eltekinteni, hogy van egy szerződéses keret. A szerződéses szolgáltatásnak (tartózkodás) nem tárgya a munkavállaló oldalán, hogy amellet, hogy tartózkodó magatartást tanúsít, még lehetőségeket is keres, amelyeket el is utasít. Ezért ott, ha eredeti állapotot állítunk helyre, és a jogalap nélküli gazdagodás szabályait alkalmazzuk eredeti irreverzibilitás miatt, nem várhatjuk el, hogy a munkavállaló bizonyítsa, hogy voltak elhelyezkedési lehetőségei, amelyeket ő nem használt ki, hiszen a teljesített szolgáltatásához a**

<sup>29</sup>Benke József: A jogalap nélküli gazdagodás vagyoni jogi jelentősége és generálklauzúljája. Polgári Jog 2016/7-8.

<sup>30</sup>„A határozott dogmatikai különbség ellenére a nemlétező és az érvénytelen szerződés jogkövetkezményei közötti gyakorlati különbség már nem ilyen éles, különösen, ha azt is figyelembe vesszük, hogy az új Kódex már az érvénytelenség jogkövetkezményeit is a jogalap nélküligazdagodás elve alapján szabályozza” Vékás Lajos - Vörös Imre (szerk.): Tanulmányok az új Polgári Törvénykönyvhöz



lehetőségek teremtése nem tartozik hozzá. Azonban ha létre nem jött szerződésről beszélünk, akkor a szerződéses keretektől el kell távolodni, és a bekövetkezett gazdagodást kell megvizsgálni. Nem biztos, hogy lehet-e annál megfelelőbb módszert találni a munkáltatói gazdagodás számszerűsítésére, mint hogy a munkavállaló bizonyítsa, mely lehetőségek kihasználásától tartózkodott. Azért lehet így, mert itt már nem egy szerződéses szolgáltatás keretében gondolkodunk, hanem egy önmagában álló teljesített magatartásról, illetve annak kompenzációjáról.<sup>31</sup> Ugyanakkor itt merül fel a kérdés, amelyet Benke gondolatából következik, hogy ez nem jelentené azt, hogy a munkavállalónak a tartózkodás révén bekövetkezett vagyona „csökkenését” kellene bizonyítania?

**Dr. Szekeres Bernadett**

---

<sup>31</sup>Ezt a gondolatmenetet támasztja alá a bemutatott gyakorlat is. Másik korábbi ügyben is amiatt nem jutott a teljesítésének megtéréséhez a munkavállaló, mert a munkavállaló *„felperes nem bizonyította a teljesítést, vagyis azt, miszerint olyat szolgáltatott, amiért ellenszolgáltatásra tarthat igényt az érvénytelen megállapodás ellenére.”* Mfv. I. 10.625/2006/3