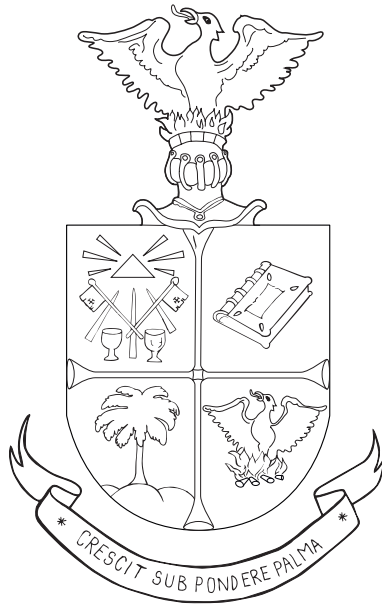


Glossa Iuridica

VI. évfolyam, 1-2. szám

Glossa Iuridica

VI. évfolyam, 1-2. szám



Budapest, 2019

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

A MUNKÁHOZ VALÓ JOG ÉS A VERSENYTILALMI MEGÁLLAPODÁSOK

KISS BETTINA BOGLÁRKA
PH.D. HALLGATÓ (KRE ÁJK)

1. Bevezetés

A versenytilalmi megállapodás sokszínű, különböző jogi természetű dilemmákkal övezett jogintézmény, amelynek minden részletkérdésére a hatályos munkajogi szabályozás nem feltétlenül tér ki. Ugyanakkor, ha a témakörben nem is csak olyan klasszikus, „napi” jogalkalmazási kérdésekkel szeretnénk foglalkozni, mint például az ellenérték megfelelősége, vagy éppen az a dilemma, hogy miként vizsgálható a munkavállalót terhelő kötelezettség mértékének arányossága a munkáltató jogos, védendő gazdasági érdeke tükrében; akkor legfeljebb általában a polgári jog (Ptk.) és a munkajog (Mt.) alkalmazhatóságának kérdéséhez jutunk.¹

A fenti alapkérdések mellett némileg indokolatlanul elhanyagoltnak hat(hat)nak olyan felvetések, mint a versenytilalmi megállapodások – ezáltal a felek szerződéses szabadsága elvének – viszonya egyfelől a versenyjoghoz, másfelől a munkához való joghoz, ezáltal pedig az alkotmányjoghoz vagy akár a szociális joghoz.

Elvi kérdés, hogy vajon miként viszonyul a munkához való joghoz (mint alapjoghoz) a mérleg másik serpenyőjén elhelyezkedő versenytilalmi megállapodás, mint a szerződési szabadság egy megnyilvánulása, amely fogalmilag egy versenykorlátozó szerződés. Célja a munkavállaló munkavállalási lehetőségeinek – a konkurens tevékenységtől való tartózkodás szellemében – megszorítása, korlátozása.

Jelen dolgozat célja az első látásra talán elhanyagolhatónak tűnő, ám – álláspontom szerint – elvi jelentőségű aspektusok feltérképezése, azaz a munkához való jog vizsgálata és annak kontextualizálása a versenytilalmi megállapodásokhoz fűződő viszonyának mentén. A dolgozat alapkérdése,

1 A kérdést a legtöbb vonatkozásban rendezti a Kúria „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat” c. összefoglaló jelentése (Budapest, KMK, 2019). https://kuria-birosag.hu/hu/joggyak_csop/munkaviszonyhoz-kapcsolodo-egy-es-megallapodasok-versenytilalmi-megallapodásra-es (Lezárva: 2019. május 22., Letöltve: 2019. május 23.)

hogyan egy magánjogi megállapodás, jogintézmény vajon mennyiben, milyen mértékben korlátozhatja, zárhatja el a munkához való jog (választási szabadság, mint alanyi jogi dimenzió) tényleges érvényesülését, van-e ennek alkotmányos (és alapjogi jellegű) korlátja, vagy a szerződési szabadság kereteiben mindez megkérdőjelezhetetlenül értelmezhető. További kérdésként fogalmazódik meg, hogy az államnak szükséges-e az ezirányú szerződési autonómiával szemben bármiféle alapjogi védelmet nyújtó garanciát biztosítani [például ilyen lehet(ne) a versenyhatóság beavatkozása a cégek közötti megállapodások vonatkozásában; vagy felmerül az a kérdés, hogy a versenytilalmi megállapodások tartalmi vizsgálata során eljuthatnának-e a bíróságok az érvénytelenség kimondásához azon a címen, hogy „túlzottan korlátozó”].

2. A munkához való jogról általában

Az 1949. évi XX. törvény, vagyis a „szocialista” alkotmány deklarálta Magyarországon először a munkához való jogot. Eredetileg két főbb jelentéstartalma volt, jelesen a foglalkoztatáshoz és megélhetéshez fűződő jog. Az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdése szerint „[a] Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához”.

A munkához való jog kettős természete tehát megfigyelhető, hiszen egyszerre rendelkezik szabadságjogi és részesedési jogi aspektusokkal; a foglalkozás megválasztása negatív jogként az állam oldalán értelmezhető, hiszen az államnak az ezzel ellentétes magatartásától kell tartózkodnia, míg a munkalehetőségek biztosítása csak aktív állami beavatkozással biztosítható. Az Alkotmánybíróság azonban csak a „választási” szabadság dimenzióját ismerte el valódi alanyi jogként, amit a klasszikus szabadságjogokéhoz hasonló alkotmányos védelemben részesített.²

Az Alkotmány rendelkezéseitől eltérően, az Alaptörvényben nem mondja ki expressis verbis a munkához való jogot. Az Alapvetés „M” cikkének (1) bekezdésében kerül kiemelésre az értékteremtő munka és a vállalkozás szabadsága (mint alapérték), majd ezt követően A Szabadság és Felelősség címet viselő alapjogi fejezet értelmében: „*Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz*”.³

Az Alaptörvény tehát megerősíti a munka és foglalkozás megválasztása szabadságának alkotmányos alapjogkénti védelmét, kiterjesztve a vállalkozás

2 21/1994. (V. 16.) AB határozat, ABH 117, 120.

3 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XII. cikk (1) bek.

szabadságára is. A korábbi szabályozással ellentétben (és az alkotmánybíróági gyakorlattal összhangban) a munkához való jog pozitív, aktív oldala immár inkább állami kötelezettségként jelenik meg, úgy, hogy annak teljesítése tekintetében igen széles mozgásteret biztosít a jogalkotó a kormányzat számára. Ez az állami kötelezettségvállalás relatív, mivel az állami szervezeteknek nem kell a munkavégzés feltételeit biztosítaniuk, hanem csupán törekedniük kell azok megteremtésére.⁴

Kiemelendő még e tekintetben, hogy a munkához való jog szabályozása során államcélként jelenik a munkahelyteremtő intézkedések meghozatala („*aki dolgozni akar, dolgozhasson*”⁵). Rögzítésre került, hogy képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.⁶ A fentiek tükrében a változás abban (is) tetten érhető, hogy az Alaptörvény már államcélként szól a szociális biztonságról; Magyarország (csupán) törekszik, hogy minden állampolgárnak szociális biztonságot nyújtson.⁷

Az Alaptörvény tehát nem általában a munkához való jognak tulajdonít alapjogi minőséget, azt nem is rögzíti tételesen, hanem az e körben deklarált foglalkozás megválasztásához való jognak, illetve a vállalkozáshoz való jognak tulajdonít jelentőséget. Míg a vállalkozáshoz való alapjog alanya természetes és jogi személy egyaránt lehet, addig a munka és a foglalkozás szabad megválasztása a természetes személyekhez kötődik. Védelmük azonban azonos; alapjogi védelemben részesülnek.⁸

Ha a munkához való jog általános jogi képesség arra, hogy a munkaképes állampolgár konszenzussal (...) munkaviszonyt létesíthessen⁹, akkor felmerül(het) az az elméleti kérdés; vajon a versenytilalmi megállapodásban (mint egy törvényben – Mt. – garantált lehetséges eszközben) mindez konszenzussal ki is zárható, korlátozható-e (és talán a leglényegesebb kérdés az, hogy milyen mértékben)?

Az Alkotmánybíróság annak sem látta alkotmányos indokát, hogy a munkához való jogot csakis a munkaviszony keretében végzett munkára szűkítse, így ennek megfelelően mondta ki, hogy a munka, a fog-

4 Bővebben JUHÁSZ Gábor: A gazdasági és szociális jogok védelme az Alkotmányban és az Alaptörvényben. *Fundamentum*, 2012/1, 26-45. Elérhető: http://epa.oszk.hu/02300/02334/00047/pdf/EPA02334_Fundamentum_2012_01_035-049.pdf Letöltve: 2019.06.15.

5 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XII. cikk (2) bek.

6 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) XII. cikk (2) bek.

7 HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila (szerk): *Emberi jogok*. Budapest, Osiris Kiadó, 2003, 789.

8 BALOGH Zsolt – HAJAS Barnabás – SCHANDA Balázs: *Alapjogok és alapvető kötelezettségek Fogalma, értelmezése*. Budapest, Nemzeti Közszerzői Egyetem, 2014, 21.

9 ROMÁN László: *Munkajog (Elméleti alapvetés)*, Budapest, Tankönyvkiadó, 1989, 69.

lalkozás, a vállalkozás alanyi jogi oldalon nem különböznek egymástól, „nincs hierarchikus viszony” közöttük, azonos rangú alapjogok.¹⁰ A vállalkozáshoz való jog alapvetően gazdasági szabadságjog, alapja az anyagi javak meghatározott körén fennálló dologi tulajdon. Szabadságjogi mivoltát tekintve pedig, ha valaki a vállalkozóvá válás anyagi, szellemi, fizikai feltételeivel rendelkezik, az állam részéről nyilvánvaló alapjogkorlátozás lenne, ha a vállalkozóvá válást akadályozná. Az alapjog elé gördített akadályokat – analógiával – úgy is értékelhetjük, mint a szólásszabadság vagy más szabadságjog önkényes korlátozását. A munka és foglalkozás szabad megválasztásának joga tehát összefügg a vállalkozás jogával, az előbbi jognak utóbbi az egyik aspektusa.¹¹ Továbbá, a munkához, a foglalkozáshoz, a vállalkozáshoz való alapjog nem különbözik egymástól, döntő elemük ugyanis a választási szabadság.¹²

A jogrend és a joggyakorlat szerint e választási szabadság ugyanakkor mégis – akár jelentősen is – korlátozható egy, a munkajog által ismert, legitim jogintézménnyel, ugyanis a felek megállapodása alapján – magánautonómiájának megtestesülésével – létrejöhet olyan megállapodás (lásd: versenytilalmi megállapodás¹³), amely alapján a munkavállaló például bizonyos ideig nem helyezkedhet el meghatározott jogviszonyokban, munkakörökben, meghatározott földrajzi területen vagy munkáltatóknál, sőt, konkurens tevékenységi körben vállalkozást sem alapíthat. E kérdésben való mélyebb elmélyülés előtt érdemes még szót ejteni ezen alapjogok alkotmányosságai mércéjéről.

Bármilyen jogkorlátozás alkotmányossága differenciált, más-más mérce alapján minősíthető, aszerint, hogy a foglalkozás gyakorlását vagy annak szabad megválasztását korlátozza-e az állam. Utóbbin belül is különbözik a megítélés az adott foglalkozásba kerülés szubjektív, illetve objektív korlátokhoz kötésének megfelelően. Amint említésre került, a munkához való jog és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog – mint alapjogok – alanyi jogi oldala és intézményvédelmi oldala együtt adja a jog érvényesítésének alkotmányi rendjét.¹⁴

Alanyi jogi oldala – mint szubjektív jog – azt jelenti, hogy az állam nem akadályozhatja meg, nem teheti lehetetlenné az adott munka vagy foglalkozás gyakorlását, vagyis az alanyi feltételek teljesítése elvileg mindenki előtt

10 21/1994. (IV.16) AB határozat.

11 54/1993. (X.13) AB határozat szerint: „annak egyik, a különös szintjén történő megfogalmazása”.

12 327/B/1992. AB határozat.

13 Mt. 228. §

14 BALOGH – HAJAS – SCHANDA i. m. 21.

nyitva áll.¹⁵ A munkához való jogot az veszélyezteteti leginkább, legsúlyosabban, ha az ember az adott tevékenységtől el van zárva, azt nem választhatja, az állam ugyanis nem lehetetlenítheti el a munkavállalást, vállalkozóvá válást. Hangsúlyozni kell azonban, hogy senkinek nincs alanyi joga egy meghatározott foglalkozásra, vagy egy tevékenység meghatározott vállalkozási formában való gyakorlására. Ebből következően az állam feltételhez (például végzettséghez, szakmai gyakorlathoz stb.) kötheti a különböző foglalkozások gyakorlását, de olyan feltételeket nem írhat elő, amely egy csoportot eleve és önkényesen kizár az adott munka vagy vállalkozás gyakorlásából, nem állíthat olyan objektív feltételeket, amelyek saját erőfeszítésből nem küzdhetők le.¹⁶ Felmerül a kérdés, hogy e „teszt”, illetve annak értékrendje mennyiben érvényesítendő, ha a korlátozó fél nem az állam, hanem egy magánjogi megállapodás.

A szubjektív feltételeknél különbséget kell tenni annak megfelelően, hogy a megszorítás a foglalkozásba kerülést korlátozza-e (például ügyvédi tevékenységhez ügyvédi kamarai tagság kell, vagy a hegyközségről szóló szabályok), avagy a már foglalkozásba került személynél a foglalkozás további folytatását köti feltételhez. Ez a megkülönböztetés azért lényeges, mert az utóbbi esetben a korlátozás alkotmányossága szigorúbban minősítendő.¹⁷ Vizsgálni kell, hogy az újabb feltétel teljesítésének előírásai – valóban szakmai és célszerűségi szempontokat szolgálnak-e, túlzottak-e a követelményei, a képzés céljával való összefüggés megfigyelhető-e – a foglalkozás szabad megválasztását szűkségtelenül és aránytalanul,¹⁸ illetőleg valóban közérdekből és a közérdekkel arányosan korlátozza-e.¹⁹ Annak a kérdésnek a megválaszolásában, hogy valamely felételeket megállapító állami előírás például akadály-e a vállalkozóvá válásnak, a szükségesség és arányosság klasszikus mércéjével állapítható meg.

A foglalkozások tárgyi korlátozása lehet például, ha minden személyi tulajdonságtól függetlenül lehetetlen az adott foglalkozás választása; ennél fogva a tárgyi korlátozás alkotmányosságát a lehető legszigorúbban kell vizsgálni. Ennek fényében mindig vizsgálandó a korlátozás szükségessége, elkerülhetetlensége, hogy valóban az adott korlátozás a legenyhébb eszköz-e az adott cél elérésére.

15 GULYÁS Péter: A munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jog az Alkotmánybíróság gyakorlatában. *Esély*, 2002/5, 40.

16 HALMAI – TÓTH i. m. 791.

17 Az Alkotmánybíróság gyakorlata szerint [40/1997. (VII. 01.) AB határozat] a bevezetett és gyakorolt kereső tevékenység, amely rendszeres jövedelmet biztosít, a korábbi Alkotmány 13. §-a alapján tulajdonjogi védelmet élvezett.

18 27/1999. (IX. 15.) AB határozat.

19 650/B/1998. AB határozat.

A fentiek alapján tehát, a munka és a foglalkozás szabad megválasztása, valamint a vállalkozás szabadságához fűződő jog a szabadságjogokhoz hasonló védelemben részesülnek az állami beavatkozásokkal és korlátozásokkal szemben. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében foglalt jog lényegi tartalma akkor sérül, ha a közhatalmi intézkedés a foglalkozás szabad megválasztásának vagy a vállalkozóvá válás jogát meghatározatlan időre teljes egészében elvonja.²⁰ Az Alkotmánybíróság a 3243/2014. (X. 3.) AB határozatában az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdésében biztosított alapjoggal kapcsolatosan elvi élel le- szögezte: „az Alkotmánybíróság már a 21/1994. (IV. 16.) AB határozatában kifejtette, hogy a munkához való jog – hasonlóan mint a vállalkozáshoz való jog – nem biztosít alanyi jogot egy meghatározott foglalkozás végzéséhez.”²¹

Másként megfogalmazva,²² senkinek 'sincs abszolút joga a meghatározott foglalkozás, illetve valamely foglalkozásnak az általa kiválasztott formában történő gyakorlásához'.²³²⁴ Nincs tehát akadálya a XII. cikk (1) bekezdésében foglalt jog korlátozásának, amennyiben a korlátozás eleget tesz az Alaptörvény I. cikk (3) bekezdése szerinti követelménynek. Eszerint alapvető jog más alap- vető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alap- vető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható. Alaptör- vény-ellenes tehát a korlátozás, ha nem elkerülhetetlen, vagyis ha kényszerítő ok nélkül történik, továbbá ha a korlátozás súlya a korlátozással elérni kívánt célhoz képest aránytalan.²⁵ Elsődlegesen tehát annak vizsgálata indokolt, hogy a szabályozással összefüggésben van-e olyan alkotmányosan elfogadható cél, amely az alapjog-korlátozást igazolhatja, azaz, hogy az alapjog-korlátozás szük- séges-e. A korlátozás „szükségessége két elemből áll: az alapjog korlátozásának alkotmányos célt kell követnie, és alkalmasnak kell lennie a cél elérésére”.²⁶

A munkához való jog tekintetében érdekes kérdés, hogy vajon alkotmányos jogállamban létezhet-e egyáltalán munkához való jog, mint önálló alapjog.

20 3076/2017. (IV. 28.) AB határozat, Indokolás [56].

21 ABH 1994, 117, 120.

22 26/2017. (X. 17.) AB határozat [16].

23 328/B/2003. AB határozat, ABH 2005, 1434, 1441.

24 Az Alkotmánybíróság ezen gyakorlatát az Alaptörvény hatálybalépését követően a 3380/2012. (XII. 30.) AB határozatban és a 3134/2013. (VII. 2.) AB határozatban is megerősítette [ABH 2012, 783, 789.; illetve 3134/2013. (VII. 2.) AB határozat, ABH 2013, 1918, 1922.], Indokolás [42].

25 32/2015. (XI. 19.) AB határozat, Indokolás [101].

26 15/2016. (IX. 21.) AB határozat, Indokolás [53].

Ugyanis ha az Alaptörvényben – amint láttuk – a munkához való jog alkotmányos „tartalma” voltaképpen leszűkült a szociális biztonságnak a megélhetéshez való jogban való meghatározására (mint törekvésre), valamint, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásának lehetőségére és a már gyakorolt munka meghatározott szabályok szerinti végzésére, akkor a munkához való jog igazi tartalmát valójában kizárólag más jogokkal összefüggésben, azok tartalmával együtt határozhatjuk meg.²⁷ Nem marad ugyanis a munkához való joggal kapcsolatosan olyan alkotmányos követelmény, amelyet más nevesített alapjog már ne tartalmazna.²⁸

Jelen dolgozat alapcélját figyelembe véve nem mehetünk el azon kérdés mellett sem, hogy vajon abban az esetben érvényesülhet-e, érvényesítendő-e az alapjog korlátozás tesztje, amikor nem az állam állít akadályokat, korlátozza a munka, a foglalkozás szabad megválasztását vagy gyakorlását, hanem azt egy, a munkáltatóval – mint a munkajog fogalmi elemeit, struktúráját tekintve általában domináns, hierarchiában a munkát vállaló „felett” álló féllel – kötött magánjogi megállapodás írja elő. Mindezt az indokolhatná elvi síkon, hogy, analógiával élve, a munkáltató és a munkavállaló közötti viszony hasonló szerkezetű, függő, aszimmetrikus viszony, mint a klasszikus alapjogi (állam-egyén) viszony. A hagyományos felfogás szerint itt – a magánjogi konstrukcióban – már nincs direkt alkotmányos védelem (holott a munkajogi élet- és jogviszony „egyensúlyhiányos” szerkezetű, vagy/és a korlátozás mértéke esetleg ezt indokolhatná). Ahogy Petrovics Zoltán megfogalmazta: a hatalom logikája ugyanis nem válogat: az ember ugyanolyan kiszolgáltatott helyzetben találhatja magát a politikai hatalommal, mint a gazdasági hatalommal szemben. Erre különösen jó példa a munkajogviszony, amelyben a munkáltató erőfölénye folytán nemcsak a munkához kapcsolódó jogok, hanem a munkavállaló polgári és politikai jogai könnyen veszélybe kerülhetnek.²⁹

Alapkérdés tehát, hogy a munkavállaló munkáltatótól jellemzően függő helyzete indokolhatja-e az alapjogi jellegű védelem igényét, avagy a felek szerződéses szabadsága alapján a munkavállaló szinte „korlátlanul” korlá-

27 FÁBIÁN Ferenc: *A vállalkozáshoz való jog*. In: Internetes Jogtudományi Enciklopédia. (szerk.: JAKAB András – FEKETE Balázs) Elérhető: <http://ijoten.hu/szocikk/a-vallalkozas-hoz-valo-jog> (2018). (2019. 06. 02.)

28 TAKÁCS Albert: *„A szociális jogok”*. In: *Emberi jogok*. (szerk.: HALMAI Gábor – TÓTH Gábor Attila): Budapest, Osiris, 2003, 848.

29 PETROVICS Zoltán: *A biztonság árnyékában. A munkaviszony megszüntetésével szembeni védelem alapkérdései*. Doktori értekezés. Budapest, Eötvös Loránd Tudományegyetem, 2016, 103.

tozhatja – kvázi „kiárusítva” – a saját munkához való jogát (természetesen a törvény adta időbeli kereteken belül és „megfelelő” ellenérték fejében)? Megjegyzést érdemel, hogy az alapjogok magánjogi jogviszonyokba általában a generálklauzulák közvetítésén át „szivároghatnak be”³⁰ (a versenytilalomnál ez a „megfelelőség”³¹ arányosítást elváró szabálya lehet leginkább).

További elvi alapl dilemma az is, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munkavállalónak – a választás szabadsága alapján, amivel elvileg rendelkezik – van-e vajon valós lehetősége (választási szabadsága) „nem megegyezni” a munkaszerződésben foglalt versenytilalmi megállapodásról, amikor a munkaviszonyának valódi tartalmát még lényegében nem is ismerheti. Kérdés, hogy egy ilyen megállapodás mindenkor valós választási autonómiát tükröz-e (és ennyiben megfelel-e az alapjogi értékrendnek). A hazai bírói gyakorlat bár kevésbé feszegeti e dilemmát, egyértelműen kiolvasható az esetjogból, hogy a versenytilalmi megállapodás egyik tartalmi korlátja éppen az, hogy nem lehetetlenítheti el a munkavállaló helyzetét, nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza.³² Indirekt módon, „szélsőértékként” sejlik fel tehát csupán a létező hazai bírói gyakorlatban, hogy a „választási szabadság” mégsem lehet teljesen korlátlan. Ebből azonban levonható az a következtetés, hogy az alapjogi meghatározottságú érvelésnek, a munkához való jog alanyi oldali logikájának igenis van, lehet, illetve kell, hogy legyen némi szerepe a versenytilalmi megállapodások esetjogi tesztjében. Álláspontom szerint megfontolandó lenne, hogy e logika következetesebben és erőteljesebben kerüljön alkalmazásra a versenytilalmi megállapodások megítélésékor (érvényre juttatva az alapjogi logikát, a munkához való jog valódi választást előíró tartalmát).

Figyelembe véve, hogy az emberi jogok célja elsődlegesen az egyén védelme az állammal és az állami hatóságokkal szemben, a hatalmi egyenlőtlenség kiegyenlítése, elismerve azt, hogy az állam mellett más intézmények és magánszemélyek is megsérthetik mások alapvető jogát, mindenképpen érdemes foglalkozni az alapjogok magánjogi kérdésekben való alkalmazhatóságával, több szemszögből is.

30 KUN Attila: A méltányos mérlegelés elve a magyar munkajogban: méltánytalanul mellőzve? *Magyar Jog*, 2017/12, 734-745.

31 Mt. 228. § (2) bek.

32 BH2001.84., BH2007.308.

3. Nemzetközi kitekintés

Guy Mundlak igen találóan jellemzi a munkához való jog helyzetét napjainkban: az mindenhol ott van, de még sincs sehol. A munkához való jog ugyan számos nemzetközi dokumentumban, egyezményben, deklarációban szerepel, a legtöbb ország alkotmányában is helyet kap, ám jelentősége megkérdőjelezhető, szinte a legkevésbé sem befolyásolja az alkotmányos diskurzust³³ (és – hozzátehetjük – talán még kevésbé a napi munkajogi praxist). Amint arra Mundlak is rámutat, a munkához való jog sokszor lakonikus megfogalmazása a felszín alatt többretegű: több, egymással egybefonódó és elválaszthatatlan jogot takar, értékrendje kisugárzó hatású.

3.1. A munkához való jog a nemzetközi egyezményekben

Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (a továbbiakban: EJENY) 23. cikkének (1) bekezdése elismeri a munkához való jogot, mint alapvető jogot mindenki számára: „[m]inden személynek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, a méltányos és kielégítő munkafeltételekhez és a munkanélküliség elleni védelemhez”. A munkához való jogot biztosítja továbbá számos más nemzetközi emberi jogi egyezmény is.³⁴

Az Európai Unió valamennyi tagállama részese ezeknek az emberi jogi egyezményeknek és az EUSz 3. cikke szerint, az EU elkötelezett az emberi és alapvető jogok tiszteletében, védelmében és előmozdításában. Így az EU a különböző jogforrásai és politikái mentén tiszteli, védi és előmozdítja a munkához való jogot annak érdekében, hogy biztosítsa annak megfelelőségét a nemzetközi dokumentumokban. A munkához való jog garanciái **közül** talán a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát (a továbbiakban: GSZKJNE) érdemes kiemelni, ugyanis „átfogóbban foglalkozik ezzel a joggal, mint bármelyik másik jogforrás”.³⁵

33 Guy, Mundlak: The right to work: Linking human rights and employment policy. *International Law Review*, 2007, 146 (1-2), 192.

34 Nevezetesen a következő cikkekben és cikkeken keresztül: PPJNE 8. cikk (3)a, GSZKJNE 6. cikk, ENSZ Nőjogi Bizottsága 11. cikk (1)(a), ENSZ Faji Diszkrimináció Felszámolásával Foglalkozó Bizottság 5. cikk (e)(i), Fogyatékosokkal élő személyek jogairól szóló Egyezmény 27. cikk (1), Gyermekek jogi Egyezmény 32. cikk és az ENSZ Migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezménye 11., 25., 26., 40., 52. és 54. cikkek.

35 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 'The Right to Work: General Com-

A GSZKJNE 6. cikke talán a legérdekesebb, leggazdagabb tematizálását adja a munkához való jognak a nemzetközi egyezmények sorát tekintve, ugyanis az (1) bekezdésében elismeri „a munkához való jogot –, amely magában foglalja mindenkinek azt a jogát, hogy lehetősége legyen az általa szabadon választott vagy elfogadott munka útján való megélhetésre”. A 6. cikkének (2) bekezdésében megjelenik a készségekkel kapcsolatos megközelítés (ún. „skills approach”) összhangban azzal, hogy megállapítja, a munkához való jog érvényesítése érdekében az államoknak intézkedéseket kell hozniuk, beleértve „a műszaki és szakmai tanácsadási és képzési programok, eljárásmodok és módszerek kidolgozását, amelyek az állandó gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődés, valamint a teljes és termelő foglalkoztatottság elérését szolgálják”. További bizonyíték található a kapcsolatra a munkához való jog, a munka fogalma és a készségekkel kapcsolatos megközelítés között a Gazdasági, szociális és kulturális jogok bizottságának 18. sz. Általános Kommentárjában. Eszerint „a munkához való jog hozzájárul (...) az egyén és családjának túléléséhez és amennyiben a munka szabadon választott vagy elfogadott, a fejlődéséhez és elismeréséhez a közösségben”. E megfogalmazás kiemeli a tényt, hogy „az egyén tisztelete és méltósága az egyén munka megválasztásának szabadságán keresztül fejeződik ki, miközben hangsúlyozza a munka fontosságát az egyén személyes fejlődésében ugyanúgy, mint a társadalmi és gazdasági integrációjában.” A Kommentárban szintén kifejezésre kerül, hogy a munkához való jog elengedhetetlen más emberi jogok beteljesítéséhez és elválaszthatatlanul egybeforr az emberi méltósághoz való joggal.³⁶

Szintén e dokumentumban kerül kiemelésre az is, hogy a munkához való jog érvényesítése pozitív intézkedéseket is követel. Egyrészt feltételezi, hogy az állam rendelkezzen olyan intézményekkel, amelyek támogatják az egyéneket abban, hogy képesek legyenek munkát vállalni, illetve találni, másrészt a munkaerőpiacnak mindenki számára azonos feltételekkel kell elérhetőnek lennie.

3.2. A munkához való jog az Európai Szociális Kartában

Az Európai Szociális Karta 1. cikke garantálja a munkához való jogot és rendelkezik a következőkről:

„A munkához való jog tényleges gyakorlásának biztosítására a Szerződő Felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy:

ment No 18' (24 November 2005).

36 CESCR, General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18.

1. a teljes foglalkoztatás elérése céljából elsődleges céljaik és felelősségeik egyikeként fogadják el a foglalkoztatás lehető legmagasabb és legtartósabb szintjének elérését és fenntartását;
2. hatékonyan védik a dolgozó azon jogát, hogy szabadon választott foglalkozás alapján biztosíthassa megélhetését;
3. minden dolgozó számára ingyenesen igénybe vehető foglalkoztatási szolgáltatásokat hoznak létre és tartanak fenn;
4. megfelelő szakmai pályaválasztási tanácsadást, szakképzést és szakmai átképzést biztosítanak és támogatnak.”

Ahogy azt Simon Deakin megfigyelte: „ezeket a rendelkezéseket összefüggéseiben nézve (...) lehet amellet érvelni, hogy az 1. cikket egyesítő elképzelés a munkaerőpiachoz való hozzáférés”.³⁷ Deakin szerint három fő szempont van, amelyek garantálják a munkaerőpiachoz való hozzáférés jogát. Az első, ahogy megvédi a „tulajdonjogot” – a jogot, hogy valaki kvázi eladhassa munkaerejét – a munkaerőpiacon. Elismeri, hogy a munkaerő valóban egy (sajátos) árucikk a piacgazdaságban. Másodsor, az abban kialakult munkaerő-piaci koncepció szociális: az ESZK 1. cikke védi a szociális piacgazdaságot. Harmadszor, az ESZK 1. cikke feltételezi, hogy az állam és a jogrendszer nem absztrakt értelemben alakítja a munkaerőpiacot, hanem egy bizonyos instrumentális célt szem előtt tartva; ez a cél a piaci szereplők képességeinek védelme és erősítése.”³⁸ A munkához való jog tehát határozott értékendetet kell, hogy közvetítsen.

3.3. A Munkához való jog az EU jogban

A munkához való alapvető szabadság leginkább egyértelmű megnyilvánulása az EU jogban először a 4/73 *Nold* [1974] ECR 491 ügyben tűnt fel. Ebben az ügyben a kérelmező (egy nagykereskedő a széniparban) megtámadta a Bizottság egy határozatát, amely a „közvetlen nagykereskedő” státusz megszerzéséhez szükséges feltételekről szólt. E szabályok szerint szükség volt, egyéb dolgok mellett, a németországi Ruhr-vidék egy konszolidált szénkonzorciumával kötött minimális beszerzési megállapodás elfogadására. A kérelmező ugyanakkor nem volt képes megfelelni ezeknek a minimális elvárásoknak. Összefog-

37 SIMON Deakin: ‘Article 1: The Right to Work’ In: NIKKLAS Bruun, KLAUS Lörcher, ISABELLE Schömann and STEFAN Clauwaert (eds): The European Social Charter and the Employment Relation. Hart Publishing, 2017, 145-152.

38 SIMON (2017) i. m. 150-178.

lalva: a kérelmező vállalkozása túl kicsi volt, hogy túlélje a megnövekedett versenyfeltételeket. A kérelmező úgy érvelt: „az új üzleti feltételek hatása az volt, hogy az segítette az elosztás kevés nagy eladó kezébe kerülését”.³⁹ A Bíróság visszautasította a kérelmezőnek a Bizottság határozatát megtámadó kérelmét, amelynek alapja a diszkrimináció, illetve az alapvető jogok megsértése volt. A Bíróság döntésének egyik leginkább figyelemreméltó aspektusa az alapvető jogokat érintő rész. A Bíróság szerint az üzleti tevékenység szabad gyakorlásához való jogot, ahogy azt védi a Német Alaptörvény és más tagállamok alkotmánya, alapvető jognak kell tekinteni, amely szerves részét alkotja az EU jog általános elveinek.⁴⁰ A Bíróság ezt követően megjegyzést tett a mesterség vagy szakma megválasztásához és gyakorlásához való jog szociális természetére nézve is, megállapítva, hogy az ilyen és ezzel analóg jogokat a társadalmi funkciójuk fényében kell figyelembe venni: az ilyen jogok „a törvény által védettek, korlátozásokat lefektetni mindig csak a közérdekkel összhangban lehet”.⁴¹ Jelen ügyben, miközben a kérelmező jogát szakmája gyakorlására elfogadták, nem vették figyelembe, hogy „a kérelmező által hivatkozott hátrányok valójában a gazdasági változások eredményei”.⁴²

Az Európai Unió Alapjogi Chartája szintén alapvető szerepet játszik a munkához való jog biztosításában az EU-ban. A 15. cikk kiterjeszti „mindenkire” a munkához és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot. A (2) bekezdés biztosítja, hogy az uniós polgárok szabadon kereshetnek állást, gyakorolhatják a letelepedéshez való jogukat és szolgáltatást nyújthatnak más tagállam területén.

A 16. cikk biztosítja a vállalkozás szabadságát „az uniós joggal és a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban”. Miközben a 15. és a 16. cikk különböző jogokat fejez ki, azoknak ugyanabból a központi szabadságból kell származnia, nevezetesen a munkához való szabadságból, történjen az foglalkoztatottként, vagy önfoglalkoztatottként, vagy szolgáltatóként.

Érdeemes megnézni még az *Alemo-Herron* ügy kapcsán Cruz Villalón főtanácsnok véleményét.⁴³ A főtanácsnok először megjegyezte, hogy a 16. cikk nemcsak a gazdasági tevékenység folytatásának szabadságára vonatkozó ítélkezési gyakorlaton alapul, hanem a szerződéses szabadságon és a szabad verseny elvén is. Ezzel összefüggésben a főtanácsnok több megjegyzést

39 [1974] ECR 491, 499.

40 [1974] ECR 491 [12]-[13].

41 [1974] ECR 491 [14].

42 [1974] ECR 491 [15].

43 Case C-426/11 *Alemo-Herron* ECLI:EU:C:2013:82.

is fűzött a Charta 16. cikkének természetéhez, mint a piaci folyamatokat szabályozó normához. Például, hogy a vállalkozás szabadsága „korlátozza az Unió jogalkotási és végrehajtó szerepét, valamint a tagállamoknak az uniós jog alkalmazásában tett intézkedéseit”. A főtanácsnok hangsúlyozta, hogy a vállalkozás szabadsága „megvédi a gazdasági kezdeményezéseket és a piacon való részvétel képességét”. Összességében megállapítható a munkához való jog jelentősége a munkaerőpiachoz való hozzáférés megkönnyítésében. Végül Cruz Villalón főtanácsnok hangsúlyozta a Charta 16. cikkének „ellensúlyként” való használatát más alapvető jogokkal összefüggésben.

Összefoglalva, a munkához való jog része a nemzetközi egyezményeknek, az Európai Szociális Kártának és EU jognak is. A munkához való jog alapvető eszköze annak, hogy az emberek a piaci keresletnek megfelelően képesek legyenek használni és alkalmazni képességeiket.

4. Vertikális hatály – horizontális hatály: a munkához való jogra történő hivatkozás kérdése

Az alkotmányos alapjogok érvényesülésének, alkalmazhatóságának több modelljét különböztethetjük meg a magánjogi jogviszonyokban; például közvetlen alkalmazás, közvetett alkalmazás, nem alkalmazhatóság és az ún. igazságszolgáltatási/bírói modell.

A közvetlen alkalmazás modellje viszonylag ritka a nemzeti alkotmányjogokban. Ennek értelmében az alkotmányos jogok közvetlenül „hivatkozhatók” az egyének között, tehát például maga az Alkotmány biztosít közvetlen hatályt a magánszemélyek számára. Erre egy jó példa Törökország alkotmánya, melynek 11. cikke kifejezetten előírja, hogy rendelkezései is kötelező érvényűek a magánszemélyek között. Ennek ellenére, a török ítélkezési gyakorlatban – ezen záradék megléte mellett – nem gyakori az alapvető jogok magánjogi kérdésekben történő alkalmazása.⁴⁴

A közvetett alkalmazás modellje alapján az alkotmányos jogok alkalmazhatósága az egyéni, magánjogi konfliktusokra nézve a meglévő, vagy új magánjogi eszközök révén (pl. a jóhiszeműség vagy ésszerűség követelménye mentén) valósulhat meg. Eszerint a magánjogi szabályokat úgy kell értelmezni, hogy azok összeegyeztethetők legyenek az alkotmányos értékekkel. Azonban az alkotmányos értékek nem közvetlenül vonatkoznak a magánjogi kérdésekre,

44 KÜBRA, Doğan Yenisey: *The reasons behind resorting fundamental rights in employment law*. Turkey, İstanbul Bilgi University, Law Faculty, 2018.

hanem olyan általános záradékokon, generálklauzulákon keresztül érvényesülnek, mint például a jóhiszeműség követelménye.⁴⁵

Egyes, gyakorlatból vett példák is mutatják az alapvető jogok egyre intenzívebbnek mondható „behatolását” a munkajogba. Például a felvételi és toborzási folyamat során, az állásinterjúk alkalmával feltett kérdések, vagy kitöltetett tesztek különös figyelmet igényelnek az alapvető jogok perspektívájából. Privát kérdések, fiziológiai vagy személyiségi kérdések, tesztek, grafológiai elemzés stb. mind a munkavállaló jogainak sérelmét eredményezhetik. Az információs technológiák is megkönnyítik a különböző adatok gyűjtését és a személyes adatok újrafelhasználását. Ha a munkáltatónak joga van „vizsgálni” a munkavállalót, hogy hatékonyabbá, eredményessé tegye a kiválasztást, a munkavállaló magánéletének tiszteletben tartását is biztosítani kell.

Az alapvető jogok érvényesülése a magánjogban segíthetné a korlátozó szerződéses feltételekből adódó nehézségek leküzdését, kiegyensúlyozva a hatalmi eltolódást a munkáltató és a munkavállalók között.

Elméleti kérdésként felvethető, hogy vajon egyes munkavállaláshoz kapcsolódó alapjogokat – mint a munkához való jog – csakugyan kizárólag vertikális védelem illet, avagy azokhoz horizontális védelem is kapcsolható. A kérdés abból a szempontból is jelentős, hogy e munkajogi vonatkozású alapjogoknak általában három vetülete is azonosítható: a munkáltató és munkavállaló közötti, a munkajogi alanyok és állam közötti, valamint az állam és nemzetközi szervezetek közötti.

A munkához kapcsolódó jogosultságok – amelyeknek kvázi „anyajoga” a munkához való jog – nemzetközi jogi dokumentumokban deklarált tartalmuk szerint kettős jogi természetűek: szabadságjogi értelmezés, amely a feleket azok tiszteletben tartására kötelezi, és szociális jogi vetület, amely már az államtól aktív szerepvállalást követelnek, esetlegesen erőforrást igényelhetnek.

E témakörben alapkérdés, hogy az alapjog (szabadságjog) vertikális (azaz az adott magánfél csak az állammal szemben hivatkozhat rá, csak az államot kötelezi adott magatartásra) és horizontális hatályának (magánfelek között, vagyis alapjogra magánszemélyek egymás közötti jogviszonyukban, egymással szemben hivatkozhatnak, például munkáltató - munkavállaló) kettőssége hogyan érvényesülhet jogviták során. Mindezt konkrét témánkra vetítve: a munkához való jog – mint szabadságjog – a magánjogi (horizontális) viszonyokban (lásd:

45 Heldrich/Rehm (2001), 114 et seq.; WEISS, M.: ‘The Interface Between Constitution and Labour Law in Germany’. Proceedings of the Toronto Conference, 2005 – *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Winter, 2005, 182.

versenytalalmi megállapodás) érvényesül-e bármilyen módon? Vagyis felmerül a dilemma, hogy egy versenytalalmi megállapodás (mint magánjogi megállapodás, jogintézmény) mennyiben, illetve milyen mértékben korlátozhatja, zárhatja el a munkához való jog (választási szabadság, mint alanyi jogi dimenzió) tényleges érvényesülését? Ennek lehet-e bármiféle alapjogi meghatározottságú korlátja, avagy a szerződési szabadság ezt felülírja, vagy például, kell-e az államnak ezzel szemben védelmet biztosítani (pl. versenyhatóság beavatkozása a cégek közötti – versenyt korlátozó, adott esetben a munkavállalók elhelyezkedési esélyeit is determináló – megállapodások kapcsán; vagy a munkajogi versenytalalmi megállapodások érvényességi tesztje kapcsán eljuthatunk-e ez érvénytelenség kimondásához azon a címen, hogy „túlzottan korlátoz”?).

Ahogy a munkához való jog általános áttekintése során feltettük a kérdést az alapjogok alkalmazhatóságára a magánjogi viszonyokban, jelen fejezetben a fő kérdés, hogy kisugárzik-e ennek az állammal szembeni vertikális szerkezetű alapjognak az értékrendje a magánjogi jogintézményekre, például a cégek közötti – adott esetben versenyt korlátozó – megállapodásokra (1), egyes munkáltatói intézkedésekre (2), vagy akár a munkajogi versenytalalmi megállapodásokra (3).

Másik oldalról azonban szintén fel kell tennünk a kérdést: az alapjogok alkalmasak lehetnek-e „magánjogi” funkciók betöltésére (erőviszonyok kiegyensúlyozása stb.)? Ugyanis az alapjogok igen elvont, absztrakt jellege bizonyos esetekben meg is nehezítheti a konkrét vita pragmatikus megoldását, amely korlátozhatja a jogi kiszámíthatóságot (és végső soron kikezdhetheti a „joguralom” elvét).

5. Egyes versenyjogi intézmények a munkához való jog tükrében

Az alábbi fejezetben a vállalkozások által alkalmazott versenykorlátozó megállapodások témaköréhez kapcsolódóan röviden összefoglalásra kerülnek az ún. kapcsolódó versenykorlátozások főbb hazai versenyjogi szabályai. E szabályozást szintén érdemes lehet a versenytalalmi megállapodások és a fentebb leírt alapjogi értékrend specifikus szemüvegén keresztül (is) vizsgálni. Ugyanis egyes versenyjogi jogintézmények – hatásukat tekintve – kísértetiesen hasonlítanak a munkajogi konkurencia-talalmi záradékhoz, azonban a munkavállaló nem csak, hogy semmilyen ellentételezésben nem részesül itt, ám közvetlen ráhatása sincs e megállapodásokra. Itt tehát nem hozható fel érvként (mint a klasszikus, munkáltató és munkavállaló közötti versenytalalmi

megállapodásnál), hogy a „munkához való jogáról” önként, jól felfogott érdekből – ellenértékért, törvényi felhatalmazás alapján – lemond a munkavállaló a szerződési szabadság talaján álló magánjogi megállapodással.

5.1. Az összefonódások

A vállalkozások összefonódásához a Gazdasági Versenyhivatal (a továbbiakban: GVH) engedélyét kell kérni a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényben (a továbbiakban: Tpv.) meghatározott feltételek teljesülése esetén. A Tpv. 23. §-ának (1) bekezdése értelmében vállalkozások összefonódása (koncentrációja) jön létre, ha két vagy több, előzőleg egymástól független vállalkozás összeolvad, az egyik a másikba beolvad, vagy a vállalkozás vállalkozásrésze a vállalkozástól független másik vállalkozás részévé válik, illetőleg ha egy vállalkozás vagy több vállalkozás közösen közvetlen vagy közvetett irányítási jogot szerez valamely tőle független vállalkozás felett, vagy több, tőle független, de egymástól nem független vállalkozás felett, valamint ha több, egymástól független vállalkozás közösen hoz létre általuk irányított olyan vállalkozást, amely egy önálló vállalkozás valamennyi funkcióját tartósan képes ellátni.

5.2. A kapcsolódó versenykorlátozások meghatározása

A vállalkozások közötti összefonódás sikeres megvalósításához gyakorta szükségesnek mutatkozik,⁴⁶ hogy a vállalkozások az összefonódáshoz kapcsolódóan versenykorlátozó tartalommal bíró megállapodást kössenek, vagyis olyan szerződéses rendelkezéseket alkalmazzanak, amelyek a piaci magatartásuk szabadságát korlátozzák.

Egyes esetekben e megállapodások nélkül maga az összefonódás sem jönne létre, hiszen tipikusan a vevőt védő és az eladót korlátozó kapcsolódó versenykorlátozások⁴⁷ célja a tranzakció értékének megőrzése, illetve az összefonódás tárgyát képező vállalkozás vagy vállalkozásrész vevő általi teljes értéke megszerzésének biztosítása. Igényként merül fel ennek keretében például a vevő részéről, hogy a piacra történő beilleszkedése idejére bizonyos mértékű védelme legyen az érintett piacon a vállalkozás(rész) eladójának versenyével

46 HARGITA Árpád – ZAVODNYIK József: A vállalkozások összefonódásához kapcsolódó versenykorlátozások megítélésének hazai gyakorlata. *Gazdaság és Jog*, 2016/10, 4.

47 Vj-38/2012. 46. pont.

szemben, biztosítva ezzel a maga számára a megvásárolt termelési-értékesítési lehetőség megfelelő szintű hasznosíthatóságát.⁴⁸

5.3. A versenykorlátozó megállapodások tartalma⁴⁹

A kapcsolódó versenykorlátozások alábbi főbb típusai különböztethetők meg például: a versenytársként való fellépés tilalma, a beszállítók befolyásolásától, a vevők megkeresésétől való tartózkodás, érdekeltségszerzés tilalma és a munkaerő-csábítási tilalom. Jelen dolgozat témája szempontjából utóbbi, a munkaerő-csábítási tilalom vizsgálandó mélyebben, mint a munkavállalókra közvetlen hatást gyakorló jogintézmény.

Az összefonódásban érintett vállalkozások gyakorta állapotodnak meg munkaerő-csábítási tilalomban, vagyis abban, hogy az eladó a vevő munkavállalói irányában nem tesz munkavégzésre vonatkozó ajánlatot: az eladó vállalhatja, hogy meghatározott munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók felé nem fog munkavégzésre vonatkozó ajánlatot tenni vagy arra törekedni. A vevő által megszerzett vállalkozás munkavállalóit nem csábítja el, illetve nem toborozza annak érdekében, hogy az eladónak vagy harmadik félnek dolgozzanak. A munkavállalók elcsábításának tilalma korlátozódhat „bizonyos munkavállalókra”, így különösen vezető beosztást betöltő személyekre, üzleti szempontból kulcsszerepet játszó alkalmazottakra.

A munkavállalóra kifejtett hatását tekintve mindez lehetne akár versenytilalmi megállapodás is, amelynek értelmében a munkavállaló nem helyezkedhet el a konkurens munkáltatónál, nem hasznosíthatja tudását, tapasztalatát, azonban itt nem jelenik meg a munkavállalói oldalon a „szabad akarat” és az ellenérték, amely kompenzálná a korlátozást. Felmerül tehát a kérdés: e jogintézménynél, amennyiben hatásában valójában azonos a klasszikus versenytilalommal, nem lenne-e szükséges adott esetben korlátozásként nyomatékosabban vizsgálni a munkavállaló potenciális ellehetetlenülését (az alapjogi értékrend tükrében), illetve azt, hogy a munkáltatónak valóban van-e számba vehető, jelentős, legitim jogos gazdasági, üzleti érdeke, amelyvel összefüggésben ezt a tilalmat alkalmazza a munkavállalójával szemben? Álláspontunk szerint a munkához való jog alapjogi vetülete e dimenzióban is markánsabb érvényesítésre lenne hivatott.

48 Vj-135/2005. 26.2. pont, Vj-102/2011. 28. pont.

49 Vj-173/1998. 2. pont., Vj-174/2003. 3. pont, Vj-90/2002. 2. pont., Vj-90/2012. 2. pont., Vj-38/2001. 2. pont., Vj-123/2000., Vj-79/2014. 29. pont.

6. Egyes munkáltatói intézkedések tesztje. A munkához való jog, mint személyiségi jog?

E témakör vizsgálatához két jogesetet ismertet a szerző.⁵⁰ Az első eset egy mindenki számára elérhető internetes portálon közzétették a jegyző hivatalvesztésének hírért, azonban ahhoz nem csatolták a közszolgálati jogviszony jogellenes megszüntetését később megállapító bírósági határozatot. Ezzel nemcsak a valószínűsítést tüntették fel hamis színben, hanem – ahogy az ítélet fogalmaz – egyben a jegyző „munkához való személyiségi jogát” is megsértették. Vagyis a bíróság megállapította, hogy a jegyző jóhírnevét és munkához való jogát azzal sértették meg, hogy egy internetes oldalon a hivatalvesztését megállapító önkormányzati határozat mellett nem tüntették fel azt a bírósági ítéletet, amely szerint ezek a határozatok jogellenesen szüntették meg a jegyző közszolgálati jogviszonyát. A jegyző ennek következtében éveken keresztül nem tudott elhelyezkedni, mivel a fegyelmi határozat bárki számára elérhető volt az interneten.

Az ügyben a Fővárosi Ítéltábla tulajdonképpen személyiségi jogként értelmezte a munkához való jogot, tekintve, hogy az ember személyiségének kiteljesedésében, a társadalmi és önértékelésben a munka és a foglalkozás, az ezen a téren elért egyéni teljesítmény és az ehhez kapcsolódó társadalmi elismertség igen jelentős szerepet játszik. Hangsúlyozta a bíróság ugyanakkor, hogy a munkához való személyiségi jogi sérelem nem a konkrét munkaviszony jogellenes megszüntetésében, hanem abban állt, hogy a munkáltató éveken át ellehetetlenítette, hogy az érintett végzettségének megfelelő munkakörben helyezkedhessen el (vagyis a nem vagyoni kártérítés megállapításához e többlettényállási elem társult). A bíróság úgy látta, hogy a kialakult helyzet a munkaviszony jogellenes megszüntetésével okozott sérelemtől függetlenül, további kompenzációra szorul.

A másik ügyben egy rendőrrel szemben tiltott pornográf felvétellel való visszaélés miatt indítottak büntetőeljárást és egyidejűleg felfüggesztették a beosztásából.

A büntetőeljárás végül jogerősen felmentő ítélettel zárult, ám a rendőr az ellene éveken keresztül tartó eljárás miatt olyan súlyos egészségromlást szenvedett el, amelynek következtében alkalmatlanná vált hivatásának ellátására, ezért beosztásából felmentették. A rendőr a munkához való jogának megsértésére alapozva érvényesített nem vagyoni kártérítést. A Fővárosi Ítéltábla ebben az ügyben is személyiségi jogként értelmezte a munkához

50 Pf.20785/2016/14., Pf.20077/2016/15.

való jogot, és kimondta, hogy a munkavállaló sérelme abban áll, hogy a megfelelő munkakörben történő munkavégzése ellehetetlenült.⁵¹

A fenti bírósági döntések alapján az ítélkezési gyakorlat a munkához való jogot – és annak már korábban exponált lényegi, önmagán túlmutató alapjogi értékrendjét – sajátos, expanzív megvilágításba helyezi. Az eredményes igényérvényesítéshez (korábban: nem vagyoni kár, jelenleg: sérelemdíj) ugyan ún. többlettényállási elemek is szükségesek a munkaviszony jogellenes megszüntetésének megállapításán túl, azonban figyelemreméltó, hogy mégis személyiségi jogként került értékelésre a munkához való jog (igazolva annak tartalmi gazdagságát, személyiségi és szociális töltetét, amint azt fentebb bemutattuk).

7. Versenytilalommal kapcsolatos munkajogi megállapodások

A versenytilalmi megállapodások rutinszerűen tartalmaznak olyan elvárásokat a dolgozók felé, hogy egy meghatározott időre és földrajzi területen tartsák magukat távol a versenytársak állásajánlatainak elfogadásától; vagy, hogy ne konkuráljanak korábbi munkáltatójukkal egy versengő vállalaton keresztül. A versenytilalmi megállapodások rendeltetése, hogy korlátozzák a munkavállaló foglalkoztatása utáni azon képességét, hogy egy versenytársnak dolgozzon vagy elindítson egy versenytárs vállalatot. Bár a versenytilalmi megállapodások részét képezik a hatályos munkajogi szabályozásnak (a munka törvénykönyvének), a verseny kizárását célzó megállapodásokkal egyéb jogszabályok foglalkoznak (versenyjog), amelyek adott esetben hagyományosan egyfajta sajátos, legitim, „eleve adott” kivételnek tekintik a versenytilalmi megállapodásokat. Ugyanakkor kijelenthető, hogy a versenytilalmi megállapodások rendeltetése, dogmatikája messze nem kellően és megnyugtatóan kimunkált a jogterületek – munkajog, polgári jog, versenyjog, alkotmányjog – metszéspontjában. „Faktumként” fogadja el a jogrend, és annak csupán pragmatikáját vizsgálja,⁵² mellőzve az alapvető versenyjogi és alapjogi dilemmák feltárását, átgondolását.

E korlátozó megállapodások szélesebb körűek lehetnek, mint a tisztán formális versenytilalmi klauzulák, amelyek a versenyhelyzet elfogadásának abszolút tilalmaként vannak megfogalmazva. Ezenkívül a munkaadók által, közöttük kötött horizontális megállapodások is úgy alakíthatók ki, hogy aláássák

51 Dr. PAP Máté: A munkához való jog megítélése az ítélkezési gyakorlatban. Forrás: <http://www.jogiforum.hu/hirek/38626> (2019. 06. 02.)

52 Lásd a Kúria „A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezésével kapcsolatos bírói gyakorlat” című összefoglaló jelentését.

a munkavállalói korlátozó megállapodásokra vonatkozó elvi megszorításokat, és ugyanolyan hatással járhatnak, mint a külső munkalehetőségek csökkentése.

7.1. A versenytilalmi megállapodások, mint mobilitási szankciók

Tisztán gazdasági értelemben az emberi, humán tőke feletti kontrollból és megszorításból (lásd: versenytilalom) származó veszteség elszenvedője a személy maga, akit megakadályoznak abban, hogy teljesen szabadon használja tehetségét, képességeit és – esetleg – szenvedélyét (vesd össze fentebbről: „skills approach”). Ez még az anyagi ellentételezés ellenére is létező hatás lehet. A „sérelemek” azonban túl is mutathatnak az egyéneken, akit konkrétan korlátoz a megállapodás. A hatások végső soron az egész munkaerőpiacra kiterjednek, kisugároznak. A versenytilalmi megállapodások – absztrakt és közvetett értelemben – csökkenthetik a munkavállalók általános mobilitását és „átírányítják” a távozó munkavállalókat a versenytársaktól a nem versenytárs cégek felé, akár más ágazatokba is. Továbbá a korlátozó megállapodások rendszerszinten tulajdonképpen, végső soron csökkent(het)ik a vállalkozói szellemet, az innovációt és az általános növekedést.

7.1.1. Horizontális munkáltatói megállapodások

7.1.1.1. Átcsabítás tilalma a munkáltatók között

Apple, Google, Intel, Intuit, Lucasfilm és Pixar, Adobe, valamint eBay — e cégek mind olyan megállapodásokat kötöttek, hogy aktívan nem keresik és toborozzák (és néhány megállapodás szerint nem veszik fel egyáltalán) a versenytársak munkavállalóit. 2010-ben, az egyezmények felfedezése után az USA Igazságügyi Minisztériumának Tröszt-ellenes Osztálya panaszt adott be e vezető vállalatok ellen, állítva, hogy a megállapodások a munka és a verseny összehangolt korlátozásai.⁵³

Az Igazságügyi Minisztérium állította továbbá⁵⁴: „[a] tröszt-ellenes törvények garantálják a versenyből fakadó előnyöket minden fogyasztó számára, beleértve a dolgozó férfiakat és nőket. Az általunk kifogásolt megállapodások

53 LOBEL, Orly: Enforceability TBD: From Status to Contract in Intellectual Property Law. *B.U. L. REV.*, 2016, Vol. 96, 869.

54 U.S. Dep't of Justice, Remarks as Prepared for Delivery by Assistant General Attorney Bill Baer at the Conference Call Regarding the Justice Department's Settlement with eBay Inc. to End Anticompetitive "No Poach" Hiring Agreements (May 1, 2014). <https://www.justice.gov/sites/default/files/atr/legacy/2014/05/01/305619.pdf>. (2019. 06. 02.)

nemcsak az általános versenyfolyamatot sértették, de, ami még fontosabb, sértették a specializált és nagyon keresett technológiai munkavállalókat, akiket megakadályoztak abban, hogy jobb munkahelyük és magasabb bérük legyen. A lehetőségek elvétele a tehetséges és magasan-képzett egyénektől hátrányos rájuk nézve, továbbá hátráltatta az innovációnak a hightech iparágakban”.

Az Igazságügyi Minisztérium deklarálta,⁵⁵ hogy az osztály célja a versenytársak közötti bér-fixálás és elcsábítást megakadályozó megállapodások büntetőjogi üldözése.

7.1.1.2. Bér-fixálással kapcsolatos megállapodások

Egy másik minta az összejátszói kísérletekre a munkaerőpiaci verseny elnyomása érdekében nem más, mint a munkáltatók közötti együttműködés a munkavállalók körülményeire és feltételeire nézve. A bér-fixálás, akár explicit vagy implicit, ugyanazt a logikát követi, mint az árrögzítés: a piaci szereplők eldöntik, hogy összejátszanak a bérek kapcsán, a munkáltatók megegyeznek, hogy nem versenyeznek a tehetségek értéke felett az ágazatban. Nemrég például több kórházat megvádoltak az USA-ban, hogy összejátszottak annak érdekében, hogy a nővérek béreit alacsonyan tartsák.⁵⁶

2007-ben az Igazságügyi Minisztérium eljárást indított az Arizonai Kórház és Egészségügyi Szövetség ellen, mivel a legtöbb arizonai kórház nevében cselekedve egy uniformizált számlázási beosztást (ún. bill rate schedule) készítettek a kórházak számára, hogy így fizessék a kölcsönzött/ideiglenes és napidíjas ápolókat. Az ügyben megegyezéssel ítélet (ún. consent judgment) született.

Egy további példaként említhető, hogy a Szövetségi Kereskedelmi Bizottság eljárást indított az Amerikai Divattervezők Tanácsa ellen, mert megpróbálták csökkenteni a modellek fizetését. Ebben az ügyben a Tanács és a divattervezők annak érdekében, hogy csökkentsék a modelleknek fizetett bért „egyetértettek, hogy nem versenyeznek a modell szolgáltatásokért és egyetértettek, hogy meghatároznak közösen egy díjazást a modelleknek ahelyett, hogy hagynák, az árakat a verseny piac döntse el”.⁵⁷

55 <https://www.justice.gov/opa/pr/justice-department-requires-knorr-and-wabtec-terminate-unlawful-agreements-not-compete> (2019. 06. 02.)

56 http://www.dailyreportingsuite.com/antitrust/news/justice_department_settlement_in_no_poach_case_against_rail_equipment_suppliers_approved (2019. 06. 02.)

57 <https://www.ftc.gov/news-events/press-releases/1995/06/council-fashion-designers-america> File: (FTC File No. 941 0007), <https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-1995-07-03/html/95-16254.htm> (2019. 06. 02.)

7.1.2. Versenytilalmi megállapodás a munkajogban

A fentiekben több – potenciális munkajogi implikációkkal bíró – versenykorlátozó jellegű magánjogi megállapodást mutatott be a szerző, így végül érdemes megvizsgálni a kifejezetten munkajogi karakterű versenytilalmi megállapodások főbb szabályait.

A magyar jog alapján 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. E korlátozásért „cserébe” a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.⁵⁸

A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme okán a munkavállalónak korlátozódik a „mozgástere” a munkaerőpiacon, amelyet a munkáltatónak megfelelően kompenzálnia kell. A megfelelés az arányosság elvének érvényre juttatásaként fogalmazható meg leginkább, amikor a felek a munkavállalót terhelő kötelezettségek mértékét arányosítják a munkáltató jogos (védendő) gazdasági érdekéhez.

A törvényi szabályozás támpontokat is meghatároz a megfelelés vizsgálatához arra tekintettel, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót. Figyelembe kell venni például, hogy a munkavállalót képzettségére és gyakorlatára tekintettel, a megállapodás milyen mértékben korlátozza az újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Ennek okán érvénytelen lesz az a megállapodás, amely a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan korlátozza az ellenérték összegéhez képest. A képzettség tekintetében megfelelő kiindulási pont lehet a munkavállaló diplomáinak, okleveleinek száma, azok diverzifikáltságának vizsgálata, vagy hogy az adott tudás milyen mértékben specifikus, illetve hogy az adott vállalatnál milyen mértékű ismeretet sajátított el. Ezt követően mérlegelni kell olyan objektív körülményeket is, mint például, hogy a munkáltató mekkora földrajzi területen kívánja korlátozni a munkavállaló elhelyezkedését, vagy melyek a megtiltott tevékenységi körök, illetve a munkáltató tevékenységi körében, a munkavállaló által végzett munka vonatkozásában

58 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 228. §.

mekkora a piaci verseny. Ebből következően minél nehezebb elhelyezkednie a munkavállalónak a felállított korlátok miatt, minél szűkebb az adott piaci szegmens, annál magasabb ellenértéket köteles a munkáltató biztosítani, ugyanis a versenytilalommal érintett időszakban ez szolgál a megélhetés, az életszínvonal fenntartására.⁵⁹

A gyakorlatban általában akként mérlegelnek – az arányosság elve szerint –, hogy annak ellenértéke jár a munkavállalónak, amit az adott szakmában el tudna érni, ha munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesítene. Az ellenérték tehát akkor arányos, ha a munkavállaló újabb jogviszony létesítésének korlátozását kompenzálja.

Az arányosság kérdésében tehát fellelhető az az – alapjogi „bekötésű” – értékmérő, miszerint a felek által – a szerződéses szabadság szellemében – kötött megállapodás sem lehetetlenítheti el a munkavállalót, nem korlátozhatja tisztességtelenül a piaci versenyt. Halovány jegyek felfedezhetőek a tekintetben, hogy a munkához való jog értékrendje kisugárzik a versenytilalmi megállapodásokra is, hiszen a munkáltató jogos érdeke sem okozhatja a munkavállaló, azaz végső soron a „humán tőke” aránytalan elértéktelenedését.

8. Konklúzió

Jelen dolgozat a munkaerőmobilitást veszélyeztető, lehetséges megállapodások, gyakorlatok egy-egy példáját mutatta be a munkához való jog tükrében. Fontos felhívni a figyelmet arra, hogy a korlátozó megállapodások nem csak versenytilalmi megállapodás formájában jelenhetnek meg, hanem ebbe a kategóriába egyéb gyakorlatok és korlátozó klauzulák is tartoznak, amelyek hasonlóan működnek: csökkentik a mobilitást és megfosztják a munkavállalót a valós munkaerőpiaci választási szabadságától, végső soron „humán tőkéjének” egy szeletétől. A munkaerőpiacnak okozott károk is jelentősek lehetnek, ha a munkáltatók a mobilitást korlátozzák.

Ugyan a munkaerő-piac is piac a szó klasszikus értelmében, amelynek pénzneme a humán tőke, a tehetség. E vonatkozásban egyre fontosabb értékek: a valós választási szabadság igénye, a folyamatos innováció igénye, a „lifelong learning” szellemisége,⁶⁰ a jobb munkakörülmények és magasabb

59 Mfv.II.10.125/2014., BH2007.308., Mfv.I.10.217/2009., Mfv.I.10.596/2011., Mfv. II.10.316/2013/4., BH2001.2.84., Győri Munkaügyi Bíróság M.1648/2006/11.

60 Bővebben: KUN Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*. Budapest, KRE ÁJK, 2017.

bérek igénye. Szembetűnő, hogy ezen alapértékek egyben a munkához való jog elvi háttérét, magját is képezik, mégis kevésbé tematizálódik a munkaerőpiaci versenykorlátozás dilemmája a munkához való jog értékrendje tükrében. Jelen dolgozat ezen új betöltésének igényét kívánta felvetni azzal, hogy a munkához való jog kontextusában vizsgálta a munkaerőmobilitást veszélyeztető, lehetséges megállapodások, gyakorlatok egyes dilemmáit. A dolgozat e kérdések felvetésével serkenteni hivatott a hazai diskurzust a témában és rá kívánt világítani olyan eddig elhanyagoltak tűnő kérdésekre, amelyek új szempontok figyelembevételét és további kutatását indokolják.

Kijelenthető, hogy a versenytilalmi megállapodások rendeltetése, dogmatikája messze nem kellően és megnyugtatóan kimunkált a jogterületek – munkajog, polgári jog, versenyjog, alkotmányjog – metszéspontjában. „Faktumként” fogadja el a jogrend, és annak inkább csupán pragmatikáját vizsgálja, mellőzve az elvibb versenyjogi és alapjogi dilemmák feltárását, átgondolását.