

1054 Budapest, Alkotmány u. 5.

Levélcím: 1391, Budapest 62. Pf. 211

Telefon: (06-1) 472-8865

Ügyszám: Vj/61/2017.

Iktatószám: Vj/61-616/2017.

Betekinthető iratválogzat

A Gazdasági Versenyhivatal eljáró versenytanácsa a

- a BDO Legal Jókay & Társai Ügyvédi Iroda (1103 Budapest, Kőér utca 2/A. C. épület), valamint a B. Ügyvédi Iroda által képviselt Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége (1065 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 51. fszt. 4.),
- a Hegyemei-Barakonyi és Társa Baker & McKenzie Ügyvédi Iroda (1051 Budapest, Dorottya u. 6.), valamint a H. M. A. Ügyvédi Iroda által képviselt Adecco Személyzeti Közvetítő Korlátolt Felelősségű Társaság (1139 Budapest, Fiastyúk utca 4-8. 7. em.),
- a H. A. Ügyvédi Iroda által képviselt ahc international személyzeti tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1065 Budapest, Bajcsy-Zsilinszky út 53.),
- a Sz.Ügyvédi Iroda által képviselt Delego Személyzeti Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (2161 Csomád, Cseresznyés utca 1/A.),
- az Andrékó Kinstellar Ügyvédi Iroda (1054 Budapest, Széchenyi rakpart 3.) által képviselt Kelly Services Hungary Személyzeti Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (1085 Budapest, Kálvin tér 12. Kálvin Center, Múzeum szárny. 5. em.),
- a H. Ügyvédi Iroda által képviselt MANPOWER Munkaerő Szervezési Korlátolt Felelősségű Társaság (1133 Budapest, Váci út 76.),
- a Bihary, Balassa Ügyvédi Iroda (1026 Budapest, Pasaréti út 83.) által képviselt MP Solutions Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1088 Budapest, Bródy Sándor utca 2. 2. em. 8B.),
- az Oppenheim Ügyvédi Iroda (1053 Budapest, Károlyi utca 12.) által képviselt Pannon-Work Személyzeti Szolgáltató Zártkörűen Működő Részvénytársaság (1114 Budapest, Bartók Béla út 15/D.),
- a Varga János Tamás és Társai Ügyvédi Iroda (1126 Budapest, Kernstok Károly tér 8.) által képviselt Prohumán 2004 Munkaerő Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1146 Budapest, Hungária körút 140-144.),
- a Lengyel Allen & Overy Ügyvédi Iroda (1075 Budapest, Madách Imre út 13-14.) által képviselt Randstad Hungary Személyzeti Közvetítő és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (1024 Budapest, Lövőház u. 39. 2. em.),
- a dr. F. I. ügyvéd, valamint a B. Ügyvédi Iroda által képviselt SELECT Humánerőforrás Korlátolt Felelősségű Társaság (1095 Budapest, Tinódi utca 9. 1. em.),
- a TREDIS CONSULTING Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1037 Budapest, Montevideo utca 5.),

- a Deloitte Legal Erdős és Társai Ügyvédi Iroda (1068 Budapest, Dózsa György út 84/C.) által képviselt Work Force Személyzeti Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (1134 Budapest, Váci út 49.),
 - a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda (1134 Budapest, Váci út 31.) által képviselt SATRK GmbH (Ausztria, 1010 Bécs, Lugeck 1-2.),
 - a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda (1134 Budapest, Váci út 31.) által képviselt Trenkwalder Leasing Korlátolt Felelősségű Társaság (8097 Nadap, Rákóczi utca 10.),
 - a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda (1134 Budapest, Váci út 31.) által képviselt Trenkwalder HR Solution Korlátolt Felelősségű Társaság (8097 Nadap, Rákóczi utca 10.), valamint
 - a KPMG Legal Tóásó Ügyvédi Iroda (1134 Budapest, Váci út 31.) által képviselt Trenkwalder Recruitment Korlátolt Felelősségű Társaság (1132 Budapest, Váci út 22-24.
 - AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (1093 Budapest, Lónyay utca 41. fél 1.),
 - ADAB INTER Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1192 Budapest, Botond utca 2. I. em. 5.),
 - a Hegyemei-Barakonyi és Társa Baker & McKenzie Ügyvédi Iroda (1051 Budapest, Dorottya u. 6.) , valamint a H. M. A. Ügyvédi Iroda által képviselt Grafton Recruitment Személyzeti Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1053 Budapest, Károlyi utca 12.),
 - a Dr. P. E. T. kamarai jogtanácsos ([személyes adat], által képviselt Pannonjob Humán Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (8000 Székesfehérvár, Berényi út 72-100.),
 - a Dr. B. Sz. Ügyvédi Iroda által képviselt Karrier Hungária Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (1075 Budapest, Madách Imre út 13-14.),
 - a Zettwitz és Társa Ügyvédi Iroda (1052 Budapest. Váci u. 18.) által képviselt JOB Személyzeti Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (1094 Budapest, Angyal utca 24.), és
 - Yachting Wanderers Korlátolt Felelősségű Társaság (2000 Szentendre, Puskin utca 18.)
- eljárás alá vont vállalkozásokkal szemben gazdasági versenyt korlátozó megállapodás tilalmának feltételezett megsértése miatt indult versenyfelügyeleti eljárásban - tárgyalás tartását követően – meghozta az alábbi

h a t á r o z a t o t .

- I. Az eljáró versenytanács megállapítja, hogy a Személyzeti Tanácsadók Magyarországi Szövetsége (a továbbiakban: SZTMSZ) alábbi döntései elfogadásával:
 - a munkaerő-kölcsönzési, illetve a munkaerő-közvetítési tevékenységet érintően az átcsábítási tilalom előírására vonatkozó 2011. április 20-i döntése, valamint annak 2012. szeptember 27-i, illetve 2017. március 21-i módosításai;
 - a munkaerő-közvetítési szolgáltatás során alkalmazandó no touch kikötés előírására vonatkozó 2011. április 20-i döntése, valamint annak 2017. március 21-i módosítása;
 - a minimum munkaerő-kölcsönzési díj meghatározására vonatkozó 2011. április 20-i döntése;

- a munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez kapcsolódó közbeszerzési kikötés előírására vonatkozó 2012. október 19-i döntése;
- a munkaerő-közvetítési minimum díjra, valamint az egyéb kereskedelmi feltételek előírására vonatkozó 2017. március 21-i döntése

2011. április 20-tól 2018. augusztus 15-ig a gazdasági verseny korlátozását célzó jogsértő magatartást tanúsított, így a Tpv. 11. § (2) bekezdés a), c) és d) pontjaiban foglalt tényállások megvalósításával megsértette a Tpv. 11. § (1) bekezdését.

- II. A fenti jogsértés megállapításán túl az eljáró versenytanács 1.000.000.000,- Ft, azaz egymilliárd forint versenyfelügyeleti bírságot szab ki az SZTMSZ-szel szemben amely összeget az SZTMSZ a Magyar Államkincstár 10032000-01037557-00000000 számú versenyfelügyeleti bírságbevételei számlája javára köteles megfizetni a határozat kézhezvételétől számított 30 napon belül.

Befizetéskor a közlemény rovatban feltüntetendő az eljárás alá vont neve, a versenyfelügyeleti eljárás száma, a befizetés jogcíme (versenyfelügyeleti bírság). Ha a kötelezett pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, akkor az adózás rendjéről szóló törvény szerinti késedelmi pótlékkal azonos módon számított mértékű késedelmi pótlékot fizet. A bírság (és az esetleges késedelmi pótlék) meg nem fizetése esetén a Gazdasági Versenyhivatal megindítja a határozat végrehajtását.

- III. Az eljáró versenytanács az SZTMSZ jogsértő döntéseinek meghozatalában résztvevő alábbi eljárás alá vont tagvállalkozásokat nevesíti, és külön végzésben egyetemlegesen – egymáshoz képest olyan arányban, ahogyan az előző évi, globális vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak - kívánja kötelezni a bírság megfizetésére - amennyiben a bírságot az SZTMSZ önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre (zárójelben jelezve az arányszám, azzal, hogy a Randstad esetében az együttműködésére tekintettel a rá esetlegesen háruló összeget 75 százalékkal, a Pannon-Work esetében 25 százalékkal csökkentette az eljáró versenytanács akként, hogy ezen csökkentések hatására náluk kieső összegekért a többi mögöttes felelős vállalkozás köteles helytállni olyan arányban, ahogy az előző évi, globális vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak)

- ahc international Kft. (a továbbiakban: ahc international, 0,000307%)
- Adecco Személyzeti Közvetítő Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Adecco 42,335910%),
- Delego Személyzeti Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Delego 0,021178%),
- Kelly Services Hungary Személyzeti Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Kelly 8,656485%),
- MANPOWER Munkaerő Szervezési Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Manpower 33,660907%),
- MP Solutions Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: MP Solutions 0,001709%),
- Pannon-Work Személyzeti Szolgáltató Zártkörűen Működő Részvénytársaságot (a továbbiakban: Pannon-Work 0,083952%)
- Prohumán 2004 Munkaerő Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Prohumán 0,367159%),
- Randstad Hungary Személyzeti Közvetítő és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Randstad 7,934395%)
- SELECT Humán erőforrás Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Select 0,031422%),

- TREDIS CONSULTING Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Tredis 0,025467%),
- Work Force Személyzeti Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Work Force 0,040456%),
- AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: at work, 0,000488%),
- ADAB INTER Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: ADAB, 0,000002%),
- Grafton Recruitment Személyzeti Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Grafton 4,583178%),
- Pannonjob Humán Szolgáltató és Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Pannonjob 1,014416%),
- Karrier Hungária Kereskedelmi és Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Karrier Hungária, 0,002929%),
- JOB Személyzeti Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: JOB Kft. 0,010600%)
- Yachting Wanderers Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Yachting Wanderers, 0,000004%)
- a Trenkwalder Személyzeti Szolgáltató Kft.-re a fenti arány alkalmazásával jutó bírságösszeg tekintetében – egymás közti viszonyuk tekintetében egyetemlegesen – a Trenkwalder Leasing Kft., a Trenkwalder HR Solution Kft., a Trenkwalder Recruitment Kft. (mint a Trenkwalder Személyzeti Szolgáltató Kft. munkaerő-kölcsönzési, illetve munkaerő-közvetítési tevékenységet végző jogutód vállalkozásai) és a SATRK GmbH, mint a Trenkwalder általános jogutódja (Trenkwalder Személyzeti Szolgáltató Kft. jogutódára háramló, egymás közti viszonyukban egyetemlegesen fizetendő arány: 1,229035%.

IV. A fenti arányosítás eredményeként az eljáró versenytanács a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 6:2. § (3) bekezdése alapján kötelmet kíván keletkeztetni, azaz a mögöttes felelősséggel tartozó vállalkozások a megjelölt arányban kötelesek helytállni az SZTMSZ által esetlegesen meg nem fizetett – és végrehajtás keretében be nem hajtható – bírságösszegért akként, hogy amennyiben a mögöttes felelős vállalkozások nem fizetnék meg a rájuk irányadó arány alapján kalkulált bírságot – és az tőlük végrehajtás keretében sem behajtható – akkor a rájuk irányadó, kieső bírságösszegért a többi mögöttes felelősként nevesített vállalkozás köteles helytállni olyan arányban ahogy az előző évi, globális vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz aránylanak.

V. Az eljáró versenytanács a SZTMSZ-t 10.510,- Ft, azaz tízezer-ötszázötven forint eljárási költség viselésére kötelezi.

A határozat ellen a kézhezvételtől számított 30 napon belül közigazgatási per indítható. A keresetlevelet a Gazdasági Versenyhivatalnál kell benyújtani elektronikusan az erre rendszeresített űrlap^[1] használatával, mely a Gazdasági Versenyhivatal honlapján érhető el. A Gazdasági Versenyhivatal a keresetet az ügy irataival együtt továbbítja a közigazgatási perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező Fővárosi Törvényszéknek. A törvényszék eljárásában a jogi képviselő kötelező.

^[1] http://www.gvh.hu//data/cms1041089/GVH_gvh_k01_19_01.jar

A fentiekén túl az eljáró versenytanács meghozta a következő

v é g z é s t

Az eljáró versenytanács a sortartással kapcsolatos kikötéssel kapcsolatban az eljárást a Tpvt. 60/A. § (1) b) pontja alapján megszünteti.

A végzés ellen a közlésétől számított nyolc napon belül közigazgatási per indítható. A keresetlevelet a Gazdasági Versenyhivatalnál kell benyújtani elektronikusan az erre rendszeresített űrlap^[2] használatával, mely a Gazdasági Versenyhivatal honlapján érhető el. A Gazdasági Versenyhivatal a keresetet az ügy irataival együtt továbbítja a közigazgatási perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező Fővárosi Törvényszéknek. A törvényszék eljárásában a jogi képviselő kötelező.

Ha a jogorvoslatra jogosult az egybefoglalt határozat és végzés ellen jogorvoslattal él, a határozat elleni jogorvoslat szabályait kell alkalmazni.

I n d o k o l á s

I.

Az eljárás megindításának előzményei, körülményei

1) A Gazdasági Versenyhivatal 2018. január 17-én kelt, VJ/61-4/2017. sz. végzésével versenyfelügyeleti eljárást indított az SZTMSZ, az ahc international, az Adecco, a Delego, a Kelly, a MANPOWER, az MP Solutions, a Pannon-Work, a Prohumán, a Randstad, a Select, a Tredis, a Trenkwalder és a Work Force eljárás alá vont vállalkozásokkal szemben. Az eljárás során helyszíni kutatásokat folytatott le a Gazdasági Versenyhivatal.

2) A vizsgálatot elrendelő, a versenyfelügyeleti eljárást megindító végzés indokolása szerint az SZTMSZ 2010-től meghatározta a tagvállalkozások tevékeny részvételével és közreműködésével a tagvállalkozások által alkalmazandó minimum munkaerő kölcsönzési díjat; előírta, hogy a tagvállalkozások aktívan nem lépnek fel más tagvállalkozás munkavállalói, alvállalkozói átcsábítása érdekében; rögzítette, hogy a közbeszerzési eljárások során milyen esetben lehet más tagvállalkozás munkavállalójának adataival, önéletrajzával pályázni és azt, hogy a tudomásukra jutott, más tagvállalkozás munkavállalójára vonatkozó információt megosztják egymással; előírta a munkaerő közvetítési szolgáltatás tekintetében alkalmazandó díj mértékét és az egyéb kereskedelmi feltételeket; lefektette, hogy egy adott ügyfélhez saját maguk által közvetített munkatársat nem keresnek meg állásajánlással; meghatározta, hogy amennyiben több tagvállalkozás is kapcsolatban áll egy ügyféllel, melyikük jogosult a közvetítésért járó díjra (sortartás). Az említett előírások az SZTMSZ Etikai Kódexe és az SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek rendelkezései között, valamint a munkaerő közvetítési sztenderdekre vonatkozó ajánlásban is megjelentek.

3) Az SZTMSZ és az eljárás alá vont vállalkozások a fenti magatartásukkal a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény (a továbbiakban: Tpvt.) 11. §-a (2) bekezdésének a) és d) pontjában foglalt tényállás megvalósításával valószínűsíthetően megsértették a Tpvt. 11. §-ának (1) bekezdésében előírt tilalmat.

4) A Gazdasági Versenyhivatal 2019. július 11-én kelt, VJ/61-158/2017. sz. végzésével a vizsgálatot kiterjesztette, mert a rendelkezésre álló információk alapján feltehető volt, hogy az SZTMSZ által – a tagvállalkozások tevékeny részvételével és közreműködésével – előírtakkal kapcsolatos, az ügyindító végzésben megjelölt egyeztetések valószínűsíthetően már 2010-et megelőzően, 2008-tól megkezdődtek.

^[2] http://www.gvh.hu//data/cms1041089/GVH_gvh_k01_19_01.jar

5) A Gazdasági Versenyhivatal 2019. október 28-án kelt, VJ/61-267/2017. sz. végzésével a versenyfelügyeleti eljárást kiterjesztette annak vizsgálatára, hogy az eljárás alá vont vállalkozásoknak a vizsgálatot elrendelő, valamint a vizsgálat kiterjesztéséről szóló végzésekben megjelölt magatartása a Tpv. 11. §-a (2) bekezdésének c) pontjában foglalt tényállás megvalósításával megsértette-e a Tpv. 11. §-ának (1) bekezdésében előírt tilalmat.

6) A Gazdasági Versenyhivatal a 2020. január 6-án kelt, VJ/61-328/2017. számú végzéssel a Tpv. 53. § (2) bekezdése alapján az eljárásba bevonta a SATRK GmbH-t, mint a 2019. december 10-én átalakulás útján megszűnt Trenkwalder jogutódját.

7) A Gazdasági Versenyhivatal a 2020. január 27-én kelt, VJ/61-335/2017. számú végzéssel a Tpv. 53. § (2) bekezdése alapján az eljárásba bevonta a Trenkwalder Leasing Kft-t, a Trenkwalder HR Solution Kft-t és a Trenkwalder Recruitment Kft-t, mint a Trenkwalder munkaerő-kölcsönzési, illetve munkaerő-közvetítési tevékenységet végző jogutód vállalkozásait.

8) A vizsgálók a vizsgálati jelentést 2020. február 18-án terjesztették a Versenytanács elé, ezzel a Tpv. 47. §-ának (2) bekezdése alapján versenytanácsi szakaszba került.

9) Az eljáró versenytanács 2020. május 8-án kelt, VJ/61-407/2017. számú végzésével a versenyfelügyeleti eljárás iratait az ADAB INTER Tanácsadó Kft., az AT WORK Tanácsadó és Szolgáltató Kft., a Grafton Recruitment Személyzeti Tanácsadó Kft., a JOB Személyzeti Tanácsadó Kft., a Karrier Hungaria Kft., a Pannonjob Humán Szolgáltató és Tanácsadó Kft. és a Yachting Wanderers Kft. ügyfélkénti bevonása céljából visszaadta. A vizsgálók 2020. május 11-én kelt, VJ/61-408/2017. számú végzésükkel az ügyfeleket bevonták.

A vizsgálók a VJ/61-432/2017. sz. kiegészítő vizsgálati jelentést 2020. június 2-án terjesztették a Versenytanács elé, ezzel a versenyfelügyeleti eljárás újból versenytanácsi szakaszba került.

II.

Az érintett piac általános bemutatása

10) A versenyfelügyeleti eljárásban vizsgált magatartások a munkaerő-közvetítési, illetve a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet érintették.

II.1. A munkaerő-közvetítés

11) A munkaerő-közvetítés keretein belül megkülönböztethető az állam által folytatott,¹ valamint a piaci alapon szervezett, gazdasági társaságok által végzett munkaerő-közvetítés, amely utóbbit nevezik magán-munkaközvetítésnek.

12) A magán-munkaközvetítési tevékenység fogalmát a munkaerő-kölcsönzési és a magán-munkaközvetítési tevékenység nyilvántartásba vételéről és folytatásának feltételeiről szóló 118/2001. (VI.30.) Korm. rendelet határozza meg. Eszerint magán-munkaközvetítésnek minősül a kormányhivatal munkaközvetítési tevékenységén kívül végzett olyan szolgáltatások összessége, amelyek arra irányulnak, hogy elősegítsék a munkát keresők és a munkát kínálók találkozását foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése céljából, ideértve a magyar állampolgárok külföldre, a külföldi állampolgárok Magyarországra való közvetítését is.²

13) A magán-munkaközvetítési tevékenység bejelentéshez, valamint meghatározott feltételrendszer teljesítéséhez kötött.³

14) A munkaerő-közvetítési tevékenység alapján megbízási jogviszony jön létre a munkaerő-közvetítő (megbízott) és azon jogi entitás között, amely előre meghatározott

¹ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

² VJ/61-87/2017. számú adatszolgáltatás (Work-Force) 5. pont

³ 1991. évi IV. törvény 6. §

szempontoknak megfelelő munkavállalót (megbízó) kíván foglalkoztatni.⁴ A munkaerő-közvetítő – felállított keresési stratégia alapján – segít megtalálni megbízója számára a megfelelő munkavállalót, így elvégzi a toborzási-, kiválasztási-, beléptetés-előkészítési folyamatot ügyfele részére.⁵

15) A munkaerő-közvetítési megbízási szerződésekben általában sikerdíjat kötnek ki, vagyis a megbízó csak eredményes jelöltajánlás esetén fizeti meg a közvetítési díjat a közvetítőnek. Ezzel szemben a retainer díjas konstrukció lényege, hogy a felek fix díjat kötnek ki, és a közvetítő a felek által meghatározott részfeladatok⁶ elvégzése szerinti ütemezésben, vagyis a közvetítés sikerességétől függetlenül jut díjhoz.⁷

II.2. Munkaerő-kölcsönzés

16) A munkaerő-kölcsönzés fogalmát a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) határozza meg. Az Mt. 214. § (1) bekezdés a) pontja szerint a munkaerő-kölcsönzés az a tevékenység, amelynek keretében a kölcsönbeadó a vele kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalót ellenérték fejében a kölcsönvevőnek munkavégzésre ideiglenesen átengedi.

17) A munkaerő-kölcsönzés az átmeneti munkaerőigények kezelésére kínál megoldást, elsősorban a munkáltató rugalmas foglalkoztatási igényét elégíti ki.⁸ A munkaerő-kölcsönzés időtartama nem haladhatja meg az öt évet.

18) A munkaerő-kölcsönzés – mint atipikus foglalkoztatási forma – sajátossága, hogy a hagyományos munkaviszonnyal szemben három szereplő között jön létre jogviszony: a munkavállaló a munkaerő-kölcsönző vállalkozással köt munkaszerződést, tényleges foglalkoztatására azonban a kölcsönvevőnél kerül sor, aki a kölcsönbeadóval polgári jogi szerződést köt a kölcsönbeadásról. A munkavállaló és a kölcsönvevő között nem jön létre közvetlen jogviszony, azonban egymás közti viszonyukat mind a kölcsönbeadó és a munkavállaló közti szerződés, mind a kölcsönbeadó és kölcsönvevő közti szerződés, illetve az Mt. szabályozza.⁹

19) A munkáltatói jogokat a kikölcsönzés ideje alatt a kölcsönbeadó és kölcsönvevő megosztva gyakorolja. A megosztás tartalmát a felek szabadon állapítják meg, azonban az Mt. szerint a munkaviszony megszüntetésének jogát kizárólag a kölcsönbeadó gyakorolhatja.¹⁰

20) A munkaerő-kölcsönzési tevékenység jogszabályi feltételeit az Mt., valamint a 118/2001. Korm. rendelet írja elő. Az Mt. többek között meghatározza, hogy mely vállalkozások folytathatnak kölcsönbeadói tevékenységet.¹¹

21) Az SZTMSZ,¹² valamint egyes tagok előadásai szerint¹³ 2010-től több alkalommal, így például 2015-ben felvették a kapcsolatot a foglalkoztatáspolitikáért felelős Nemzetgazdasági Minisztériummal, hogy az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek

⁴ VJ/61-60/2017. számú adatszolgáltatás (Pannon-Work) 5. pont

⁵ VJ/61-87/2017. számú adatszolgáltatás (Work-Force) 5. pont

⁶ Retainer díjas szerződés alapján az ügyfél a szerződés megkötésekor fizet egy részletet a közvetítést végző vállalkozásnak, majd általában a long list és a short list elküldésekor egy-egy további részlet kerül kifizetésre. VJ/61-198/2017. számú Tredis [személyes adat] meghallgatási jegyzőkönyv 2. kérdésre adott válasz. A munkaerő-közvetítési tevékenység folyamatában a közvetítő ún. long list-et, majd short list-et küld meg a megrendelőnek. A long list az összes megszólítandó jelöltet tartalmazza, míg a short list már a jelöltek munkaerő-közvetítést végző vállalkozás szempontjai alapján szűkített körét. VJ/61-148/2017. számú [személyes adat] meghallgatási jegyzőkönyv 11. kérdésre adott válasz.

⁷ VJ/61-70/2017. számú adatszolgáltatás (Trenkwalder) 2.12.4.5. pont; VJ/61-195/2017. számú MP Solutions [személyes adat] meghallgatási jegyzőkönyv 11. kérdésre adott válasz.

⁸ VJ/61-84/2017. számú adatszolgáltatás (Prohumán) 5.4. pont

⁹ VJ/61-87/2017. számú adatszolgáltatás (Work-Force) 5. pont

¹⁰ Mt. 217. § (1) bekezdés

¹¹ Mt. 215. § (1) bekezdés a) és b) pontok

¹² VJ/61-116/2017.

¹³ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.1. pont; VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

mintájára¹⁴ jogszabályban rögzítsék a „felnőtt” foglalkoztatásra vonatkozó, minimális munkaerő-kölcsönzési díjat, a piac tisztítása érdekében; a jogi szabályozás¹⁵ azonban csak 2019-ben lépett életbe.

III.

Az érintett piac és az eljárás alá vontak bemutatása

22) A munkaerő-közvetítést, illetve munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozások tevékenysége jellemzően nem szűkül le egy-egy alszegmensre, hanem széles spektrumon mozog. Mindkét szektorban előfordul azonban – az iparáganként (pl.: feldolgozó ipar, idegenforgalom, információs technológia) vagy az állománycsoportonként (pl.: fizikai, szellemi munkát végzők csoportja, vezető-kiválasztás) történő – specializálódás.¹⁶

23) Egy meghatározott iparágra vagy állománycsoportra specializálódva végzett munkaerő-közvetítési vagy munkaerő-kölcsönzési tevékenységet végző vállalkozás tekintetében fő versenytársakként ugyanezen szektorra specializálódott munkaerő-közvetítő vagy munkaerő-kölcsönző vállalkozások minősülnek.¹⁷

24) Általánosságban elmondható, hogy a munkaerő-közvetítéssel, illetve munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások országos, régiós, illetve helyi szinteken versenyeznek egymással. Nem ritka az az eset, amikor egy-egy megbízás kapcsán 5-8 vállalkozás versenyzik egymással, tekintettel arra, hogy a megbízó cégek több munkaerő-közvetítő/-kölcsönző vállalkozásnak is kiadják megbízásukat.¹⁸

25) A munkaerő-közvetítő, illetve munkaerő-kölcsönző szolgáltatások kapcsán jellemző a tender kiírás. Előfordulnak azonban olyan megrendelők is, akik ragaszkodnak egy bizonyos szolgáltatóhoz és velük alakítanak ki több évre szóló tartós kapcsolatot.¹⁹

III.1. A munkaerő-közvetítés piacának főbb jellemzői

26) A munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozások jelentős része Budapesten folytatja tevékenységét. A főváros után Pest megyében működik a legtöbb munkaerő-közvetítési szolgáltatót nyújtó vállalkozás.²⁰

27) A munkaerő-közvetítést főtevékenységként végző vállalkozások száma a következők szerint alakult a 2011-2017. közötti évek során.²¹

Év	Munkaerő-közvetítést főtevékenységként folytató vállalkozások száma
2010	962

¹⁴ A 2017. szeptember 23-tól hatályos, az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szól 274/2017. (IX. 21.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése szerint az iskolaszövetkezet és a közérdekű nyugdíjas szövetkezet számára fizetendő minimális szolgáltatási óradíj összege megegyezik a minimálbér egy órára vetített összegének 1,178-szorosával. A (2) bekezdés szerint a minimális szolgáltatási óradíj levonás, visszatérítés vagy kedvezmény útján nem csökkenthető.

¹⁵ A 118/2001. Korm. rendelet 2019. január 1-jétől hatályos 9/A. § (1) bekezdése szerint a kölcsönbevevő a kölcsönbeadó által nyújtott munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásért a munkaerő-kölcsönzési szerződés alapján legalább a minimális kölcsönzési díjat köteles megfizetni. A (2) bekezdés szerint a minimális kölcsönzési díjnál a kölcsönbeadó által nyújtott munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásért fizetendő munkaerő-kölcsönzési díjat a kölcsönzött munkavállaló vonatkozásában kell vizsgálni. A minimális kölcsönzési díj egy munkavállaló vonatkozásában nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimummegállapításáról szóló kormányrendeletben meghatározott minimálbér vagy garantált bérminimum, egyszerűsített foglalkoztatás esetén az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló törvényben meghatározott minimális bér, valamint az ezeket terhelő közteher együttes összege.

¹⁶ VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 8.3. pont, valamint VJ/61-91/2017. számú adatszolgáltatás (MP Solutions) 8. pont

¹⁷ VJ/61-91/2017. számú adatszolgáltatás (MP Solutions) 9. pont

¹⁸ VJ/61-70/2017. számú adatszolgáltatás (Trenkwalder) 2.9. pont

¹⁹ VJ/61-82/2017. számú adatszolgáltatás (Kelly) 10. pont; VJ/61-166/2017., 33. kérdésre adott válasz.

²⁰ <https://www.opten.hu/kozlemlenyek/fognak-a-hazai-munkaero-kozvetitok>

²¹ VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 8. pont

2011	981
2012	960
2013	942
2014	908
2015	839
2016	766
2017	733

28) A munkaerő-közvetítés piacának legjelentősebb szereplői a Randstad, Hays Kft., Randstad Sourceright Kft., Trenkwalder, Manpower, Jobsgarden Kft., Adecco, Grafton Kft., Exact Solutions Személyzeti Tanácsadó Kft. és a Reed Magyarország Kft.²²

29) A vizsgált időszakról általánosságban elmondható, hogy 2010 és 2015 között a gazdasági válság utáni lassú felépülés, majd 2015 és 2017 között folyamatos növekedés figyelhető meg a munkaerő-közvetítési piacon.

30) Három fő területen a legjellemzőbb a munkaerő-közvetítők igénybevétele: a feldolgozóipar, az adminisztratív szolgáltatások, illetve az információs technológia területén. Alapvetően a fizikai munkavállalók közvetítése – az ún. tömeges közvetítés – hangsúlyosabb a szellemi munkavállalók közvetítésével szemben (ennek becsült aránya 60%-40%).²³

31) Munkaerő-közvetítési szolgáltatás esetén a megbízó a megbízási díj összege, a munkaerő-közvetítő tapasztalata, referenciája (az adott szektorra vagy lokációra vonatkozóan), az általa nyújtott szolgáltatás minősége, a garancia és a fizetési határidő figyelembe vételével dönt arról, melyik munkaerő-közvetítő vállalkozással szerződik.²⁴ Egyes nyilatkozatok szerint ugyanakkor a garancia és a fizetési határidő nem befolyásolja az ügyfelet az ajánlatkérésnél.²⁵ Egyes tapasztalatok szerint²⁶ a megbízási díj összege a legfontosabb szempont, más előadás szerint²⁷ azonban ez nem feltétlenül elsődleges, hiszen az ügyfél célja, hogy a pozíciót betöltse. Előfordulhat, hogy a munkaerő-közvetítő az ügyféllel fennálló bizalmi viszonyra tekintettel kap megbízást.²⁸

32) A vezető kiválasztás²⁹ („fejvadászat”) jellegéből adódóan összetettebb szolgáltatást takar, mint az ún. tömeges keresés,³⁰ ami arra utal, hogy munkaerő-közvetítési szolgáltatás alszegmenseként, annak speciális fajtájaként definiálható. A Randstad nyilatkozata szerint³¹ azonban a „fejvadászati” tevékenység megegyezik a munkaerő-közvetítéssel. A Randstad nyilatkozata szerint³² a vezető kiválasztási tevékenység megegyezik a munkaerő-közvetítéssel; az már minden típusú munkakörnél alkalmazottá vált, az elmúlt 5-6 évben már biztosan ez a gyakorlat.³³

III.2. A munkaerő-kölcsönzés piacának főbb jellemzői

²² Budapest Business Journal Book of Lists 2017-2018 Guide to Hungarian Business című kiadvány 125-131. o., valamint a VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 9.2. pont

²³ VJ/61-70/2017. számú adatszolgáltatás (Trenkwalder) 2.8. pont

²⁴ VJ/61-200/2017., 3. és 22. kérdésekre adott válaszok; VJ/61-198/2017., 2. kérdésre adott válasz; VJ/61-204/2017., 16. kérdésre adott válasz; VJ/61-195/2017., 18. kérdésre adott válasz.

²⁵ VJ/61-198/2017., 2. kérdésre adott válasz; VJ/61-195/2017., 18. kérdésre adott válasz.

²⁶ VJ/61-204/2017., 3. kérdésre adott válasz.

²⁷ VJ/61-200/2017., 3. kérdésre adott válasz.

²⁸ VJ/61-166/2017., 21. kérdésre adott válasz; VJ/61-198/2017., 2. kérdésre adott válasz.

²⁹ Az MP Solutions mellett pl. a Trenkwalder végez vezető kiválasztási tevékenységet. VJ/61-178/2017., 2.6.5 pont.

³⁰ VJ/61-205/2017., 8. kérdésre adott válasz; VJ/61-172/2017., 11. kérdésre adott válasz; VJ/61-195/2017., 2. kérdésre adott válasz.

³¹ VJ/61-148/2017., 17. kérdésre adott válasz.

³² VJ/61-148/2017., 17. kérdésre adott válasz.

³³ Lásd még a Prohumán VJ/61-201/2017. sz. adatszolgáltatásának 5.4. pontját.

33) A munkaerő-kölcsönzés atipikus foglalkoztatási formának minősül. Ilyen foglalkoztatási formának minősül továbbá – mások mellett - az iskolaszövetkezeti munkaviszony és a közérdekű nyugdíjas szövetkezeten (a továbbiakban: nyugdíjas szövetkezet) keresztüli munkavégzés, mely a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény 25. §-nak 2017. évi módosítása során jött létre.

34) A munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozások jellemzően munkaerő-közvetítési tevékenységet is folytatnak.

35) A piaci szereplők egy része több telephellyel rendelkező vállalkozás, amelyek Magyarország egészére vonatkozóan nyújtanak munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást. Jelen vannak azonban az érintett piacon olyan szereplők is, amelyek kizárólag az ország egyes meghatározott területein végeznek munkaerő-kölcsönzést.³⁴

36) A munkaerő-kölcsönzést főtevékenységként végző vállalkozások száma az alábbiak szerint alakult a 2011-2017. közötti évek során.³⁵

Év	Munkaerő-kölcsönzést főtevékenységként folytató vállalkozások száma
2010	833
2011	1 101
2012	1 222
2013	1 353
2014	1 428
2015	1 209
2016	1 055
2017	903

37) A munkaerő-kölcsönzés piacán a legjelentősebb piaci szereplők közé tartozik³⁶ a Prohumán, Trenkwalder, Adecco, WHC Kft., Pannonjob Kft., Gamax Kft., Work Force, Pannon-Work, Get Work Trend Kft., Man at Work Kft. és a Humán Centrum Kft.³⁷

38) A gazdasági válság hatására 2009-ben az ágazatban jelentős visszaesés volt tapasztalható. A 2010-2012-es években megindult a növekedés, majd 2013 óta a munkaerő iránti kereslet folyamatos növekedése tapasztalható. 2010 és 2016 között a kikölcsönzött munkavállalók száma nagyságrendileg 100.000-130.000 között mozgott.

39) A munkaerő-kölcsönzésre jellemző, hogy a kikölcsönzött munkavállalók 90%-a fizikai munkás, mindössze kb. 10%-a szellemi foglalkozású.³⁸

40) A munkaerő-kölcsönzők között a 2013-2017-es időszak alatt jelentős mértéket öltött az árverseny. A piacon olyan alacsony árak jelentek meg, melyek az adók és járulékok megfizetése után veszteséget termeltek a munkaerő kölcsönző társaságoknak.³⁹

41) Munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás esetén az ajánlatkérők figyelembe veszik a díjat; a fizetési határidőt; hogy adott régiót ismerik-e, illetve jelen vannak-e ott (van-e

³⁴ VJ/61-84/2017. számú adatszolgáltatás (Prohumán) 8.1.5. pont

³⁵ VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 8. pont

³⁶ VJ/61-87/2017. számú adatszolgáltatás (Work Force) 8. pont és 2. számú melléklet, valamint a VJ/61-90/2017. számú adatszolgáltatás (Adecco) 9. pont

³⁷ Budapest Business Journal Book of Lists 2017-2018 Guide to Hungarian Business című kiadvány 125-131. o., valamint a VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 9.2. pont

³⁸ VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 8.1. pont

³⁹ VJ/61-70/2017. számú adatszolgáltatás (Trenkwalder) 2.10. pont

kirendeltségük, illetve végeznek-e toborzási tevékenységet az adott térségben), esetleg országos lefedettséggel működnek-e; azt, hogy milyen gyorsan tudják a toborzást elvégezni, kapcsolatban állnak-e adott területen dolgozó munkavállalókkal; milyen kiegészítő szolgáltatásokat tudnak nyújtani (munkaruha, orvosi ellátás, kölcsönzöttek szállítása, elszállásolása).⁴⁰ A Pannon-Work előadása szerint az elsődleges kiválasztási szempont az ár.⁴¹

III.3. Az SZTMSZ tagok piaci súlya

42) Az SZTMSZ tagok piaci részesedése egyes eljárás alá vontak előadása szerint munkaerő-kölcsönzés, illetve a munkaerő-közvetítés piacán⁴² jellemzően 10 % felett alakult. Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy egyes eljárás alá vontak ennél alacsonyabbra becsülték a piaci részesedéseket.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Kölcsönzés	35%	33%	31%	16%	24%	21%	19%	14%
Közvetítés	44%	27%	15%	17%	16%	15%	15%	31%

43) Az SZTMSZ tagok piaci részesedése a vizsgálat során beszerzett éves nettó árbevételi adatok, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (NFSZ) által a munkaerő-kölcsönzők, valamint a magán-munkaközvetítők tevékenységéről készített éves összefoglalója alapján, mivel a vállalkozásoknak jogszabályi kötelezettségük adatokat szolgáltatni (mely kiadványok 6-8. oldalai szintén árbevételi adatokat adnak meg a teljes piacra vonatkozóan) a következők szerint alakult 2011-2017. között.⁴³ Az NFSZ kiadvány minden évre megadja pontosan, hogy hány vállalkozás (szövetkezetek nincsenek benne az adatgyűjtésében) végez kölcsönző és hány közvetítő tevékenységet. Megadják többek között, hogy ezen vállalkozások összesen mekkora bevételt értek el. Az SZTMSZ tagoktól pedig rendelkezésre állnak szintén évenkénti és szolgáltatásonként bontásban ezen adatok, így az SZTMSZ tagok summa árbevételi adatát az NFSZ adatokhoz arányosítva kaphatók meg a lenti adatok.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kölcsönzés	42,54%	37,36%	31,72%	47,17%	36,02%	32,54%	28,63 %	27,47
Közvetítés	10,10%	17,70%	16,62%	11,93%	18,84%	15,71%	12,64 %	17,69

44) Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy az NFSZ kiadványok arról is beszámolnak, hogy hány aktív kölcsönző/közvetítő vállalkozásból hányan tettek eleget az adatszolgáltatási kötelezettségüknek. Munkaerő kölcsönzésnél ez az arány átlagosan 88%, míg közvetítésnél 94 %. Az eljáró versenytanács a minél pontosabb piaci részesedések becslése meghatározása érdekében az NFSZ évenkénti árbevételi adatait korrigálta akként, hogy az adatot nem szolgáltatók adatait is megbecsülte, akként, hogy az adatot szolgáltatók adataival arányosan kiszámolta és azzal növelte az NFSZ által megadott summa árbevételi adatokat. A lenti táblázatban ennek eredményét használva is bemutatja a piaci részesedéseket. Meg kell jegyezni azonban, hogy ez a számolási módszertan vélhetően alulbecsüli a piaci

⁴⁰ VJ/61-200/2017., 3. kérdésre adott válasz; VJ/61-204/2017., 3. kérdésre adott válasz.

⁴¹ VJ/61-204/2017., 3. kérdésre adott válasz.

⁴² VJ/61-90/2017., 11. kérdésre adott válasz; VJ/61-321/2017.; VJ/61-65/2017., 11. kérdésre adott válasz és 5. számú melléklet; VJ/61-60/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁴³ VJ/61-330/2017. számú feljegyzés, ill.

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/6/8/doc_url/Osszefoglalo_kozvetitok_2018_evrol.pdf ;

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/9/7/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2018_evrol.pdf

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/9/2/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2013_evrol.pdf

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/9/0/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2011_evrol.pdf

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/9/4/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2015_evrol.pdf

https://nfsz.munka.hu/nfsz/document/7/9/6/doc_url/Osszefoglalo_kolcsonzok_2017_evrol.pdf

részesedéseket, mivel nehezen képzelhető el, hogy a piac jelentős, nagy szereplői lennének azok az adatszolgáltatásra kötelezettek, akik nem szolgáltatnak adatot az NFSZ részére.

100%-ra arányosított NFSZ számok alapján	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kölcsönzés	38%	33%	28%	38%	29%	29%	27%	26%
Közvetítés	9%	17%	16%	11%	17%	15%	12%	17%

45) Fentiek alapján kiemeli az eljáró versenytanács, hogy az NFSZ által publikált adatok alapján egyértelműen megállapítható, hogy az SZTMSZ tagok piaci részesedése 10% felett. Ez akkor is igaz, hogy ha a fenti 100%-os arányra történő korrekciót elvégezzük (ami az eljáró versenytanács álláspontja szerint alulbecsléshez vezet).

46) Az SZTMSZ érvel amellett, hogy a piac részének kellene tekinteni a nyugdíjas és diákszövetkezeteket. Ezen adatok nem szerepelnek az NFSZ fenti kiadványában, holott az az adott év munkaerő kölcsönzőinek tevékenységét összefoglaló minisztériumi kiadvány. Egy 2018-as beszámoló⁴⁴ alapján a megközelítőleg 14 legjelentősebb iskolaszövetkezetet tömörítő Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége adatai szerint a diákok 60 százalékkal több bevételt termeltek az év első nyolc hónapjában: a tavalyi év azonos időszakához képest 15 helyett közel 25 milliárd forintot, ami szektor szinten majd 50 milliárdot jelent.

47) A Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetsége, a Magyarországi Diákvállalkozások Országos Érdekképviseleti Szövetsége és a Közérdekű Nyugdíjas Szövetkezetek Országos Érdekképviseleti Szövetsége első közös kutatása kapcsán kiadott közleménye⁴⁵ szerint bővül az atipikus foglalkoztatás, vagyis az ideiglenes és távmunkák, valamint a szociális foglalkoztatás jelentősége. Közleményükben olvasható, hogy az ágazat az idei első 8 hónapban 200 milliárd forint árbevételt termelt, ennek negyedét a diák- és közérdekű nyugdíjas-szövetkezetek. A tavalyi azonos időszakhoz képest nőtt a munkát vállaló diákok száma, a közérdekű nyugdíjas-szövetkezeteknél pedig szeptemberig több jövedelem keletkezett, mint tavaly.

48) A fentiek alapján az eljáró versenytanács megállapította, hogy ha még a piac részének is tekintené a jelen eljárásban a nyugdíjas és diákszövetkezeteket, és az árbevételüket ugyanakkorának becsülné, mint az NFSZ kiadványban szereplő árbevételt, azaz az NFSZ teljes piacra vonatkozó adatát megduplázná (ami lényegesen magasabb összeget tesz ki mint a fent jelzett 50 milliárd forint, illetve, mint a három szövetség által megadott egy negyednyi mérték), akkor is 10% felett marad a munkaerő-kölcsönzés piacán az SZTMSZ tagjainak piaci részesedése.

49) Az SZTMSZ tagok száma a vizsgált időszakban folyamatosan csökkenést mutatott; 2008-ban még csaknem 30 tagja volt; jelenlegi tagjai az eljárás alá vont Delego, a Select, az ahc international és a Pannon-Work.⁴⁶

50) Az SZTMSZ az előzetes álláspontra tett észrevételében egyebek mellett előadta, hogy a piaci részesedést álláspontja szerint az eljáró versenytanács tévesen állapította meg, abba az iskolaszövetkezetek és nyugdíjasszövetkezetek is beletartoznak, illetve, hogy az előzetes

⁴⁴ <https://ado.hu/munkaugyek/a-15-24-eves-diakok-fele-dolgozik/>

⁴⁵ <http://kozesz.hu/erosodik-az-atipikus-foglalkoztat-as-jelentosege/>

<https://hirado.hu/belfold/gazdasag/cikk/2019/10/04/erosodik-az-atipikus-foglalkoztat-as-jelentosege-az-erdekkepviselo-ek-szerint#>

⁴⁶ VJ/61-86/2017., VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz, VJ/61-403/2017., 595. alszámú irat

állásponthoz szereplő részesedési adatokat a kikölcsönzött / kiközvetített munkavállalói adatok alapján kellene megadni.

51) Megállapítja az eljáró versenytanács, hogy „a vállalkozások által létrehozott szakmai érdekképviselői szervezetek döntései (közvetlenül vagy közvetett formában) alkalmasak a vállalkozások (mindenekelőtt, de nem kizárólagosan tagjaik) piaci magatartásának befolyásolására, azokat versenyt kizáró vagy korlátozó magatartás tanúsítására kötelezve, illetve készítve, függetlenül attól, hogy az ajánlásként vagy kötelező jelleggel jelenik meg.”⁴⁷

52) Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy a jelen ügyben a társulás tényleges súlyánál és így a piaci részesedésének megállapítása során figyelembe vette, hogy annak tagjai a piac jelentős szereplői, nagy tapasztalattal, magas árbevétellel rendelkező magyar, illetve nemzetközi háttérű, meghatározó szereplők, ahogy azt a Budapest Business Journal toplistái is megerősítik⁴⁸, melyek készítésében az Ernst & Young is részt vesz.⁴⁹ Mindkét piacon az SZTMSZ tagokon kívül nagy számú szereplő van jelen, azaz a piac meglehetősen fragmentált, a jelen társulásban azonban a piac egyenként is jelentős szereplői is szerepelnek. Ez azt jelenti az eljáró versenytanács álláspontja szerint, hogy az SZTMSZ súlyának értékelésekor a fent megadott piaci részesedési adatok valamelyest alulsúlyozzák az SZTMSZ szerepét, azonban erre tekintettel nem korrigálta az eljáró versenytanács a kapott részesedési adatokat.

53) Ezért az eljáró versenytanács a fentiek szerint, az árbevételi adatok alapján számolt piaci részesedést megfelelőnek tartja, az a piaci szereplők súlyát képes megfelelően megadni. Ezt támasztja alá, hogy az NFSZ is gyűjti és közzéteszi hivatkozott statisztikáiban az árbevételi adatokat a piaccal kapcsolatban. Továbbá az előző pontban hivatkozott toplisták szintén árbevétel alapú megközelítést is alkalmaznak, a munkaerő közvetítésnél első helyű adatként az árbevételt jelölve meg. Az árbevételi adatok értelemszerűen korrelálnak a vállalkozás által végzett tevékenység volumenével is, hiszen az árbevétel magába foglalja a kölcsönzött munkavállalónak kifizetett munkabért is. Megjegyzi egyebekben az eljáró versenytanács, hogy az SZTMSZ sem kifogásolta, hogy a GVH az árbevételi adatokat használja fel a piaci részesedés meghatározására, hanem pusztán a saját számítási módszerét kívánja alkalmazni az eljárásban.

IV.

Az eljárás alá vontak bemutatása

IV.1. SZTMSZ

54) Az SZTMSZ megalapításának célja az volt, hogy a munkaerő-kölcsönző és munkaerő-közvetítő cégek is rendelkezzenek Magyarországon saját érdekképviselői fórummal, amely képes a munkaerőpiaci és foglalkoztatáspolitikai mechanizmusokat az ágazat számára kedvező irányba mozdítani. Az alapítás célja volt továbbá, hogy az SZTMSZ elősegítse az ágazatban a tisztességes piaci magatartás érvényesülését a tagvállalatok viszonylatában,⁵⁰ a tisztességesen működő vállalkozások megfelelő, illetve egyre magasabb színvonalon tudják kiszolgálni a hazai gazdaság kulcs-ágazatait, ideértve az egyre nagyobb munkaerő létszámot felvevő autóipari, elektronikai és műszaki eszköz

⁴⁷ VJ/74/2003., 78. bek

⁴⁸ A 2011-2012-es adatok szerint pl. a sorrend a következőként alakult a munkaerő kölcsönzők között (első 10 helyezett): Trankwalder, Adecco, Manpower, Prohumán, Pannonjob, Humán Centrum Kft., Work Force, Kelly, Grafton, Randstad, Tele Scope

⁴⁹ <https://www.hrportal.hu/c/top-kozvetito-es-kolcsonzo-cegek-ime-a-legujabb-lista-20170608.html>

<https://www.hrportal.hu/hr/melyek-a-top-munkaero-kozvetitok-es-kolcsonzok---itt-a-lista-20200521.html>

Lásd még: 65. alszámú irat 2. sz. melléklete, mely a Budapest Business Journal által készített Book of Lists rangsorait tartalmazza 2011-2017. között

⁵⁰ VJ/61-86/2017. számú adatszolgáltatás (SZTMSZ) 1. pont

gyárakat.⁵¹ Az SZTMSZ kiemelt célja az atipikus foglalkoztatási formák színvonalának emelése is.⁵²

- 55) Az SZTMSZ szervezeti rendszere a Közgyűlésből, Elnökségből és az Elnökből, az Etikai Bizottságból, valamint Felügyelő Bizottságból áll.
- 56) Az SZTMSZ döntéshozó szerve a Közgyűlés, amely a tagok összességéből áll. A Közgyűlés akkor határozatképes, ha a szavazásra jogosult tagok több mint fele jelen van. A határozathozatal történhet nyílt, illetve zárt szavazással. A közgyűlés határozatait nyílt szavazással, a jelenlévők 50%+1 fő egyetértő szavazatával hozza meg. Amennyiben egy tag valamely ügyben nem szavazhat, őt a határozatképeség megállapításakor figyelmen kívül kell hagyni. Személyi kérdésekben a Közgyűlés titkos szavazással dönt. Az Alapszabály módosításához a jelenlévő tagok háromnegyedes szótöbbséggel hozott határozata szükséges, az SZTMSZ céljának módosításához, illetve a megszűnéséhez pedig a szavazati joggal rendelkező valamennyi tag háromnegyedének szavazata szükséges.
- 57) Az Elnökség az SZTMSZ operatív ügyintéző és döntéshozó szerve. Az Elnökség hat tagból álló testület, tagjait a Közgyűlés titkos szavazással, az elnököt és a társelnököt az elnökség tagjai közül a Közgyűlés nyílt szavazással, két évre választja. Az Elnökség feladata többek között a hatáskörébe tartozó döntések meghozatala, a Közgyűlés napirendi pontjainak meghatározása. Az Elnökség akkor határozatképes, ha a tagjainak több mint fele jelen van. Határozatait nyílt szavazással, szótöbbséggel hozza.
- 58) Az Elnököt a Közgyűlés nyílt szavazással, az elnökség tagjai közül választja. Az Elnök képviseli az SZTMSZ-t, illetve hatáskörébe tartozik minden olyan döntés meghozatala, amely az Alapszabály nem utal más szerv hatáskörébe. Az Elnök elsődleges feladata az optimális jogi és piaci környezet elősegítése az SZTMSZ céljai eléréséhez.
- 59) Az Etikai Bizottság a Közgyűlés által választott testület, amelynek elnökét és tagjait a Közgyűlés választja titkos szavazással. Az Etikai Bizottság tagja az SZTMSZ Elnöke nem lehet. Az Etikai Bizottság szava az Etikai Kódex előírásaival kapcsolatos kérdésekben kötelező érvényű.
- 60) Az SZTMSZ-en belül továbbá három tagból álló Felügyelőbizottság működik, amely köteles a döntéshozó szerv elé kerülő előterjesztéseket megvizsgálni, és az azokkal kapcsolatos álláspontját a döntéshozó szerv ülésén ismertetni.
- 61) Az SZTMSZ 2016. május 25-i közgyűlésén⁵³ az alapszabályt módosításával kapcsolatos 3. pont 7/2016-05-25 számú Határozat az SZTMSZ alapszabálya II. fejezet 1. pontjába, d) pontként beiktatta az „elfogadják az Egyesület Etikai Kódexét” fordulatot a tagfelvétel feltételeként.

IV.2. Adecco Kft.

- 62) Az Adecco Kft.-t 1990. július 5-én hozták létre, 1991. április 26-án jegyezték be a cégjegyzékbe. Fő tevékenysége a munkaerő-közvetítés és a munkaerő-kölcsönzés.⁵⁴
- 63) Az Adecco a vizsgált időszakban 2018. április 10-ig volt az SZTMSZ tagja.⁵⁵

IV.3. AHC INTERNATIONAL Kft.

- 64) Az ahc international Kft. 1993-ban jött létre. Az ahc international Kft. 1995-től foglalkozott munkaerő közvetítéssel, 2008-tól főtevékenységként.
- 65) Munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást 2006 és 2010 között nyújtott, elsősorban azon partnereinek, akik a munkaerő-közvetítési szolgáltatást is igénybe vették.⁵⁶ Az ahc

⁵¹ VJ/61-86/2017. számú adatszolgáltatás (SZTMSZ) 4. pont

⁵² VJ/61-86/2017. számú adatszolgáltatás (SZTMSZ) 8. pont

⁵³ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdéshez kapcsolódó melléklet.

⁵⁴ VJ/61-90/2017. számú adatszolgáltatás (Adecco) 3. pont

⁵⁵ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

international Kft. előadta, hogy munkaerő-kölcsönzési tevékenységét 2010-ben a gazdasági válság hatására szüntette meg. Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központja nyilvántartásából 2011. január 1-jével törölte, mint munkaerő-kölcsönző vállalkozást.⁵⁷

66) Az ahc international Kft. a vizsgált időszakban mindvégig SZTMSZ tag volt, jelenleg is az.

IV.4. DELEGO KFT.

67) A Delego Kft.-t 2012-ben alapították, Trend Invest Humán Leasing Személyzeti Szolgáltató Kft. néven. A Delego Kft. főtevékenységként munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozik. Munkaerő-közvetítési szolgáltatást kizárólag 2016-ban nyújtott. A Delego Kft. előadta, hogy érdemben nem folytat munkaerő-közvetítési tevékenységet, 2016-ban is mindösszesen 5 főt közvetített ki.⁵⁸

68) A vállalkozással azonos vállalkozáscsoportba tartozó Delego Consulting Kft. illetve a Delego Holding Zrt. a 2010-2017. közötti időszak alatt nem végzett munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, a Delego Consulting Kft. elenyésző közvetítési tevékenységet folytatott.⁵⁹

69) A Delego Kft. 2012-től az SZTMSZ tagja.

IV.5. KELLY SERVICES KFT.

70) A Kelly Services Kft.-t 2002. december 9-én jegyezte be a cégbíróság, tevékenységét ténylegesen 2004. december 1-étől végzi. Elsődleges tevékenysége a munkaerő-kölcsönzés és munkaerő közvetítés, emellett foglalkozik HR-tanácsadással is.

71) A Kelly Services Kft. a vizsgált időszakban 2018. szeptember 11-ig volt az SZTMSZ tagja.⁶⁰

IV.6. MANPOWER KFT.

72) A Manpower Kft. fő tevékenységi köre a munkaerő-kölcsönzés és munkaerő-közvetítés, illetve elhanyagolható arányban a főtevékenységekkel kapcsolatos kiegészítő szolgáltatások, mint például a (karrier) tanácsadás. A Manpower Kft. általános munkaerő-kölcsönzési és -közvetítési tevékenységet végez.⁶¹

73) A Manpower Kft. a vizsgált időszakban 2018. június 15-ig volt az SZTMSZ tagja.⁶²

IV.7. MP SOLUTIONS KFT.

74) Az MP Solutions Kft. fő tevékenységi köre a munkaerő-közvetítés és egyéb személyzeti tanácsadáshoz kapcsolódó szolgáltatások. Az MP Solutions nem ún. tömeges kereséssel, hanem fejtudással vagy más néven vezető-kiválasztással foglalkozik. Az MP Solutions Kft. egyéb személyzeti tanácsadáshoz kapcsolódó szolgáltatásai a fejtudászat alapuló piackutatás, munkaerő közvetítés, bércpiaci felmérés, szervezetfejlesztés, outsourcing, RPO, és egyéb toborzást és HR menedzsmentet támogató szolgáltatások és megoldások.⁶³

75) Az MP Solutions Kft. bevétele döntően – átlagosan 86%-ban egyedi vezető-kiválasztási szolgáltatásból származik. Az MP Solutions Kft. 2005 és 2007 között folytatott munkaerő-kölcsönzési tevékenységet, illetve 2017-ben 3 fő kölcsönzését végezte. Az MP Solutions Kft. 2017 májusa óta már nem rendelkezik hatósági engedéllyel munkaerő-kölcsönzésre,

⁵⁶ VJ/61-61/2017. számú adatszolgáltatás (ahc international) 2. pont

⁵⁷ VJ/61-61/2017. számú adatszolgáltatás (ahc international) 2. pont és 1. számú melléklet

⁵⁸ VJ/61-92/2017. számú adatszolgáltatás (Delego) 2. pont

⁵⁹ VJ/61-92/2017. számú adatszolgáltatás (Delego) 4. pont

⁶⁰ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁶¹ VJ/61-88/2017. számú adatszolgáltatás (Manpower) 2. pont

⁶² VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁶³ VJ/61-91/2017. számú adatszolgáltatás (MP Solutions) 2. pont

2005-2007. között volt ilyen tevékenysége és 2017-ben egyszeri üzleti tevékenysége volt ezen a téren.⁶⁴

76) Az MP Solutions Kft. a vizsgált időszakban 2018. április 10-ig volt az SZTMSZ tagja.⁶⁵

IV.8. PANNON-WORK ZRT.

77) A Pannon-Work Zrt. a munkaerő-kölcsönzés és közvetítés piacán aktív, ezen kívül munkaerő toborzásával, szervezésével és kiválasztásával, valamint munkaügyi projektek teljes körű lebonyolításával foglalkozik.⁶⁶

78) A Pannon-Work Zrt. a vizsgált időszakban mindvégig SZTMSZ tag volt, jelenleg is az.

IV.9. PROHUMÁN 2004 KFT.

79) Az országos irodahálózattal rendelkező Prohumán 2004 Kft. teljes körű HR szolgáltatási tevékenységgel foglalkozik. Ezek alapján elsősorban munkaerő-kölcsönzési, munkaerő-közvetítési, toborzási, bérszámfejtési, HR tanácsadási, cafeteria szolgáltatási tevékenységet lát el.⁶⁷

80) A Prohumán 2004 Kft. 2018. október 9-ig volt az SZTMSZ tagja.⁶⁸

IV.10. RANDSTAD HUNGARY KFT.

81) A Randstad Hungary Kft.-t 2002-ben alapították, humánerőforrással kapcsolatos – így különösen munkaerő-közvetítési és munkaerő-kölcsönzési – szolgáltatásokat nyújt.⁶⁹

82) A Randstad Hungary Kft. előadta, hogy – bevétel alapon számolva – a munkaerő-közvetítés területén az utóbbi években piacvezető szerephez jutott. Ezzel szemben a munkaerő-kölcsönzési üzletága más szereplőkkel összehasonlítva viszonylag csekély méretűnek mondható Magyarországon.⁷⁰

83) A Randstad Hungary Kft. a vizsgált időszakban 2018. június 20-ig volt az SZTMSZ tagja.⁷¹

IV.11. SELECT KFT.

84) A Select Kft. főprofilja az üzletvezetési és szervezési tanácsadás, tréningek szervezése. Kiemelt tevékenységei közé tartozik továbbá a munkaközvetítés, az üzletviteli és egyéb vezetési tanácsadás (szervezetfejlesztés, HR tanácsadás, tréningek).

85) A Select Kft. 2017 márciusától nem rendelkezik a munkaerő-kölcsönzési tevékenység végzéséhez szükséges engedéllyel. A Select Kft.-nek 2-3 olyan ügyfele volt, akinek munkaerő-kölcsönzési tevékenységet is végzett a munkaközvetítés mellett.⁷²

86) A Select Kft. a vizsgált időszakban mindvégig SZTMSZ tag volt, jelenleg is az.

IV.12. TREDIS CONSULTING KFT.

87) A vizsgált időszakban a munkaerő-közvetítés, mint főtevékenység mellett a munkaerő-kölcsönzés is mindvégig szerepelt a Tedis tevékenységi körei között.

88) A Tredis Consulting Kft. a vizsgált időszakban 2018. február 16-ig volt az SZTMSZ tagja.⁷³

⁶⁴ VJ/61-91/2017. számú adatszolgáltatás (MP Solutions) 2. pont

⁶⁵ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁶⁶ VJ/61-60/2017. számú adatszolgáltatás (Pannon-Work) 3.3. pont

⁶⁷ VJ/61-84/2017. számú adatszolgáltatás (Prohumán) 2.1. pont

⁶⁸ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁶⁹ VJ/61-65/2017. számú adatszolgáltatás (Randstad) 2. pont

⁷⁰ VJ/61-65/2017. számú adatszolgáltatás (Randstad) 2. pont

⁷¹ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷² VJ/61-93/2017. számú adatszolgáltatás (Select) 2. pont

⁷³ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

IV.13. TRENKWALDER KFT.

- 89) A Trenkwalter főtevékenysége 2008-tól a munkaerő-kölcsönzés, de tevékenységi körében a munkaerő-közvetítés is szerepel.⁷⁴
- 90) A Trenkwalter Kft. a vizsgált időszakban 2018. március 5-ig volt az SZTMSZ tagja.⁷⁵
- 91) A Trenkwalter Kft. 2019. december 10-i hatállyal beolvadás útján átalakult, általános jogutódja a SATRK GmbH (Ausztria).⁷⁶
- 92) A Trenkwalter Kft. a beolvadás útján történő megszűnését megelőzően a munkaerő-kölcsönzési üzletágát nagyobb részben a Trenkwalter Leasing Kft-re, kisebb részben pedig a Trenkwalter HR Solution Kft-re, mint jogutód vállalkozásokra ruházta át. A munkaerő-közvetítési tevékenységében a jogutód vállalkozásnak a Trenkwalter Recruitment Kft. tekinthető.⁷⁷

IV.14. WORK FORCE KFT.

- 93) A Work Force Kft. 2003-ban alakult, fő tevékenysége a munkaerő-kölcsönzés.
- 94) A Work Force Kft. a vizsgált időszakban 2010-től 2018. november 16-ig volt az SZTMSZ tagja.⁷⁸

IV.15. ADAB Inter Kft

- 95) Az ADAB INTER Kft. 2009. január 5-én alakult. Fő tevékenységi köre munkaközvetítés, azonban ezen tevékenységét az eljárás alá vont 2010 óta nem végzi.⁷⁹
- 96) Az ADAB INTER Kft. tulajdonosa és ügyvezetője [személyes adat].⁸⁰
- 97) Az ADAB INTER Kft. az SZTMSZ-nek 2009-től 2013. november 25-ig volt tagja.⁸¹

IV.16. AT WORK Kft.

- 98) Az AT WORK Kft-t három magánszemély alapította 2001-ben. Jelenleg az AT WORK Kft. tulajdonosa és ügyvezetője [személyes adat].⁸²
- 99) Az AT WORK Kft. a Vienna Test System (VTS) pszichológiai tesztrendszer kizárólagos magyarországi forgalmazójaként, illetve tanácsadó céggént működik. Az eljárás alá vont vállalkozásnak 2016 óta nincs munkaerő-kölcsönzésre és munkaerő-közvetítésre jogosító engedélye, azóta kizárólag pszichológiai és kompetenciamérésekkel foglalkozik.⁸³
- 100) Az AT WORK Kft. 2008-2013 között volt tagja az SZTMSZ-nek.⁸⁴

IV.17. Grafton Recruitment Kft.

- 101) A Grafton Recruitment Kft. az 1970-es években két magánszemély által alapított Grafton cégcsoport tagja. Az eljárás alá vont vállalkozás 1996. május 7-én jött létre, a cégnyilvántartásba 1997. március 19-én jegyezték be.⁸⁵
- 102) A Grafton Recruitment Kft. fő tevékenysége munkaerő-közvetítés. Az eljárás alá vont vállalkozás jelenleg munkaerő-kölcsönzési tevékenységet is végez, ám erre 2015. január 1. és 2019. július 19. között nem rendelkezett a tevékenység végzéséhez szükséges hatósági engedéllyel. A Grafton Recruitment Kft. továbbá humán erőforrás, valamint üzleti tanácsadási tevékenységet is folytat.

⁷⁴ VJ/61-70/2017. számú adatszolgáltatás (Trenkwalter) 2.2.2. pont

⁷⁵ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷⁶ VJ/61-326/2017. számú adatszolgáltatás

⁷⁷ VJ/61-334/2017. számú adatszolgáltatás

⁷⁸ VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷⁹ VJ/61-427/2017. sz. adatszolgáltatás 1. kérdésre adott válasz;

⁸⁰ VJ/61-427/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁸¹ VJ/61-209/2017. sz. adatszolgáltatás 5. kérdésre adott válasz;

⁸² VJ/61-426/2017. sz. adatszolgáltatás 1. és 2. kérdésre adott válasz;

⁸³ VJ/61-426/2017. sz. adatszolgáltatás 1. kérdésre adott válasz;

⁸⁴ VJ/61-426/2017. sz. adatszolgáltatás 3. kérdésre adott válasz;

⁸⁵ VJ/61-425/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz b) pont;

- 103) A Grafton Recruitment Kft. egyedüli tagja és közvetlen irányítója a GI International S.R.L., amelynek egyedüli részvényese és az eljárás alá vont vállalkozás közvetett irányítója a GI Group S.P.A.⁸⁶
- 104) A Grafton Recruitment Kft-nek két leányvállalata van, amelyekben egyedüli tag. A 2020. március 6-án alapított Wyser Search Hungary Kft. főtevékenységként munkaerő-közvetítéssel foglalkozik, illetve a 2020. március 27-én alapított GI Group Hungary Kft., melynek főtevékenysége munkaerő-kölcsönzés. Mindkét céget 2020. április 15-én jegyezték be a cégjegyzékbe.⁸⁷
- 105) A Grafton Recruitment Kft. 2004 novemberétől 2014. januárig volt tagja az SZTMSZ-nek.⁸⁸

IV.18. JOB Kft.

- 106) A Job Személyzeti Tanácsadó Kft. 1997. január 15. napja óta működik. Tevékenységi körébe munkaerő-kölcsönzés, munkaerő-közvetítés és tanácsadás, üzleti tanácsadás tartozik.⁸⁹
- 107) A Job Kft. 2011. június 30-án összeolvadt a Tele-Scope Személyzeti Tanácsadó Kft-vel, majd 2013-ban megvásárolta a Contrag Munkaerőszerző és Fejlesztő Kft-t, melynek fő tevékenységi köre munkaerő-kölcsönzés volt. 2016. október 31-én a Job Kft. a Ventiv Tanácsadó és Szolgáltató Kft-vel olvadt össze, amellyel tevékenységi köre azonos volt.⁹⁰
- 108) A Job Kft. 2007. első félévétől 2011. második félévéig volt tagja az SZTMSZ-nek.⁹¹

IV.19. Pannonjob Kft.

- 109) A Pannonjob Kft. 1992-ben alakult és 2003 óta működik Pannonjob Kft. néven.⁹²
- 110) A Pannonjob Kft. tevékenységi körébe munkaerő-kölcsönzés, munkaerő-közvetítés, bérszámfejtés, tréningek tartása, szervezetfejlesztés és hr tanácsadás tartozik.⁹³
- 111) A Pannonjob Kft. egyedüli tulajdonosa a VIDEOTON HOLDING Zrt.. A Pannonjob Kft. egyedüli tulajdonosa a HR Komplex Kft-nek.⁹⁴
- 112) A Pannonjob Kft. 2005 novemberében lépett be az SZTMSZ-be, tagsága 2013. január 8-án szűnt meg.⁹⁵

IV.20. Yacting Wanderers Kft. (korábbi elnevezés: MCL Consulting Személyzeti Tanácsadó Kft.)

- 113) 2011-ig tagja az SZTMSZ-nek, évek óta nem végez munkaerő-közvetítési és munkaerő-kölcsönzési tevékenységet. Vállalkozáscsoportba nem tartozik.

IV.21. Karrier Hungária Kft.

- 114) A Karrier Hungária Kft. 1998-ban alakult, fő tevékenysége munkaerő-közvetítés és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatások. Munkaerő-kölcsönzéssel 2018 óta nem foglalkozik az eljárás alá vont vállalkozás, annak végzésére engedéllyel sem rendelkezik.⁹⁶
- 115) A Karrier Hungária Kft. tulajdonosai 50-50%-ban [személyes adat] és [személyes adat], ügyvezetője [személyes adat]. A két tulajdonos ugyanilyen arányban rendelkezik tulajdonrészrel a Karrier Rent Kft-ben és a Hunterfield Kft-ben.⁹⁷ Bár az eljárás alá vont vitatta (592. alszámú beadvány), az egyező tulajdonosi háttérre tekintettel a három vállalkozás a Tpv. 1. §-ának vállalkozás fogalma és a Tpv. 15. § 2. bekezdésének c) pontja alapján egy vállalkozáscsoportba tartozik.

⁸⁶ VJ/61-425/2017. sz. adatszolgáltatás 3. kérdésre adott válasz a) pont;

⁸⁷ VJ/61-425/2017. sz. adatszolgáltatás 3. kérdésre adott válasz b) pont;

⁸⁸ VJ/61-425/2017. sz. adatszolgáltatás 4. kérdésre adott válasz;

⁸⁹ VJ/61-420/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁹⁰ VJ/61-420/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁹¹ VJ/61-420/2017. sz. adatszolgáltatás 4. kérdésre adott válasz;

⁹² VJ/61-424/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁹³ VJ/61-424/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁹⁴ VJ/61-424/2017. sz. adatszolgáltatás 3. kérdésre adott válasz;

⁹⁵ VJ/61-424/2017. sz. adatszolgáltatás 4. kérdésre adott válasz;

⁹⁶ VJ/61-422/2017. sz. adatszolgáltatás 2. kérdésre adott válasz;

⁹⁷ VJ/61-422/2017. sz. adatszolgáltatás 3. kérdésre adott válasz;

116) A Karrier Hungária Kft. 2009. januárban lépett be az SZTMSZ-be, tagságát 2013. január 4-én szüntette meg.⁹⁸

IV.22. További információk az eljárás alá vontakról

117) A vizsgálati jelentés 9. sz. melléklete az eljárás alá vontak további bemutatását (cégtörténet, irányítási adatok) tartalmazza, a határozat 1. sz. melléklete pedig a jogsértésben részes személyek vállalkozásokon belüli helyzetét ismerteti.

V. A vizsgált magatartás

V.1. Az eljárás alá vontak magatartásának általános bemutatása

118) Az SZTMSZ keretein belül legalább 2008. január 15-től folytatott egyeztetések eredményeképpen az SZTMSZ által elfogadott, 2011. április 20-i, 2012. szeptember 27-i, 2012. október 19-i, valamint 2017. március 21-i döntések a munkaerő-közvetítő, és/vagy munkaerő-kölcsönző tagok piaci magatartásának befolyásolására irányultak.

119) Az eljáró versenytanács a határozat V.2. fejezetében részletesen ismerteti a feltárt magatartásokat, ami előtt a lenti táblázatban összefoglalóan kerülnek az azonosított döntések bemutatásra, illetve az V.1. fejezet további részeiben általánosan kerül ismertetésre a kommunikációs keretrendszer, illetve az azonosított döntésekkel érintett témák, illetve azok megjelenési helyei, és a döntések előzményei.

⁹⁸ VJ/61-422/2017. sz. adatszolgáltatás 4. kérdésre adott válasz;

120) Az SZTMSZ fenti döntéseivel kapcsolatos információk összefoglalását az alábbi táblázat tartalmazza:

döntés kezdeményezésének kerete	döntés időpontja	elfogadás formája	döntéshozatalban résztvevők	döntés megjelenési formája	érintett rendelkezések
2011. április 12-i „Etikai és Szakmai Standardek online szavazás” tárgyú e-mail	2011. április 20.	online szavazás, hallgatólagos elfogadás	valamennyi akkori tag ⁹⁹	Etikai és szakmai sztenderdek	1. átcsabítási tilalom; 2. no touch kikötés; 3. minimum munkaerő-kölcsönzési díj
2012. szeptember 27-i közgyűlés	2012. szeptember 27.	szavazás	közgyűlésen részt vett tagok ¹⁰⁰	Etikai és szakmai sztenderdek	1. átcsabítási tilalom kiegészítése
2012. október 16-i „Etikai Kódex módosítás - elektronikus szavazás” tárgyú e-mail	2012. október 19.	online szavazás, kifejezett ¹⁰¹ és hallgatólagos elfogadás	valamennyi akkori tag, ¹⁰²	Etikai és szakmai sztenderdek	1. közbeszerzési kikötés

⁹⁹ Az SZTMSZ akkori tagjai (a tragságra vonatkozó adatok forrása az SZTMSZ 209. sz. adatszolgáltatása, 5. pont): ADAB Kft.; Adecco; ahc international; Aim to Please Kft.; AT WORK Kft.; GAP Consulting Bt.; Grafton Recruitment Kft.; JOB Kft.; Karrier Hungária Kft.; Kelly; Manpower; MCL Consulting Kft.; MP Solutions; Multijob Kft.; Pannonjob Kft.; Pannon-Work; Prohumán; P&Bert Kft.; Randstad; Select; Stáb 1990 Kft.; Tele-Scope Kft.; Tredis; Trenkwalder; Work Force

¹⁰⁰ Adecco, Kelly, Prohumán, Randstad, Select, Tredis, Trenkwalder, Work Force, valamint az ADAB Kft., AT Work Kft., Karrier Hungária Kft. és a Pannonjob Kft.

¹⁰¹ Pannon Work, MP Solutions, valamint Grafton Kft., Aim to Please Kft. és Pannonjob Kft.

¹⁰² ADAB Kft.; Adecco; ahc international; Aim to Please Kft.; AT WORK Kft.; Grafton Kft.; Karrier Hungária Kft.; Kelly; Manpower; MP Solutions; Pannonjob Kft.; Pannon-Work; Prohumán; Randstad; Select; Tredis; Trenkwalder; Work Force

2017. március 21-i közgyűlés	2017. március 21.	átcsábítási tilalom kiegészítéséről szavazás, további rendeletek hallgatólagos elfogadása	közgyűlésen részt vett tagok ¹⁰³	Etikai és szakmai kódex	<ol style="list-style-type: none"> 1. átcsábítási tilalom kiegészítése; 2. no touch kiegészítése; 3. közvetítési díjajánlás, 4. közvetítési kereskedelmi feltételek előírása
------------------------------	-------------------	---	--	----------------------------	--

¹⁰³ Delego, Select, Prohumán, Adecco, Work Force, Kelly, Pannon-Work, Manpower, MP Solutions, Trenkwalder

121) A döntések az alábbi témákat érintették:

a) az SZTMSZ tagjai egymás munkavállalóit, illetve alvállalkozóit nem kereshetik meg állásajánlással („átcsábítási tilalom”), mind a munkaerő-kölcsönzési, mind a munkaerő-közvetítési tevékenységet érintően;

b) előírták, hogy egy adott ügyfélhez saját maguk által közvetített munkatársat nem keresnek meg állásajánlással („no touch”), a munkaerő-közvetítési tevékenységet érintően;

c) meghatározták, hogy amennyiben több tagvállalkozás is szerződéses kapcsolatban áll egy megrendelővel, melyikük jogosult a közvetítésért járó díjra („sortartás”), a munkaerő-közvetítési tevékenységet érintően;

d) meghatározták az alkalmazandó munkaerő-kölcsönzési díj minimumát („minimum munkaerő-kölcsönzési díj”), a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet érintően;

e) rögzítették, hogy munkaerő-kölcsönzésre kiírt közbeszerzési eljárás során milyen esetben lehet más tagvállalkozás munkavállalójának adataival, önéletrajzával pályázni és azt, hogy a tudomásukra jutott, más tagvállalkozás munkavállalójára vonatkozó információt megosztják egymással („közbeszerzési kikötés”), a munkaerő-kölcsönzési tevékenységet érintően;

f) előírták az alkalmazandó munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj mértékét, valamint az egyéb kereskedelmi feltételeket: a halasztott fizetés lehetőségét; a részletfizetéses (retainer díjas) megbízás kérdéseit; a garancia időtartamát és alkalmát; valamint a fizetési határidőt, a tender eljárásokra is kiterjedően, a munkaerő-közvetítési tevékenységet érintően.

122) A fenti a-e) pontokban írtak a 2011. évi „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” elnevezésű anyagban kerültek rögzítésre.

123) A fenti f) pontban írtak 2016-ban, „Az SZTMSZ ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai Normáira és Szakmai Irányelveire” elnevezésű anyagban jelentek meg először, azzal, hogy a b) pontban említett no touch módosított változata ebben az anyagban is szerepelt.

124) Az a)-f) pontban írtak mindegyikét beépítették a 2017. évi Etikai és szakmai kódexbe (a továbbiakban: „Etikai és szakmai kódex”), amely az „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” és „Az SZTMSZ ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai Normáira és Szakmai Irányelveire” anyagok összefésülésének eredményeként az „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” helyébe lépett.

125) Az „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” elnevezésű dokumentumot az SZTMSZ tagok 2017 előtt egyszerűsítve etikai kódexnek nevezték,¹⁰⁴ illetve egyes esetekben szakmai és minőségi sztenderdekként is hivatkoznak rá.¹⁰⁵ Az eljáró versenytanácsa továbbiakban az „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” dokumentumra „Etikai és szakmai sztenderdek”-ként, „Az SZTMSZ ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai

¹⁰⁴ VJ/61-86/2017., 8. kérdésre adott válasz.

¹⁰⁵ VJ/61-86/2017., 8. kérdésre adott válasz.

Normáira és Szakmai Irányelveire” dokumentumra pedig „Munkaerő-közvetítési ajánlás”-ként is utal.

V.1.1. A vizsgált rendelkezésekkel kapcsolatos kommunikáció keretrendszere és formái

- 126) Az SZTMSZ alapszabálya nem tartalmazott előírást arra nézve, hogy a vizsgált rendelkezések elfogadása melyik szerv hatáskörét képezik. Ennek hiányában az SZTMSZ arra törekedett, hogy a fenti döntések előkészítésébe, illetve elfogadásába valamennyi tagvállalkozást bevonjon.
- 127) A vizsgálat szempontjából releváns egyeztetések a rendelkezésre álló irati bizonyítékok, ügyfélnyilatkozatok és tanúvallomás¹⁰⁶ szerint legalább 2008-tól a közgyűléseken, elnökségi üléseken, munkaerő-közvetítési szekcióüléseken, majd utóbbi helyett 2016-tól közvetítési munkacsoporti megbeszélésen, illetve egyéb eseti személyes megbeszélésen („üzleti reggeli”¹⁰⁷) történtek; emellett az SZTMSZ, illetve a tagok e-mailekben, kör-e-mailekben is kommunikáltak egymással.
- 128) A szekcióülési, valamint közgyűlési jegyzőkönyveket az SZTMSZ titkára jellemzően megküldte valamennyi tagnak, így az említett üléseken részt nem vett tagok előtt ismert volt, milyen témákat érintő egyeztetések, előkészítő munkálatok történtek.
- 129) A vizsgálat által feltárt adatok szerint az SZTMSZ 2010 augusztusától bizonyosan a tagsag@sztmsz.hu, illetve 2010 szeptemberétől a kozvetites@sztmsz.hu levelezési listákon keresztül informálta tagjait, tájékoztatásul megküldve a közgyűlési/szekcióülési/munkacsoporti jegyzőkönyveket. Ezen e-maileket valamennyi tag megkapta („az SZTMSZ.hu levelezőlista bevezetése után mindenki megkapta. [...]gyakorlat volt, hogy a taggyűlésen részt nem vett tagok is megkapták a jegyzőkönyveket”¹⁰⁸), függetlenül attól, hogy azok az adott eseményen, találkozón vagy munkacsoport ülésen részt vettek-e, annak munkájában közreműködtek-e.
- 130) Az említett levelezőlistákon keresztül az SZTMSZ véleményezésre, illetve esetenként szavazásra bocsátotta az Etikai és szakmai sztenderdek, valamint az Etikai és szakmai kódex a vizsgált rendelkezéseket is tartalmazó egyes változatait.¹⁰⁹ Az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált változatai feltöltésre kerültek a www.sztmsz.hu honlapra, azok elfogadását követően.¹¹⁰ A vizsgált kikötéseket tartalmazó Etikai és szakmai kódex 2018. január 18-ig volt elérhető a honlapon.

V.1.2. A vizsgált rendelkezésekre vonatkozó egyeztetések főbb állomásai

- 131) A jogi értékelésben részletesen kifejtettek szerint a tagvállalkozások közötti, alapvetően az SZTMSZ keretei között folytatott egyeztetések eredményeként elfogadott, vizsgált rendelkezések – melyek az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex rendelkezéseiként jelentek meg – vállalkozások társadalmi szervezetének döntéseként értelmezendők, amelyek előkészítésének, véleményezésének és elfogadásának főbb fázisai az alábbiakban összegezhetőek.

V.1.2.1. Etikai és szakmai sztenderdek

¹⁰⁶ VJ/61-192/2017., 3. kérdésre adott válasz.

¹⁰⁷ „Üzleti reggeli” volt a 2015. október 13-i megbeszélés; az „üzleti reggelik” tényét a 2016. január 19-i közgyűlési jegyzőkönyv is igazolja.

¹⁰⁸ VJ/61-141/2017., Randstad ügyfélmeghallgatás, 5. pont

¹⁰⁹ Így az SZTMSZ a 2011. január 3-i, 2011. április 12-i, 2012. október 16-i, 2017. január 7-i és 2017. január 17-i e-maileket is a tagsag@sztmsz.hu levelező listán küldte meg a tagoknak.

¹¹⁰ Az SZTMSZ a honlapra történt feltöltések pontos napját azonban csak a 2017. évi változat kapcsán tudta megadni, ami 2017. május 30-án történt. VJ/61-106/2017., 10. kérdésre adott válasz.

- 132) Az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítésének igénye a 2008. január 15-i közgyűlésen merült fel azzal a céllal, hogy megfogalmazásra kerüljenek azok a szakmai és etikai standardok, minimumok, amelyeket az SZTMSZ tagjai követnek munkájuk során, és amelyeket a szövetségbe újonnan belépő vállalkozásoktól is elvárnak majd. A vizsgált rendelkezések közül a sortartás definiálása már a 2008. április 8-i szekcióülésen, a no touch fogalmának kialakítása pedig lényegében a 2008. szeptember 3-i szekcióülésen megtörtént, az Etikai és szakmai sztenderdekben ténylegesen megjelent tartalommal. Az, hogy az átcsábítási tilalomhoz szankciót kapcsoljanak, először a 2008. június 9-i elnökségi ülésen körvonalazódott.
- 133) Az Etikai és szakmai sztenderdek bizonyíthatóan első, írásba foglalt, szerkesztett változatát 2010. augusztus 17-én küldi meg az Etikai Bizottság részéről [személyes adat](Kelly) az SZTMSZ titkárnak, aki 2010. augusztus 23-án juttatja el azt az elnökségi tagokhoz. A 2010. augusztus 17-i változat már tartalmazza az átcsábítási tilalmat, a no touch kikötést és a sortartást.
- 134) Az Etikai és szakmai sztenderdeket az SZTMSZ titkára 2011. január 3-án a 2011. január 13-i közgyűlés előtt véleményezésre küldi meg e-mailben minden tagnak. A 2011. január 3-i változatban az átcsábítási tilalom, a no touch kikötés és a sortartás mellett új elemként a minimum munkaerő-kölcsönzési díj is megjelenik.
- 135) A 2011. január 13-i közgyűlésen már csak az átcsábítási tilalom, közelebbről annak szankcionálása merül fel témaként.
- 136) Az SZTMSZ titkára 2011. április 12-én valamennyi tagnak megküldte online szavazásra az Etikai és szakmai sztenderdeket, 2011. április 20-i határidővel. Az Etikai és szakmai sztenderdek e változata megegyezik a 2011. január 3-i változattal, csupán az átcsábítás tilalmának szankciója jelent érdemi változást. Az eljáró versenytanács lent részletesen kifejtett álláspontja szerint 2011. április 20-ával elfogadottnak tekinthetőek az Etikai és szakmai sztenderdek vizsgált kikötései (átcsábítási tilalom, no touch kikötés, sortartás, minimum munkaerő-kölcsönzési díj). Az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. május 11-i keltezésű változatát – ami vizsgált rendelkezéseket illetően megegyezik a 2011. április 12-én szavazásra bocsátott anyaggal – szinte valamennyi tag formálisan is aláírta.
- 137) Az Etikai és szakmai sztenderdek konkrét etikai ügyek tapasztalatai alapján, az Etikai Bizottság kezdeményezésére 2012 őszén módosult; egyrészt a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen elfogadták az átcsábítás tilalmát sértő magatartások körének bővítését, másrészt a 2012. október 16-án az SZTMSZ titkára által kezdeményezett online szavazás eredményeképpen, megjelent benne a közbeszerzési kikötés, amely 2012. október 19-ével tekinthető elfogadottnak.

V.1.2.2. Munkaerő-közvetítési ajánlás

- 138) 2015-ben, a június 25-i elnökségi ülésen fogalmazódott meg a munkaerő-közvetítési szekció aktivizálásának igénye, és az, hogy gyűjtsék össze a tagokat e körben érintő és érdeklő témákat. A munkaerő-közvetítési téma azért került elő, mert a tagok hiányolták, hogy ez a tevékenység nem elég hangsúlyos az SZTMSZ munkájában.¹¹¹
- 139) Már 2015-ben azonosítható olyan megbeszélés,¹¹² amely szerint felmerültek a tagok között a munkaerő-közvetítési szolgáltatással kapcsolatos egyes kérdések, az érdemi munka azonban csak 2016-ban kezdődött meg. A 2016. március 17-i elnökségi ülésen hozott döntés szerint a Munkaerő-közvetítési ajánlás koordinálása [személyes adat](Randstad) munkaerő-közvetítésért felelős elnökségi tag feladata lett.¹¹³

¹¹¹ VJ/61-86/2017., 17. kérdésre adott válasz.

¹¹² 2015. október 13-i megbeszélés a Dunapark étteremben.

¹¹³ VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-92/2017., 13. kérdésre adott válasz.

- 140) Az anyag összeállításával kapcsolatos személyes egyeztetés a Közvetítési Munkacsoport keretében történt, amelynek egyetlen ülésére 2016. május 3-án került sor.
- 141) A kidolgozott anyag alapját, annak első változatát [személyes adat] készítette el, amelyet 2016. május 29-én küldött meg e-mailben az SZTMSZ-nek, majd 2016. május 31-én a közvetítési munkacsoport tagjainak (Munkaerő-közvetítési ajánlás, 2016. május 29-i változat). Az anyag e változatában már szerepel a közvetítési díjra vonatkozó, 12-35%-os sávot is tartalmazó ajánlás, valamint egyes további, a közvetítési szolgáltatáshoz kapcsolódó kereskedelmi feltételekre (részletfizetés; halasztott fizetés; fizetési határidő) irányadó előírások.
- 142) Az SZTMSZ elnökségi tagjai 2016. november 3-án kapták meg [személyes adat]-tól e-mailben az anyag második, a garancia és a no touch szabályokkal kiegészített változatát észrevételezésre (Munkaerő-közvetítési ajánlás, 2016. november 3-i változat), amelyet az SZTMSZ titkára 2017. január 7-én küld meg valamennyi tagnak, szintén észrevételezésre.
- 143) 2017. január 17-én az SZTMSZ titkára egy újabb, [személyes adat] (SZTMSZ elnök, Delego) kérésére [személyes adat] által kiegészített változatot (Munkaerő-közvetítési ajánlás, 2017. január 17-i változat) küld meg e-mailben valamennyi tagnak, amely a közvetítési díjra vonatkozó 12-35%-os mértékű ajánlást tovább bontva, nyolc közvetítési kategóriában adja meg.
- 144) A Munkaerő-közvetítési ajánlás vizsgált rendelkezéseit a – részletes, nyolc közvetítési kategóriára érvényes díjajánlás kivételével – az alábbiakban ismertetett Etikai és szakmai kódexbe emelték be, azokat külön nem fogadták el.

V.1.2.3. Etikai és szakmai kódex

- 145) Az Etikai és szakmai sztenderdek és a Munkaerő-közvetítési ajánlás összefésülésével elkészült „Etikai és szakmai kódex” első változatát 2017. február 7-én küldte meg [személyes adat] e-mailben az SZTMSZ ([személyes adat] elnök, valamint az SZTMSZ titkára) részére, a tagok teljes köréhez azonban először csak 2017. március 17-én jut el. Ez a változat a részletes, nyolcsávós díjajánlás kivételével valamennyi vizsgált rendelkezést tartalmazta, az átsábitás tilalmához pedig szigorúbb szankciókat kapcsol.
- 146) Az SZTMSZ tagjai a 2017. március 21-i közgyűlésen elfogadták az Etikai és szakmai sztenderdeket, valamint az átsábitási tilalom megsértéséhez kapcsolódó szankció szigorítását.
- 147) A 2017. szeptember 14-i elnökségi ülésen merült fel először az Etikai és szakmai kódex jogi felülvizsgálatának szükségessége, amelyre sor is került.
- 148) A Gazdasági Versenyhivatal versenyfelügyeleti eljárásának megindítását követően, 2018. január 18-án az SZTMSZ törölte a honlapon található anyag vizsgált rendelkezéseit, majd 2018. augusztus 15-én az Etikai és szakmai kódex alkalmazásának felfüggesztéséről döntöttek.

V.1.2.4. Egyéb kérdések

- 149) A vizsgálat által feltárt egyes iratok azt mutatják, hogy a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatások kapcsán az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex tartalmát meghaladóan, konkrét szorzószámok alkalmazása is felmerülhetett egyes tagok között, a jogalkotási lobbitevékenységük során. A rendelkezésre álló adatok alapján azonban nem állapítható meg, hogy konkrét munkaerő-kölcsönzési szorzószámokat illetően a tagok egyetértésre jutottak volna.

V.2. Az eljárás alá vontak magatartásának részletes bemutatása

V.2.1. A 2011. április 20-i döntés és annak előzményei

150) Az eljáró versenytanács által vállalkozások társulása döntéseként értékelt 2011. április 20-i eseményt több éves előkészítés előzte meg, aminek során a társulás tagjai megbeszéléseket folytattak, az anyagokat kidolgozták, véleményezték, a felmerült problémás helyzeteket megvitaták, eltérő intenzitással.

V.2.1.1. A 2008. január 15-i közgyűlés

151) Az SZTMSZ 2008. január 15-i, a Randstad székhelyén tartott közgyűlésén¹¹⁴ az arról készült jegyzőkönyv¹¹⁵ „8. Közvetítés területén szakmai standardok” című része szerint szó volt arról, hogy meg kell fogalmazni a „munkaerő-kölcsönzés területén” azokat a szakmai és etikai standardokat, minimumokat, amelyeket az újonnan belépő tagokkal szemben követelményként lehet állítani, és amelyeket a jelenlegi tagok is követnek munkájuk során. Rögzítésre került, hogy „ehhez kapcsolódóan egy HR fogalomtár létrehozását is meg kell kezdeni.” A jegyzőkönyv szerint [személyes adat]-t (Grafton) jelölték ki a terület felelősének.

152) Bár a jegyzőkönyv 8. pontja a munkaerő-közvetítési szakmai standardok alcím alatt a munkaerő-kölcsönzés kifejezést tartalmazza, az ezt követően, a munkaerő-közvetítési szekcióülések keretében folytatott megbeszélések korabeli jegyzőkönyvekben rögzített tartalma alapján azonban megállapítható, hogy a munkaerő-közvetítés kapcsán kezdődött meg a szakmai standardok kidolgozása, a közgyűlési jegyzőkönyv alcímének megfelelően. Ezt támasztják alá a Randstad ügyfélmeghallgatása során ([személyes adat]) előadottak¹¹⁶ is, mert [személyes adat] a munkaerő-közvetítésért volt felelős az SZTMSZ szervezetében.

153) [személyes adat] SZTMSZ titkár a 2008. január 21-i, „Taggyűlés- emlékeztető” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a közgyűlési jegyzőkönyvet.¹¹⁷

Nyilatkozatok

154) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a 2008. január 15-i közgyűlés lehetett az első alkalom, hogy felmerült az Etikai és szakmai sztenderdek kialakításának igénye. A HR fogalomtár kialakításának célja az volt, hogy az ügyfelek és az SZTMSZ tagok ugyanazt értsék a különböző fogalmak alatt.¹¹⁸

155) [személyes adat] tanúvallomása szerint a jegyzőkönyvben említett anyag elkészítésének célja a munkaerő-közvetítés szakmaiságának növelése volt. A HR fogalomtárral azt próbálták elérni, hogy a tagok és az ügyfelek ugyanúgy értsék a különböző fogalmakat.¹¹⁹

Összegzés

156) A 2008. január 15-i közgyűlési jegyzőkönyv és a Randstad ([személyes adat]) előadása alapján megállapítható, hogy az SZTMSZ tagok között ekkor fogalmazódott meg először a munkaerő-közvetítési szolgáltatás minőségi normáinak összeállítása, amely az SZTMSZ valamennyi tagjára nézve irányadó lenne.

V.2.1.2. A 2008. április 8-i munkaerő-közvetítési szekcióülés

¹¹⁴ A közgyűlésen az alábbiak vettek részt: [személyes adat] (ahc international), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Aim 2 Please), [személyes adat] (At Work), [személyes adat] (GAP Consulting), [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (Humanity), [személyes adat] (JOB), [személyes adat] (Majer & Field), [személyes adat] (Mansoon), [személyes adat] (Pannonjob), [személyes adat] (P&Bert), [személyes adat] (Stáb 1990) és [személyes adat] (Tele-Scope). A Select neve a jegyzőkönyvben akkori megnevezése szerint, Select Appointments Kft.-ként szerepel. A Trenkwalder neve a jegyzőkönyvben akkori megnevezése szerint, Trenkwalder-Multiman Kft.-ként szerepel.

¹¹⁵ VJ/61-136/2017., 2. számú irat mellélete.

¹¹⁶ VJ/61-141/2017., 7. kérdésre adott válasz.

¹¹⁷ VJ/61-136/2017., 2. számú irat mellélete.

¹¹⁸ VJ/61-141/2017., 7. kérdésre adott válasz.

¹¹⁹ VJ/61-192/2017., 5. kérdésre adott válasz.

157) Az SZTMSZ munkaerő-közvetítési szekciója 2008. április 8-án a Pesti Lámpás Étteremben¹²⁰ tartott ülésén¹²¹ [személyes adat] (szekcióvezető-helyettes, Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), valamint [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (P&Bert) és [személyes adat] (Profi Power) vettek részt. A jegyzőkönyvvezető [személyes adat] (SZTMSZ, egyesületi titkár) volt.

158) A szekcióülésről készült jegyzőkönyv „3. Szakmai standardok” című napirendi pontjában utalt arra, hogy az ülés során meghatározásra kerültek olyan etikai, szakmai minimumok, elvárások, témák, kérdések, amelyek alapjául szolgálhatnak egy teljes körű „kódex” elkészítéséhez. A jegyzőkönyv szerint jelöltbirtoklásnak a résztvevők szerint nem az minősül, ha a jelölttel interjúztatás alkalmával aláíratnak egy nyilatkozatot arról, hogy tájékoztatást kapott az ügyfélről, hanem az ügyfélnek való bemutatás. A jegyzőkönyv szerint a jelöltbirtoklás meghatározásánál az számít birtoklónak, akinek az interjú alapján elkészített jelöltjellemezése előbb eljut az ügyfélhez.

159) [személyes adat] a 2008. május 13-i, „közvetítői szekcióülésről” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a jegyzőkönyvet.¹²²

Nyilatkozatok

160) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a jelöltbirtoklás a sortartás fogalmához kapcsolódik, mert azt jelenti, hogy ki küldte előbb a jelöltet az ügyfélhez.¹²³

161) [személyes adat] tanúvallomása szerint a 2008. április 8-i szekcióülésen a jelöltbirtoklás témájánál annak kérdését, hogy ki a jelöltbirtokló, még nem zárták le, a jegyzőkönyvben írtak csak a dilemmáikat tükrözik. Eleve az ügyfél döntése, hogy megelégszik-e egy önéletrajz átküldésével, vagy konkrét jellemzést igényel a jelöltről. A „meghatározásra kerültek olyan etikai, szakmai minimumok...” részről elmondta, hogy folyamatosan téma volt az egymás munkavállalóinak közvetlen megkeresése. Emellett a szerződésekben vállalt feltételek betartása, az etikai kódex három részre tagolása, a panasztétel módja és a szankcionálás kidolgozása merült fel ekkor javaslatként.¹²⁴

Összegzés

162) A 2008. április 8-i szekcióülési jegyzőkönyv tanúsága és a Randstad ([személyes adat]) előadása szerint a vizsgált sortartási kikötéshez kapcsolódóan a megbeszélés résztvevői egyetértésre jutottak abban, hogy a jelöltet az birtokolja, vagyis az adott jelölt után az a közvetítő kaphatja meg a megbízási díjat, akinek a jelöltről készített jellemzése hamarabb jut el az ügyfélhez.

163) Kiemelendő azonban, hogy a jegyzőkönyv szerint egy „kódex”, vagyis egy részletes szabályozást tartalmazó anyag összeállítása volt a tagok célja, ezért az eljáró versenytanács álláspontja szerint az adott szekcióülésen elhangzottak csak a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdek előkészítéseként értékelendők.

V.2.1.3. A 2008. június 9-i elnökségi ülés

164) Az SZTMSZ 2008. június 9-én az Adecco székhelyén tartott elnökségi ülésén az arról készült jegyzőkönyv¹²⁵ szerint [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly),

¹²⁰ 1053 Budapest, Károlyi Mihály u. 12.

¹²¹ VJ/61-136/2017., 3. számú irat melléklete.

¹²² VJ/61-136/2017., 3. számú irat melléklete.

¹²³ VJ/61-141/2017., 8. kérdésre adott válasz.

¹²⁴ VJ/61-192/2017., 6. kérdésre adott válasz.

¹²⁵ VJ/61-114/2017. 4. sz. melléklet 111. sz. melléklet

[személyes adat] (Prohumán),¹²⁶ [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Mansoon Kft.), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Grafton Kft.), [személyes adat] (Majer & Field), [személyes adat] (GAP Consulting Kft.) és [személyes adat] (P&Bert Kft.) vettek részt.

- 165) A jegyzőkönyv¹²⁷ „4., Alkalmazottak átcsábítása a tagok között” pontja szerint egységes álláspontot kell kialakítani azzal kapcsolatban, hogy az SZTMSZ szankcionálja-e, ha egy alkalmazott munkahelyet vált a tagok között. Az elnökségi álláspont szerint különbséget kell tenni aszerint, hogy az alkalmazott keres új állást, vagy a tag csábítja át. Az első esetben nem szükséges szankcionálni, hiszen ezzel a munkavállalót „diszkriminálják”, illetve arra kényszerül, hogy a szakmán kívül, vagy a szakmán belül, de az SZTMSZ-en kívüli vállalkozást válasszon. A jegyzőkönyv szerint, „nem járulhat hozzá tehát tevékenesen az egyik tag, hogy a másik tag munkavállalója hozzá kerüljön. Mindez nem érvényes az ügyfél számára történő megkeresésére. A második esetben, természetesen, szükség van szankcióra. Ennek meghatározása tagi döntés lesz.”
- 166) [személyes adat] a 2008. június 16-i, „Elnökségi jegyzőkönyv” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak az elnökségi jegyzőkönyvet.¹²⁸

Nyilatkozatok

- 167) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] a konkrét jegyzőkönyv kapcsán nem emlékezett arra, hogy az SZTMSZ tagok már 2008-ban elfogadták és alkalmazták volna az átcsábítás tilalmát, előadása szerint arra csupán 2011-ben került sor.¹²⁹
- 168) A Prohumán ügyfélként meghallgatásán [személyes adat] sem tudta felidézni, mikor fogadták el a tagok az átcsábítási tilalmat; előadása szerint ekkor még csak a szabályozás igénye merült fel.¹³⁰
- 169) [személyes adat] tanúvallomásában arra a kérdésre, hogy ekkor elfogadott alapelv volt-e, hogy egymás munkatársait a tagok nem csábítják át, elmondta, beszéltek arról, de soha nem szankcionálták, az nem volt elfogadott alapelv, mert nem volt deklarálva, vagyis írásba foglalva.¹³¹

Összegzés

- 170) A 2008. június 9-i elnökségi ülési jegyzőkönyv alapján megállapítható, hogy ekkor már alapelv volt, hogy a tagok nem keresik meg állásajánlással egymás munkavállalóit. A jegyzőkönyv szövege ugyanis tényként rögzíti a tagok közötti átcsábítást, csupán az ahhoz kapcsolódó esetleges szankció bevezetése volt ekkor kérdéses, melynek bevezetését a tagok döntésétől tették függővé.

V.2.1.4. A 2008. július 2-i munkaerő-közvetítési szekcióülés

- 171) Az SZTMSZ munkaerő-közvetítési szekciója 2008. július 2-án a Pesti Lámpás Étteremben tartott ülésén¹³² a tagok részéről [személyes adat] (szekcióvezető-helyettes, Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Aim 2 Please), [személyes adat] (At Work), [személyes adat] (GAP Consulting), [személyes adat]

¹²⁶ A jegyzőkönyv a Prohumán cégnevet nem tartalmazza, azonban [személyes adat] a vállalkozás megalapításától kezdve a Prohumán-nál dolgozott.

¹²⁷ VJ/61-136/2017., 4. számú irat melléklete.

¹²⁸ VJ/61-136/2017., 4. számú irat.

¹²⁹ VJ/61-141/2017., 9. kérdésre adott válasz.

¹³⁰ VJ/61-200/2017., 4. kérdésre adott válasz.

¹³¹ VJ/61-192/2017., 7. kérdésre adott válasz.

¹³² VJ/61-136/2017., 5. számú irat melléklete.

(szekcióvezető, Grafton) és [személyes adat] (Pannon Job) vettek részt. A jegyzőkönyvvezető [személyes adat] (SZTMSZ, egyesületi titkár) volt.

172) A szekcióüléstről készült 2008. július 5-i keltezésű jegyzőkönyv „3. Szakmai standardok” című napirendi pontjában utalt arra, hogy a legutóbbi, 2008. április 8-i ülés során meghatározott etikai, szakmai standardok részletesebb meghatározására került sor, amely „sarokpontok” a tréning témához is hasznosak lehetnek. A jegyzőkönyv szerint elkezdődött a definíciók összegyűjtése, kifejtése. A „3. Szakmai standardok” rész 2. pontja szerint jelöltbirtoklásnál a résztvevők az ügyfélnek való bemutatást tartották megfelelőnek; a jelöltbirtoklás meghatározásánál az számít birtoklónak, akinek az interjú alapján elkészített jelöltjellemezése előbb eljut az ügyfélhez. Vita esetén pedig kötelezni kell a tagokat a megállapodásra. Kérdés volt, hogy abban az esetben, ha a jelöltnek több különböző tesztet kell kitöltenie, és ezeknek ügyfélhez való feltöltése folyamatos, mikor valósul meg a jelöltbirtoklás. A szekcióülésen elfogadott álláspont szerint a jelöltbirtoklás megvalósul az interjút követő feltöltéssel. A „3. Szakmai standardok” rész 6. pontja definíciókat tartalmaz. Eszerint a „no touch” a saját jelölt közvetítésének tilalma, (ide nem értve a fejedvázatot és azt, amikor a jelölt jelentkezik egy adott pozícióra). Az „off limit” alatt pedig az ügyfél összes dolgozójával szembeni közvetítési tilalmat értettek. A jegyzőkönyv 4. pontjában a következő közvetítői szekcióülés időpontjaként 2008. szeptember 3-át jelölték meg, azzal, hogy a jegyzőkönyvben meghatározott lépéseket addig megteszik.

173) [személyes adat] a 2008. augusztus 21-i, „Online, szakmai képzés VÁLASZT KÉRNEK” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a szekcióülési jegyzőkönyvet.¹³³

Nyilatkozatok

174) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a „no touch” és az „off-limit” a piacon létező definíciók, nem a tagok fogalmazták meg azokat.¹³⁴

175) [személyes adat] tanúvallomásában elmondta, hogy az ülésen új felvetésként merült fel, hogy a jelölt interjúztatása után mennyi idő múlva lehet újra interjúztatni őt. A jelöltbirtoklással kapcsolatban kijelentették, hogy azé a jelölt, aki elsőként küldi meg önéletrajzát az ügyfélnek. Új témaként megfogalmazódott továbbá, hogy a tagok szerint teszt elvégzése nélkül is megvalósul a jelöltbirtoklás. A 6. pontban szereplő fogalmakat az ügyfelek definiálták. Etikai kérdésnek minősítette a no touch kapcsán, hogy egy általuk elhelyezett jelöltet, utóbb más lehetőséggel nem keresnek meg, többszörösen felvéve a közvetítési díjat a jelölt után. A rendelkezés csak a közvetlen, proaktív megkeresésre vonatkozik, nem tartozik ide, ha a jelölt maga jelentkezik egy állásra.¹³⁵

Összegzés

176) A 2008. július 2-i szekcióülési jegyzőkönyv azt mutatja, hogy folytatódott a vizsgált sortartás előírásának előkészítése a jelöltbirtoklás fogalmának további körbejárásával, pontosításával. A megbeszélésen továbbra is a jelöltjellemezés ügyfélhez való eljuttatásához kötötték a jelöltbirtoklást, ahogy erre már a 2008. április 8-i szekció ülésen jutottak. A sortartás kapcsán a tesztelés elvégzése végül nem került be a 2011. évi Etikai és szakmai sztemderdekbe.

177) A szekcióülésen kitértek a tagok arra is, hogy mit értenek a no touch, illetve az off limit fogalmak alatt, anélkül azonban, hogy azokhoz kapcsolódóan bármilyen követendő üzleti lépést előírtak volna.

¹³³ VJ/61-136/2017., 5. számú irat melléklete.

¹³⁴ VJ/61-141/2017., 10. kérdésre adott válasz.

¹³⁵ VJ/61-192/2017., 8. kérdésre adott válasz.

178) Bár mindkét fogalom ismert a piaci szereplők, így a munkaerő-közvetítők és általában az ügyfelek előtt, az eljárás alá vontak nem feltétlen értelmezik egységesen a két kifejezést.¹³⁶

V.2.1.5. A 2008. szeptember 3-i munkaerő-közvetítési szekcióülés

179) Az SZTMSZ munkaerő-közvetítési szekciója 2008. szeptember 3-án a Pesti Lámpás Étteremben tartott ülésén¹³⁷ [személyes adat] (szekcióvezető-helyettes, Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Aim 2 Please), [személyes adat] (szekcióvezető, Grafton), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Profi Power) és [személyes adat] (Tele-Scope) vettek részt.

180) A jegyzőkönyv „3., Szakmai standardok” című pontja szerint a legutóbbi két ülés során meghatározott etikai, szakmai standardok további pontosítására van szükség. A jelöltbirtoklás kapcsán kifejti, hogy jelöltbirtoklásnak minősülhet az interjúztatás alkalmával aláírt nyilatkozat arról, hogy tájékoztatást kapott az ügyfélről, vagy az ügyfélnek való bemutatás. A jegyzőkönyv szerint, „az ülés résztvevőinek álláspontja szerint az utóbbi lenne a megfelelő. Ez kell, hogy előfeltétele legyen az ügyfélnek való elküldésnek. Ajánlott meghatározni az időintervallumot, aminek elteltével újra be kell hívni a jelöltet, és nem lehet az ügyfélnek elküldeni a korábban elkészült jellemzést. Az ügyfél felé is kiindulási alap lehet, ha van egy elfogadott standard, így a problémás helyzetekben erre lehet hivatkozni. Ha pedig még ezek után sem lehet egy adott helyzetben eldönteni a jelöltbirtoklást, ajánlott lehet a díj felezése. A jelöltbirtoklás meghatározásánál pedig az számít a birtoklónak, akinek az interjú alapján elkészített jelölt jellemzése előbb eljut az ügyfélhez. Vita esetén pedig kötelezni kell a tagokat a megállapodásra [...] Kérdés továbbá, hogy abban az esetben, ha a jelöltnek több különböző tesztet kell kitöltenie, és ezek ügyfélhez való feltöltése folyamatos, mikor valósul meg a jelöltbirtoklás. A tagok álláspontja, hogy a jelöltbirtoklás megvalósul az interjút követő feltöltéssel. A tagok magukra nézve kötelezőnek ismerik el azt az eljárást, hogy az ügyfél előtti vita esetén egymás között törekszenek megállapodásra. Ha nincs megegyezés, az Etikai Bizottság előtt kötelesek megegyezésre jutni, és az Etikai Bizottság döntését elfogadni.”

181) A „Szakmai standardok” című rész 4. pontja a következőket tartalmazza: „Az ügyfélnél alkalmazásban levő jelölt kérdése: saját jelöltnek állást felajánlani, és interjúra behívni nem lehet addig, amíg az ügyfélnél munkaviszonya van, vagy amíg a közvetítőnek szerződése van az ügyféllel, amely őt kötelezi. Ez a tilalom nem érvényes akkor, ha a jelöltnek már nincs az ügyféllel munkaviszonya, vagy felmondási idejét tölti. E kérdésnek bővebb kifejtésére a későbbiekben szükség van.”

182) A „Szakmai standardok” című rész – 2008. július 2-i szekcióülésen elhangzott tartalommal megegyezően – a „6. Fogalmak” című pontban rögzíti a „no touch” és az „off limit” értelmezését.

183) A következő közvetítői szekcióülés időpontjaként 2008. november 4-ét, helyszíneként pedig ismét a Pesti Lámpás Éttermet jelölték meg. Az ülés időpontja 2008. november 11-re módosult,¹³⁸ az azonban, hogy az ülést ténylegesen megtartották-e, a rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg.

¹³⁶ [engedékenységi nyilatkozat] VJ/61-115/2017., 49) bekezdés. Utóbbi értelmezést követi az MP Solutions is, lásd VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz. A Randstad a no touch alatt a maga közvetítette munkavállaló megkeresését érti, a versenytárs munkavállalójának átcsábítását pedig „no poach” kikötésként is említi, lásd VJ/61-148/2017., 13. kérdésre adott válasz.

¹³⁷ VJ/61-136/2017., 6. számú irat melléklete.

¹³⁸ VJ/61-136/2017., 6. számú irat melléklete.

184) [személyes adat] a 2008. szeptember 9-i, „jegyzőkönyvek” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a szekciósülési jegyzőkönyvet.¹³⁹

Nyilatkozat

185) [személyes adat] tanúvallomása szerint a tagok közül jelezték néhányan, hogy számukra nem megfelelő, hogy teljes kiértékelést kell küldeni a jelöltről, mivel az ügyfél sok esetben nem igényli azt. Abban állapodtak meg a résztvevők, hogy a szerződési feltételeknek kell megfelelni, ha a tesztet nem igényli az ügyfél, rögzítsék a szerződésben, hogy a munkaerő-közvetítéshez képest szűkebb tartalmú szolgáltatást nyújtanak.¹⁴⁰

Összegzés

186) A 2008. szeptember 3-i szekciósülési jegyzőkönyv alapján megállapítható, hogy a megbeszélésen a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdekben megjelenő sortartáshoz kapcsolódóan, a jelöltbirtoklás és díjmegosztás kérdése is felmerült. A 2008. szeptember 3-i szekciósülésen tehát tovább pontosították a 2008. április 8-i szekciósülésen definiált sortartás fogalmát, szabályait.

187) Téma volt a no touch kérdése is, amely kapcsán lényegében a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdekben rögzített fogalmat írták körbe, a maguk által közvetített munkavállaló lényegét tekintve aktív megkeresésének kizárásával. A no touch érvényesülését a későbbi tényleges szabályozással ellentétben – amely egyáltalán nem rendelkezik a no touch lezárásáról – a jelölt ügyfélnél fennálló munkaviszonyához, vagy a közvetítőnek az ügyféllel való szerződése fennállásához kötötték, azzal, hogy ennek kérdéskörét még tisztázzák.

188) A tagok célja egy számos további rendelkezést tartalmazó „kódex” összeállítása volt, ezért az adott szekciósülésen a sortartás és a no touch kapcsán elhangzottak a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdek előkészítéseként értékelendők. Ezt igazolja a korabeli jegyzőkönyv, amely a no touch kapcsán szövegszerűen a téma további kifejtését, vagyis megbeszélését látja szükségesnek.

V.2.1.6. A 2008. december 10-i elnökségi ülés

189) Az SZTMSZ 2008. december 10-i elnökségi ülését¹⁴¹ a P&Bert Kft. tárgyalójában¹⁴² tartották, azon [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Trenkwalder) valamint [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (GAP Consulting Kft.), [személyes adat] (P&Bert Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.)¹⁴³ vettek részt.

190) Az elnökségi ülésről készült jegyzőkönyv „8. Szakmai, etikai standardok – külső cél” pontja a következőket tartalmazza: „A közvetítési szekció ez évi egyik legfontosabb feladata volt e cél megvalósítása. Év végére megfogalmazódott több olyan standard, amelynek publikálása jövő év elején megtörténhet. A további szekciósületeken ez a munka tovább fog folyni, illetve több szekció is elkezdti a munkát ebben a témában.”

191) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy mit jelentenek a 8. pontban írtak.¹⁴⁴

192) A 2008. december 10-i elnökségi ülési jegyzőkönyv szintén azt támasztja alá, hogy munkaerő-közvetítési szekció keretein belül folyt a 2011. évi Etikai és szakmai

¹³⁹ VJ/61-136/2017., 6. számú irat.

¹⁴⁰ VJ/61-192/2017., 9. kérdésre adott válasz.

¹⁴¹ VJ/61-136/2017., 7. számú irat.

¹⁴² A jegyzőkönyv pontos helyszínt nem tartalmaz, a P&Bert Kft. székhelye ebben az időszakban az 1126 Budapest, Derkovits Gyula u 10. volt.

¹⁴³ Az ülésen meghívottként [személyes adat] is részt vett, aki a rendelkezésre álló adatok szerint ekkor egyik eljárás alá vont vállalkozással sem állt munkaviszonyban.

¹⁴⁴ VJ/61-166/2017., 6. kérdésre adott válasz.

sztenderdek előkészítése, és annak alapjai körvonalazódtak. A jegyzőkönyv szerint szükségesnek látták a felek, hogy további egyeztetéseket folytassanak a felmerült témákról.

V.2.1.7. A 2009. január 26-i közgyűlés

193) Az SZTMSZ 2009. január 26-án a Trenkwalder székhelyén tartott közgyűlésén¹⁴⁵ a jegyzőkönyv¹⁴⁶ „8. Szakmai, etikai standardok – külső cél” pontja – a 2008. december 10-i elnökségi ülés jegyzőkönyvével megegyező szövegezéssel – a következőket tartalmazza: „A közvetítési szekció 2008. évi egyik legfontosabb feladata volt e cél megvalósítása. Év végére megfogalmazódott több olyan standard, amelynek publikálása jövő év elején megtörténhet. A további szekcióüléseken ez a munka tovább fog folyni, illetve több szekció is elkezdte a munkát ebben a témában. Az Etikai Bizottság fő feladata pedig erre az évre, hogy a Szövetség Etikai Kódexét átdolgozza, naprakésszé tegye”.

194) [személyes adat] a 2009. február 16-i, „FW: változások a szövetségben” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a jegyzőkönyvet.¹⁴⁷

Nyilatkozatok

195) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudott nyilatkozni arról, milyen, a jegyzőkönyvben említett standardokat fogalmazták meg év végéig, azok valószínűleg a 2008. július 2-i munkaerő-közvetítési szekcióülésen elhangzott fogalmak, így az off-limit, a no touch, a jelöltbirtoklás lehetettek.¹⁴⁸

196) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],¹⁴⁹ illetve a Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy milyen, a jegyzőkönyvben említett standardokat fogalmazták meg. [személyes adat] nem tudta felidézni, hogy 2009-ben volt-e és milyen Etikai Kódexük, abban szerepeltek-e a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő, vizsgált előírások; az az SZTMSZ célját, funkcióit, alapelveit tartalmazhatta. Az Etikai Kódex alatt nem feltétlenül kidolgozott anyagot érthettek.¹⁵⁰

197) [személyes adat] tanúvallomásában nem emlékezett arra, hogy Etikai Kódexük lett volna ebben az időben, bár valamilyen alapidokumentumuk biztosan volt. Az „Év végére megfogalmazódott több olyan standard” kapcsán elmondta, a munkaerő-közvetítési szekcióülési jegyzőkönyvekben rögzítettekre utalhat.¹⁵¹

Összegzés

198) A 2009. január 26-i közgyűlési jegyzőkönyv szintén azt igazolja, hogy 2008-ban a közvetítési szekció keretein belül folyt a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdek előkészítése, és annak alapjait tisztázták.

199) A jegyzőkönyv szövege („Szövetség Etikai Kódexét átdolgozza) arra utal ugyan, hogy már létezett egyfajta SZTMSZ Etikai Kódex, az Etikai és szakmai sztenderdek

¹⁴⁵ A 2009. január 26-i közgyűlésen a következők vettek részt: [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Aim To Please), [személyes adat] (At Work Kft.), [személyes adat] (Dr. Ekler és Társai Kft.), [személyes adat] (GAP Consulting), [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (Majner & Field Kft.), [személyes adat] (MCL Consulting), [személyes adat] (Pannonjob), [személyes adat] (Pannonjob), [személyes adat] (P & Bert Kft.), [személyes adat] (Praca Outsourcing Zrt.), [személyes adat] (Profi Power Kft.), [személyes adat] (Stáb 1990 Kft.) és [személyes adat] (Tele-Scope Kft.).

¹⁴⁶ VJ/61-136/2017., 10. számú irat melléklete.

¹⁴⁷ VJ/61-136/2017., 10. számú irat.

¹⁴⁸ VJ/61-141/2017., 11. kérdésre adott válasz.

¹⁴⁹ VJ/61-200/2017., 5. kérdésre adott válasz.

¹⁵⁰ VJ/61-166/2017., 7. kérdésre adott válasz.

¹⁵¹ VJ/61-192/2017., 10. kérdésre adott válasz.

előzményeként, annak pontos tartalmát, formáját azonban nem tudta a vizsgálat rekonstruálni.¹⁵²

V.2.1.8. A 2009. március 11-i, munkaerő-kölcsönzési szekcióülés

- 200) A 2009. március 11-i munkaerő-kölcsönzési szekcióülésen¹⁵³ a jegyzőkönyv¹⁵⁴ szerint téma volt, hogy a szekció szakmai, etikai standardokat dolgoz ki, amely mind az ügyfelek, mind a piac számára azokat a minimumokat jelenti, amihez igazodni lehet, és ha egy ajánlat azoknál alacsonyabb, akkor ott valószínűsíteni lehet a szabályokkal nem teljesen egyező munkát. Ha pedig a standardok kormányzati szintre is eljutnának, komplex ellenőrzéseket tudna a hatóság végezni.
- 201) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy ténylegesen nem készült a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatban külön anyag.¹⁵⁵
- 202) Az eljáró versenytanács szerint megállapítható, hogy a 2009. március 11-i szekcióülési jegyzőkönyv szerint már ekkor felmerült a tagok között a jogszabályi előírásokat be nem tartó munkaerő-kölcsönzők kezelésének kérdése. A jegyzőkönyv arra is utal, hogy a munkaerő-kölcsönzési szekció keretei között is felmerült egy etikai és szakmai standard elkészítése, ilyen külön, a munkaerő-kölcsönzésre szabott anyag azonban a Select ([személyes adat]) nyilatkozata és a vizsgálok által feltárt adatok szerint később sem készült. A munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos előírások a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdekben jelent meg, a munkaerő-közvetítéshez hasonlóan.

V.2.1.9. A 2010. január 19-i elnökségi ülés

- 203) Az SZTMSZ 2010. január 19-i, a Select-nél tartott elnökségi üléséről¹⁵⁶ készült jegyzőkönyv¹⁵⁷ rögzíti, hogy „az elmúlt években” többször is felmerült a minőségi standardok, szakmai, etikai minimumok kidolgozásának és betartatásának kérdése, azonban 2010-ben előreláthatólag az SZTMSZ nem tud majd ezzel a témával foglalkozni. A jegyzőkönyv szerint „elsősorban a szekciók feladata lesz majd ezek kidolgozása és közzététele”. Javaslatként fogalmazódott meg, hogy mivel az SZTMSZ nem hatóság és így nem tudja szankcionálni az előírásainak be nem tartását, a tagok törvényes képviselőik aláírásukkal jeleznék, hogy elfogadják az SZTMSZ előírásait és azokat be is tartják. Az előírások betartásának érdekében megfelelő eszközrendszer (figyelmeztetés, kizárás) kidolgozását és az Etikai Bizottság eljárását irányozták elő.
- 204) [személyes adat] a 2010. január 26-i, „Mai taggyűlésre emlékeztető” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte a tagoknak a jegyzőkönyvet.¹⁵⁸
- 205) A 2010. január 10-i elnökségi ülési jegyzőkönyv szintén azt igazolja, hogy folyamatosan téma volt a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdek elkészítése, felmerült az előírások szankcióval való kikényszerítésének lehetősége, azonban az érdemi munkában nem történt előrelépés. Az elnökségi ülésen az is felmerült, hogy valamennyi taggal írásban elfogadtatnák az anyagot, éppen az érvényesülésének biztosítása érdekében.

¹⁵² A 2010. december 7-i, „Felhívás az Etikai Kódex betartására” tárgyú e-mail mellett lásd pl. a 2011. január 10-i, „FW: SZTMSZ: Új Etikai és szakmai standardok – véleményezés január 10-ig!” tárgyú e-mail. A tagadó ügyfél nyilatkozatok mellett az SZTMSZ sem tudott a 2011. májusi SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek elfogadásának további előzményeiről, változatairól – a 2010. évi változaton túlmenően – nyilatkozni. (VJ/61-106/2017., 9. kérdésre adott válasz)

¹⁵³ A 2009. március 11-i munkaerő-kölcsönzési szekcióülésen [személyes adat] (szekcióvezető, Manpower), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Pannonjob) és [személyes adat] (Pannonjob) vettek részt.

¹⁵⁴ VJ/61-136/2017., 11. számú irat melléklete.

¹⁵⁵ VJ/61-166/2017., 8. kérdésre adott válasz.

¹⁵⁶ A 2010. január 19-i elnökségi ülésen [személyes adat] elnök (Select), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (MCL Consulting Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.) vettek részt.

¹⁵⁷ VJ/61-135/2017., 1. számú irat; VJ/61-136/2017., 12. számú irat melléklete; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

¹⁵⁸ VJ/61-135/2017., 1. számú irat; VJ/61-136/2017., 12. számú irat.

V.2.1.10. A 2010. január 26-i közgyűlés

- 206) Az SZTMSZ 2010. január 26-i, a Kaltenberg Étterem és Sörházban¹⁵⁹ tartott közgyűlésén¹⁶⁰ a jegyzőkönyv¹⁶¹ szerint sor került a Work Force felvételi eljárásának lefolytatására. A Work Force képviselőjében [személyes adat] jelent meg, aki a vállalkozás bemutatása keretében előadta, hogy „az árképzés tekintetében stratégiájuk hasonló a Szövetségben elfogadott alapelvekhez. A korábbi projektjeikben megtartották az árakat, az új megbízásoknál pedig a piaci ár, illetve költségek szintje alá nem mennek. Inkább a cég belső szerkezetében és működésében hajtottak végre költségoptimalizálást, és a plusz szolgáltatásokra, illetve a minőség hangsúlyozására koncentrálnak. [...] A túl alacsony árakon való megbízásokat sem vállalnak, hiszen ez hosszabb távon sokat érthet a cégnek.”
- 207) A közgyűlésen szó volt a szakmai minimumok, minőségi standardok témájáról is, a 2010. január 19-i elnökségi ülésről készült jegyzőkönyvvel megegyező tartalommal.
- 208) [személyes adat] a 2010. február 9-i, „Taggyűlés jegyzőkönyv” tárgyú e-mail mellékleteként¹⁶² küldte meg a tagoknak a jegyzőkönyvet.

Nyilatkozatok

- 209) Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudta felidézni a közgyűlésen történeteket. Általánosságban elmondta, hogy nem gondolja, hogy elvárás volt az SZTMSZ részéről, hogy az árazásról beszámoljon a Work Force.¹⁶³
- 210) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az SZTMSZ célja az volt, hogy a tagok etikusan járjanak el; nem fogalmaztak meg minimum árat, nem szóltak bele az árképzésébe, csak a jogszabályi követelmények betartása volt fontos. A WorkForce felvételi eljárása előtt negatív hír jelent meg a vállalkozásról a sajtóban, ezért merült fel az árképzésük. Arra azonban biztosan nem kérdeztek rá, hogy milyen konkrét szorzót alkalmaznak. A „túl alacsony árakon” való megbízás kapcsán [személyes adat] elmondta, hogy bár korábban veszteség árán is vállaltak egyes referencia ügyfeleket, belátták, hogy annak hosszútávon nincs értelme.¹⁶⁴
- 211) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] szerint a tagok kiválasztásánál az volt szempont, hogy a munkabérek, adókat és járulékokat megfizessék. A Work Force azért számolhatott be árképzéséről, hogy ezt igazolja a tagok felé. Nem tudta felidézni, hogy milyen, a jegyzőkönyvben említett elveket fogadtak el a tagok.¹⁶⁵
- 212) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] a Work Force felvételi eljárásáról elmondta, hogy a törvényes működés volt a tagság feltétele, a bérek és a közterhek megfizetése; árakról nem beszéltek, hiszen egymás versenytársai, a jegyzőkönyv

¹⁵⁹ 1092 Budapest, Kinizsi u. 30.

¹⁶⁰ A 2010. január 26-i közgyűlésen a következők vettek részt a jegyzőkönyv és jelenléti ív szerint: [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (ahc international), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Aim 2 Please Kft.), [személyes adat] (At Work Kft.), [személyes adat] (GAP Consulting Bt.), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (MCL Solutions Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (Stáb 1990 Kft.), [személyes adat] (Stáb 1990 Kft.) és [személyes adat] (Tele-Scope Kft.). VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

¹⁶¹ VJ/61-135/2017., 2. számú irat; VJ/61-136/2017., 13. számú irat melléklete; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

¹⁶² VJ/61-136/2017., 13. számú irat; „Taggyűlés_100126.doc” elnevezésű melléklet.

¹⁶³ VJ/61-195/2017., 4. kérdésre adott válasz.

¹⁶⁴ VJ/61-141/2017., 12. kérdésre adott válasz.

¹⁶⁵ VJ/61-200/2017., 6. kérdésre adott válasz.

megfogalmazása nem pontos. Elmondta még, hogy a jegyzőkönyvben írtakkal ellentétben, elfogadott szakmai minimum nem volt.¹⁶⁶

- 213) A Work Force ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a jogszabályoknak megfelelő működésük kifejezése volt a cél csatlakozásukkal. Díjazásról, árazásról soha nem egyeztettek. A tagfelvétel során arra utalt, hogy olyan munkaerő-kölcsönzési szolgáltatási díjon nem dolgoznak, amely nem fedezi a béreket és a közterheket. Adók és járulékok meg nem fizetéséből adódó, költségek alatti áron soha nem adtak ajánlatot.¹⁶⁷
- 214) [személyes adat] tanú a Work Force felvételi eljárása kapcsán elmondta, hogy általánosságban a potenciális tag árbevételét nézték meg, és hogy milyen tevékenységi körei vannak, ugyanis hiteltelen volt számukra, ha egy cég számtalan különböző tevékenységgel foglalkozik.¹⁶⁸

Összegzés

- 215) A 2010. január 26-i közgyűlési jegyzőkönyv szerint a Work Force felvételi eljárása során elmondta, hogy az SZTMSZ tagjai között „elfogadott alapelvekhez” hasonló árazást folytatnak.
- 216) A Randstad képviselőjében [személyes adat] megerősítette azt a jegyzőkönyvben is rögzített, a Work Force által a közgyűlésen tett előadást, hogy a Work Force a továbbiakban önköltségi ár alatt, veszteséggel („túl alacsony áron”) nem kíván munkaerő-kölcsönzési megbízást vállalni.
- 217) A Work Force költségszint alatti, illetve „túl alacsony” díjazására vonatkozó közlése utalhat arra, hogy az SZTMSZ tagjai között már ekkor elfogadott alapelv volt, hogy önköltségi ár alatt nem adnak munkaerő-kölcsönzési ajánlatot, még alkalmasszerűen sem. Ennek ténye azonban a rendelkezésre álló adatok alapján egyértelműen nem állapítható meg.

V.2.1.11. A 2010. április 8-i elnökségi ülés

- 218) Az SZTMSZ 2010. április 8-i elnökségi ülésén,¹⁶⁹ a Select tárgyalójában a jegyzőkönyv¹⁷⁰ szerint az első napirendi pont a „Szakmai és etikai kódex” volt. Az ülésen elhangzott, hogy az „etikai kódexet” szeretnék kibővíteni a szakmai standardokkal, amely tartalmazza a szakmai minimumokat, ajánlásokat, a tagok garancia vállalását, jogait, kötelességeit. A jegyzőkönyv rögzíti, hogy az új anyag kialakítása az Etikai Bizottság feladata; azt elsőként a tagok véleményezik, majd a végleges változatot aláírásukkal fogadják el, és az SZTMSZ honlapján is megjelentetik majd.
- 219) [személyes adat] a 2010. április 10-i, „elnökségi ülés- jegyzőkönyv” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte az elnökségi tagoknak a jegyzőkönyvet.¹⁷¹

Nyilatkozatok

- 220) A Manpower előadta, hogy a jegyzőkönyv szerint az egyes rendelkezésekről, illetve azok tartalmáról nem esett szó az elnökségi ülésen. Az elnökségi ülésen felkérték az Etikai

¹⁶⁶ VJ/61-166/2017., 9. kérdésre adott válasz.

¹⁶⁷ VJ/61-163/2017., 3. kérdésre adott válasz.

¹⁶⁸ VJ/61-192/2017., 11. kérdésre adott válasz.

¹⁶⁹ A 2010. április 8-i elnökségi ülésen [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Adecco) és [személyes adat] (Kelly), valamint [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (Pannonjob) jelentek meg. Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 6.2. számú melléklet.

¹⁷⁰ VJ/61-136/2017., 14. számú irat melléklete; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 6.1. számú melléklet.

¹⁷¹ VJ/61-136/2017., 14. számú irat.

Bizottságot a dokumentum kidolgozására. A Manpower tudomása szerint a dokumentum tartalmát az Etikai Bizottság saját meglátása alapján alakította ki.¹⁷²

- 221) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] visszautalt arra, hogy nem volt ekkor a tagok által elfogadott szakmai minimum.¹⁷³
- 222) [személyes adat] tanúvallomása szerint az elnökségi ülésen két év után az az előrelépés történt, hogy a multinacionális tagokon keresztül beszerzik mintaként a külföldi szervezetek Etikai Kódexét az Etikai Bizottságnak.¹⁷⁴

Összegzés

- 223) A 2010. április 8-i elnökségi ülési jegyzőkönyv és a Manpower előadása alapján megállapítható, hogy az elnökség ezen a megbeszélésen delegálta a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdek összeállításának feladatát az Etikai Bizottságra. A jegyzőkönyv tanúsága szerint az elnökség nem fogalmazott meg az Etikai és szakmai sztenderdek tartalmára vonatkozó konkrét előírásokat, elemeket, a garancia kérdésének kivételével. Megállapítható azonban, hogy a garancia is csak említés szintjén merült fel az elnökségi ülésen. Az elnökségi ülési jegyzőkönyv rögzítette az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítésének folyamatát is: az Etikai Bizottság által elkészített anyagot véleményeztetik a tagokkal, majd a végleges változatot aláírva fogadják el azt.
- 224) A jegyzőkönyv szövege („etikai kódexet szeretnénk bővíteni a szakmai standardokkal”) ugyan arra utal, hogy már létezett egyfajta SZTMSZ Etikai Kódex, az Etikai és szakmai sztenderdek előzményeként, ez azonban nem volt felderíthető az eljárás során.

V.2.1.12. A 2010. május 13-i elnökségi ülés

- 225) Az SZTMSZ 2010. május 13-i, a Select-nél tartott elnökségi ülésén¹⁷⁵ a jegyzőkönyvben rögzítették, hogy az Etikai Bizottság feladata az Etikai és szakmai sztenderdek kialakítása, június közepéig készítik el az első beszámolót.
- 226) [személyes adat] a 2010. május 14-i, tárgynélküli e-mail mellékleteként megküldte az elnökségi tagoknak a jegyzőkönyvet.¹⁷⁶
- 227) A 2010. május 13-i elnökségi ülési jegyzőkönyv szintén igazolja, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek összeállítását az Etikai Bizottság kapta feladatul, az első változat 2010. augusztusában készült el.

V.2.1.13. A 2010. május 19-i közgyűlés

- 228) Az SZTMSZ 2010. május 19-én a Trenkwalder tárgyalójában tartott közgyűlést.¹⁷⁷ Az erről készült jegyzőkönyv¹⁷⁸ szerint az Etikai és szakmai sztenderdek kapcsán a

¹⁷² VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz.

¹⁷³ VJ/61-166/2017., 9. kérdésre adott válasz.

¹⁷⁴ VJ/61-192/2017., 12. kérdésre adott válasz.

¹⁷⁵ A 2010. május 13-i elnökségi ülésen [személyes adat] elnök (Select), valamint [személyes adat] vezető-kiválasztók és munkaerő-közvetítők szekcióvezető (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.) és [személyes adat] vezető-kiválasztók és munkaerő-közvetítők szekcióvezető helyettesek (MCL Consulting Kft.), [személyes adat] munkaerő-kölcsönzők szekcióvezető (Adecco), [személyes adat] munkaerő-kölcsönzők szekcióvezető helyettes (Trenkwalder) és [személyes adat] etikai bizottsági elnök (Kelly) voltak jelen. Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 7. számú melléklet. VJ/61-136/2017., 15. számú irat melléklete.

¹⁷⁶ VJ/61-136/2017., 15. számú irat.

¹⁷⁷ A közgyűlésen [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Tredis) és [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.), [személyes adat] (Aim 2 Please Kft.), [személyes adat] (GAP Consulting Bt.), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (MCL Consulting Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (Stáb 1990 Kft.) és [személyes adat] (Tele-Scope Kft.) vettek részt.

¹⁷⁸ VJ/61-135/2017., 3. számú irat; VJ/61-136/2017., 16. számú irat melléklete; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

jegyzőkönyv azt tartalmazza, hogy azok kialakítása az Etikai Bizottság feladata, június közepéig készítik el az első beszámolót. Ha elkészült az anyag, a tagok aláírásukkal fogadják el. A jegyzőkönyv szerint az anyag egyebek mellett a következő területekkel foglalkozik: a jelöltbirtoklás fogalma; a szerződések standardizálása; az off limit, no touch fogalmak definiálása; a kölcsönzésben ajánlások megfogalmazása.

229) [személyes adat] 2010. május 31-én a „taggyűlés jegyzőkönyv” tárgyú e-mail¹⁷⁹ mellékelteként küldte meg a jegyzőkönyvet a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre.

Nyilatkozatok

230) Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],¹⁸⁰ a Work Force ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat]¹⁸¹ nem tudta felidézni a közgyűlésen történeteket.

231) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] az Etikai és szakmai sztenderdek kapcsán írtakról előadta, hogy a tagok célja az volt, hogy az ügyfeleket a szakmai fogalmakkal megismertessék. A jelöltbirtoklásról előadta, hogy ha egy jelöltet több vállalkozás is megküld az ügyfélnek, a jelöltet elsőként megküldőnek számít a jelölt, ami a kezdetektől így működik a piacon. Nem emlékezett arra, hogy munkaerő-kölcsönzési ajánlás ténylegesen készült volna, illetve, hogy ilyenről szó lett volna.¹⁸²

232) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] az Etikai és szakmai sztenderdek kapcsán írtakról elmondta, hogy az ott említett területek mindig témák voltak, azonban csak beszéltek róluk, soha nem történt semmi; itt valószínűleg azért kerülhettek szóba, mert a korábbi megbeszélés alapján konkrét előrelépés nem történt.¹⁸³

233) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az SZTMSZ a fekete foglalkoztatást és az olyan alacsony árakat akarta kiszűrni, ami a jogszabályi előírásoknak nem felelt meg. Az „Etikai és szakmai sztenderdek” kapcsán írtakról elmondta, hogy sok olyan cég van a piacon, amelyek csökkentett tartalmú szolgáltatást kínálnak, az SZTMSZ célja pedig az volt, hogy tagjai minőségi szolgáltatást nyújtsanak.

234) [személyes adat] tanúvallomásában elmondta, hogy a céljuk az volt, hogy a tagoktól elvárható, meghatározható szakmai tevékenységet írjanak le. A „szerződések standardizálása” arra vonatkozhatott, hogy milyen elemeknek kell az ügyféllel kötött szerződésben megjelennie, bár az nem tudna soha megvalósulni, mert minden esetben egyedi szerződést kötnek. Felmerült még, hogy a munkaerő-kölcsönzés kapcsán az ügyfeleknek ajánlásban leírják az alapfogalmakat és sablont készítenek az árázáshoz.¹⁸⁴

Összegzés

235) A 2009. március 11-i szekcióüléshez hasonlóan ezen a közgyűlésen is felmerült egy, kifejezetten a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó anyag összeállítása, ilyen azonban a vizsgálók által feltárt adatok, valamint a Prohumán és a Select ügyfélnyilatkozata szerint ténylegesen nem készült.

V.2.1.14. A 2010. augusztusi e-mail levelezések – Etikai és szakmai sztenderdek első, 2010. augusztus 17-i változata

236) 2010. augusztus 2-án [személyes adat] „Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mailt¹⁸⁵ küldött [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Adecco),

¹⁷⁹ VJ/61-135/2017., 3. számú irat; VJ/61-136/2017., 16. számú irat melléklete.

¹⁸⁰ VJ/61-195/2017., 5. kérdésre adott válasz.

¹⁸¹ VJ/61-163/2017., 4. kérdésre adott válasz.

¹⁸² VJ/61-200/2017., 7. kérdésre adott válasz.

¹⁸³ VJ/61-166/2017., 11. kérdésre adott válasz.

¹⁸⁴ VJ/61-192/2017., 13. kérdésre adott válasz.

¹⁸⁵ VJ/61-136/2017., 17. számú irat.

[személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Karrier Hungária), [személyes adat] (MCL Consulting) és [személyes adat] (Pannonjob) elnökségi tagok részére, amelyben 2010. augusztus 4-ére szervezett elnökségi megbeszélést a Shamrock Cafe-ba.¹⁸⁶ A megbeszélendő témák között szerepelt egyebek mellett az Etikai Bizottsághoz kapcsolódóan a „szakmai és etikai kódex kibővítése”.

- 237) A fenti e-mailt [személyes adat] még aznap, az „FW: Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mailben külön [személyes adat]-nak (Kelly) továbbította. Ebben [személyes adat] leírta, miszerint [személyes adat] jelezte, hogy elkészült az Etikai Bizottság anyaga. Ezért [személyes adat] arra kérte [személyes adat]-t, hogy küldje azt meg neki, hogy az elnökségi tagokhoz eljuttathassa. Az Etikai Bizottság tagjai [személyes adat], az Etikai Bizottság vezetője (Kelly), valamint [személyes adat] (Tredis) és [személyes adat] (AT Work Kft.) etikai bizottsági tagok voltak.
- 238) [személyes adat] 2010. augusztus 17-én válaszolt a „RE: Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mailben, azzal, hogy az e-mailhez csatoltan átküldött anyagban néhány új javaslat, amiről személyesen kellene majd beszélni az elnökséggel.
- 239) [személyes adat] 2010. augusztus 23-án, az „FW: Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mail mellékleteként továbbítja [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Trenkwalder), valamint [személyes adat] (Karrier Hungária), [személyes adat] (MCL Consulting) és [személyes adat] (Pannonjob) részére mellékletben („SZTMSZ minőségi, szakmai sztemderdek.doc”)¹⁸⁷ az „SZTMSZ minőségi normák” fejlécű anyagot, azzal a tájékoztatással, hogy azt az Etikai Bizottság készítette.
- 240) A csatolmányban szereplő „SZTMSZ minőségi, szakmai sztemderdek.doc”¹⁸⁸ irat szerzője „Pcverwalter”, utoljára mentette [személyes adat], készítésének, illetve utolsó módosításának időpontja 2010. augusztus 17. Az anyag „új”, illetve „megbeszélendő elem” megjelöléssel, illetve háttérszínnel kiemelve tartalmaz egyes részeket.
- 241) Az „SZTMSZ minőségi normák” fejlécű irat „Általános” elnevezésű részében egyebek mellett rögzíti, hogy
- a. „Az SZTMSZ tevékenységi céljának meghatározásában többek között világosan megfogalmazott irányelvek és normák segítségével garantálja piaci partnerei részére a tagjai által folytatott üzleti tevékenység átláthatóságát, biztonságát, minőségét és szakszerűségét.”
 - b. „Az SZTMSZ célkitűzése, hogy tagjaival szemben magasabb minőségi követelményeket állítson, mint ahogy azt a vonatkozó jogszabályok megkövetelik. Az SZTMSZ tagság a piaci partnerek számára a szolgáltatások magasabb színvonalát kell garantálja. Az SZTMSZ minőségi normáit azért hozta létre, hogy biztosítsa, hogy tagjai üzleti tevékenységüket etikailag korrekt módon és az üzletágra vonatkozó magas szakmai normák alapján végezzék, valamint, hogy a szövetségen belül jellemző legyen a kölcsönös odafigyelés.”
 - c. „A minőségi normák minden tag számára kötelezőek, ugyanúgy érvényesek a fiókvállalatok, a résztulajdonban álló társaságok és a franchise partnerek számára.”
 - d. „A normák megszegése szövetségi eljárást von maga után, és szankcionálja azt. Az SZTMSZ tagjai kötelezik magukat, hogy az Etikai Bizottság döntéseit elfogadják és a lehető legrövidebb időn belül intézkednek a feltárt hiányosságok javítása, pótlása iránt.” Az anyag ide kapcsolódóan „új, illetve eldöntendő”

¹⁸⁶ 1139 Budapest, Teve utca 1/d.

¹⁸⁷ VJ/61-106/2017., M/3. sz. melléklet; VJ/61-136/2017., 17. számú irat melléklete.

¹⁸⁸ VJ/61-106/2017., M/3. sz. melléklet; VJ/61-136/2017., 17. számú irat melléklete.

elemként tartalmazza, hogy „az eljárásra vonatkozó előírásokat és az azokkal kapcsolatos szankciókat egységes szabályzat tartalmazza”.

242) A „Szakértelemre vonatkozó normák” cím „c) Munkafolyamatok” alcím „Munkaerő kölcsönzés” részében egyebek mellett az szerepel, hogy „A béreket és a közterheket a vonatkozó jogszabályi előírásokat betartva elszámolták és átutalták”.

243) Szintén a „Szakértelemre vonatkozó normák” cím „f) Általános üzleti feltételek” része szerint „minimum a következőket kell szabályozni”. Állandó megbízás esetén egyebek mellett szabályozandónak tartja a feltételeket (ár, számlázási, fizetési határidő); a szerződés lejárt utáni alkalmazást (védelmi klauzula); a garancia kérdését. Munkaerő kölcsönzés esetén szabályozandónak tekinti többek között a kondíciókat és díjazásokat; a try and hire /átvétel lehetősége és a garancia.

244) Az „Etikai normák” cím alatt szerepel, hogy „az etikai normák a tagok egymás közötti és piaci partnerekkel szemben tanúsított magatartását szabályozzák. Az etikai normák olyan igények, melyeket a szövetség támaszt a tagjaival szemben, de amelyeket elsődlegesen az egyes tagvállalatoknál kell érvényesíteni és belső szabályzatban rögzíteni.”

245) Az „Etikai normák” cím „a) Az SZTMSZ tagok fair magatartása és nyílt kommunikációja” alcíme részben szerepelnek a következők:

e. „Az SZTMSZ tagok aktívan nem csábítanak át személyzeti tanácsadót a szövetség másik tagjától.”

f. „Az SZTMSZ tagok vállalják, hogy egy adott Ügyfélhez általuk kiközvetített munkatársakat semmilyen körülmények között közvetlenül állásajánlattal nem keres meg.”

g. „A Tagok a felmerülő vitákat egymás között, lehetőleg az Ügyfél bevonása nélkül rendezik, különös tekintettel a jelöltek tulajdonlása esetén. A sikeres elhelyezés esetén járó díj azt a tagot illeti meg, amely a jelölt jellemzését és CV-jét előbb bocsátotta az Ügyfél rendelkezésére. Amennyiben a díjat a felek megosztják, írásban rendelkezniük kell az Ügyfél felé nyújtott garancia megosztásáról is. Amennyiben a garanciavállalást az érintettek nem tudják teljesíteni, kérhetik a Tagok közreműködését.”

246) Az „Eljárás és szankciók” cím a következőket tartalmazza:

h. „Az Etikai Kódex szellemétől való eltérés észlelésekor a Tag köteles a vétő Tag figyelmének közvetlen felhívására a szabályszegést illetően. Az ismételt szabályszegés észlelésekor köteles a Tag a választott Etikai Bizottsághoz fordulni.”

i. „Az Etikai Kódex előírásai minden tag számára kötelező, azok ismételt be nem tartása az SZTMSZ-ből való kizárást, valamint a tagság számára történő nyilvánosságra hozatalát eredményezi.”

j. „Az Etikai Kódex előírásaival kapcsolatos kérdésekben a mindenkor választott Etikai Bizottság szava kötelező érvényű.”

247) Az „Eljárás és szankciók” cím „a) Eljárás” alcíme tartalmazza az etikai eljárás menetét. Eszerint az Etikai Bizottság a panasztevő írásbeli beadványának, a bepanaszolt észrevétele, szükség szerint a felek meghallgatását követően 30 napon belül hoz határozatot, amellyel szemben fellebbezéssel lehet élni az Elnökséghez.

248) A javasolt szankciók között szerepel a minőségi normák kismértékű megsértésekor az írásbeli figyelmeztetés; a maximum 50 ezer Ft-ig terjedő bírság, azzal, hogy az anyagban kérdésként szerepel, hogy egyáltalán kiszabható-e bírság; a minőségi normák többszöri és/vagy súlyos megsértése esetén az Etikai Bizottság kérheti a tag szövetségből való

kizárását. „Az SZTMSZ tag legkorábban a szövetségből való jogerős kizárást követő két év múlva adhat be újrafelvételi kérelmet. Az Etikai Bizottság az újrafelvételi kérelmet a be nem fizetett büntetések és kizárás esetén a kirótt szankciókra vonatkozóan megvizsgálja, és a megalapozott felvételi kérelmet vagy a kérelem elutasítását terjeszti a Tagság elé.”

249) Az „Eljárás és szankciók” cím „Életbelépés” alcíme szerint a minőségi normák azok SZTMSZ közgyűlés általi elfogadásával lépnek életbe.

250) Az anyag végén, annak keltezéséeként a 2010. szeptember 1-je szerepel.

Nyilatkozatok

251) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a Select biztosan nem vett részt az anyag elkészítésében. Az Etikai Bizottság mellett bárki részt vehetett a kidolgozásban, javaslatot tehetett. Előadása szerint az Etikai Bizottság nem az elnökség vagy a közgyűlés felkérésére készítette az anyagot.¹⁸⁹ Az anyag „f) Általános üzleti feltételek” részéről elmondta, nem tudja, miért akarták az ott leírtakat szabályozni, azokat a későbbiekben sem fejtették ki részletesebben.¹⁹⁰

252) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy bár tagja volt az Etikai Bizottságnak, az anyagot a másik két tag készítette, az anyagot nem is látta.¹⁹¹ Az „Általános üzleti feltételek” részéről elmondta, hogy a szabályozás igénye azért merült fel, mert a piacon sok a tisztességtelenül működő cég, ezzel is minőségi szolgáltatás biztosítását próbálták elérni. Ezek egyébként alapvetően kötelező szerződéses elemek, amelyek nélkül szerződést sem lehet kötni.¹⁹²

253) [személyes adat] tanú elmondta, hogy a fenti levelezésben megküldött anyag az Etikai Kódex első változata lehetett, amit az Etikai Bizottság a tagok visszajelzése és a külföldi minták alapján készített. Az anyag elkészítésében az Etikai Bizottság mindhárom tagja részt vett. Az „új elem”-ként megjelölt részéről elmondta, hogy azok valószínűleg a külföldi mintákból átvett, a tagokkal megvitatandó kérdések voltak. Nem tudott válaszolni arra, hogy a korábbi SZTMSZ alapdokumentumhoz képest voltak-e újak ezek részek. Az „Általános üzleti feltételek” kapcsán előadta, hogy arra vonatkozik, mit kell tartalmaznia az ügyfelekkel kötött szerződéseknek; az ott szereplő elemek nagy része eleve szerepelnek azokban. A munkaerő-kölcsönzési díjjal kapcsolatos rendelkezés előzménye, hogy egy tagot komoly köztartozása miatt kizártak, ezért fogalmazták meg, hogy a kölcsönzési díj nem lehet alacsonyabb a bérek és közterhek összegénél.¹⁹³

254) Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] az „Általános üzleti feltételek” rész kapcsán elmondta, hogy az ott leírtak a piaci igényeket tükrözik. A hirdetések, tesztek költségei részt nem tudta értelmezni. A megbízás időtartama arra vonatkozhat, hogy mennyi idő alatt kell lezárni a megbízást a minőségi munka érdekében. A „védelmi klauzula” a „no touch” fogalommal egyezhet meg.¹⁹⁴

255) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy úgy gondolja, az SZTMSZ ezen e-mailjére sem válaszoltak. Az „Általános üzleti feltétel” részéről elmondta, hogy azok a szokásos szerződési elemeket tartalmazza.¹⁹⁵

¹⁸⁹ VJ/61-166/2017., 12. kérdésre adott válasz.

¹⁹⁰ VJ/61-166/2017., 18. kérdésre adott válasz.

¹⁹¹ VJ/61-187/2017., 2. és 5. kérdésekre adott válaszok.

¹⁹² VJ/61-187/2017., 9. kérdésre adott válasz. [személyes adat] e nyilatkozatot a 2011. január 3-i változathoz kapcsolódóan tette, amely azonos tartalommal ismertette az általános szerződési feltételeket;

¹⁹³ VJ/61-192/2017., 15. kérdésre adott válasz.

¹⁹⁴ VJ/61-195/2017., 10. kérdésre adott válasz. [személyes adat] e nyilatkozatot a 2011. január 3-i változathoz kapcsolódóan tette, amely azonos tartalommal ismertette az általános szerződési feltételeket;

¹⁹⁵ VJ/61-204/2017., 6. kérdésre adott válasz. [személyes adat] e nyilatkozatot a 2011. január 3-i változathoz kapcsolódóan tette, amely azonos tartalommal ismertette az általános szerződési feltételeket;

Összegzés

- 256) A 2010. augusztus 17-i, „RE: Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mail tanúsága szerint [személyes adat] ekkor küldi meg az SZTMSZ felé az Etikai és szakmai sztenderdek első, a vizsgálat által feltárt változatát.
- 257) [személyes adat] tanúvallomása szerint az Etikai Bizottság mindhárom tagja bekapcsolódott az anyag elkészítésébe, ugyanakkor a Tredis kifejezetten tagadta, hogy ténylegesen részt vett volna az anyag összeállításában. A vizsgálók sem [személyes adat], sem a harmadik etikai bizottsági tag, [személyes adat] részvételét alátámasztó korabeli irati bizonyítékot nem tártak fel. Az eljáró versenytanács azonban, [személyes adat] tanúvallomása alapján, tekintettel arra is, hogy a feladat az Etikai Bizottságnak volt dedikálva, az Etikai Bizottság mindhárom tagja által készített anyagként értékeli az Etikai és szakmai sztenderdeket.
- 258) Bár [személyes adat] a Select ügyfélkénti meghallgatásán tagadta, hogy az Etikai Bizottság az elnökség, vagy a közgyűlés felkérésére készítette volna el az anyagot, nyilatkozatának ellentmond a 2010. április 8-i elnökségi ülés jegyzőkönyve, amely szerint éppen az elnökség kérte fel az Etikai Bizottságot a feladat elvégzésére. Az említett elnökségi megbeszélésen egyébként [személyes adat] is részt vett az SZTMSZ elnökeként.
- 259) Megállapítható, hogy az anyagban megjelenik az átcsabítás tilalma; a no touch kikötés; a sortartás és a munkaerő-kölcsönzési díj kapcsán, hogy a béreket és a közterheket meg kell fizetni.

V.2.1.15. A 2010. augusztus 30-i elnökségi ülés

- 260) A 2010. augusztus 30-i, a Select-nél tartott elnökségi ülésen¹⁹⁶ a jegyzőkönyv¹⁹⁷ az Etikai és szakmai sztenderdek kapcsán rögzíti, hogy azok kialakítása az Etikai Bizottság feladata volt, ami elkészült a nyár folyamán. Az anyagot az elnökség átnézi, majd a következő szekcióülésen a tagok megvitatják. A végleges változat elfogadására és aláírására a következő közgyűlésen kerülhet sor.
- 261) [személyes adat] a 2010. augusztus 30-i, „elnökségi megbeszélés jegyzőkönyv” tárgyú e-mail mellékleteként megküldte az elnökségi tagoknak a jegyzőkönyvet.¹⁹⁸
- 262) A 2010. augusztus 30-i elnökségi ülési jegyzőkönyv szintén megerősíti, hogy az Etikai Bizottság feladata volt az Etikai és szakmai sztenderdek összeállítása, amelynek elfogadására az SZTMSZ elnökségének szándéka szerint közgyűlésen kerül majd sor.

V.2.1.16. A 2010. augusztus 31-i közgyűlés

- 263) Az SZTMSZ 2010. augusztus 31-én tartott közgyűlést, az erről készült jegyzőkönyvet¹⁹⁹ [személyes adat] 2010. szeptember 9-én, a „Taggyules jegyzokonyv” tárgyú e-mail²⁰⁰ mellékleteként²⁰¹ küldte meg a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre.
- 264) A közgyűlésen²⁰² a jegyzőkönyv szerint a Közvetítési szekció tevékenysége kapcsán az „Etikai és szakmai sztenderdek” részben a jegyzőkönyv – a 2010. augusztus 30-i

¹⁹⁶ A 2010. augusztus 30-i elnökségi ülésen [személyes adat] (SZTMSZ elnök, Select), [személyes adat] (SZTMSZ elnökhelyettes, Karrier Hungária) és [személyes adat] (SZTMSZ elnökhelyettes, Adecco), valamint [személyes adat] (elnökségi tag, Trenkwald) jelentek meg. Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. kérdésre adott válasz melléklete.

¹⁹⁷ VJ/61-86/2017., 6. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 8. számú melléklet.

¹⁹⁸ VJ/61-135/2017., 3. számú irat; VJ/61-136/2017., 18. számú irat.

¹⁹⁹ VJ/61-86/2017., 6. kérdésre adott válasz melléklete.

²⁰⁰ VJ/61-135/2017., 5. számú irat; VJ/61-136/2017., 20. számú irat melléklete.

²⁰¹ A csatolmány elnevezése: „SZTMSZ_Taggyules_100831.doc”.

²⁰² A közgyűlésen az alábbi személyek vettek részt: [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (ahc international), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohután), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Tredis),

elnökségi ülésről készült jegyzőkönyvvel megegyezően – a következőket tartalmazza: „Az etikai és szakmai sztenderdek kialakítása az Etikai Bizottság feladata volt, ez elkészült a nyár folyamán. Az anyagot az elnökség átnézi, majd a következő szekcióülésen kerül a tagság által megvitatásra. A végleges változat elfogadására és aláírására a következő taggyűlésen kerülhet sor.”

- 265) A rendelkezésre álló bizonyítékok szerint [személyes adat] a lent ismertetésre kerülő, 2011. január 3-i, „Új Etikai és szakmai standardok – véleményezés január 10-ig!” tárgyú e-mailje csatolmányaként küldi majd meg az anyagot a tagoknak, véleményezésre.

Nyilatkozatok

- 266) Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²⁰³ illetve a Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat]²⁰⁴ elmondta, hogy nem gondolja, illetve nem emlékszik, hogy a szakmai standardokat érintően bármely elvben konszenzusra jutottak volna a tagok.
- 267) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²⁰⁵ illetve a Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat]²⁰⁶ nem emlékezett arra, hogy a közgyűlésen milyen konkrét tájékoztatást kaptak a tagok az Etikai és szakmai sztenderdek részleteiről.
- 268) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] a jegyzőkönyvben írtak kapcsán előadta, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítésének folyamatában a 2011. évi online szavazásig nem emlékszik, hogy bármilyen elvben konszenzus jött volna létre a tagok között.²⁰⁷
- 269) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a szabályszerű működéshez szükség volt Etikai Kódexre, ezért merült fel annak készítése. Nem volt olyan konkrét elem, amihez a tagok ragaszkodtak, hogy belekerüljön.²⁰⁸
- 270) [személyes adat] tanúvallomása szerint biztosan érkeztek észrevételek a tagok részéről; azokra nem emlékszik pontosan, de az észrevételeket átvezették az anyagban.²⁰⁹

Összegzés

- 271) Megállapítható, hogy a 2010. augusztus 31-i közgyűlési jegyzőkönyv az előző napi elnökségi ülési jegyzőkönyvhöz hasonlóan szintén rögzíti, hogy az Etikai Bizottság feladatát képezte az Etikai és szakmai sztenderdek összeállítása, amelynek elfogadására közgyűlésen kerül majd sor.
- 272) Az, hogy a közgyűlésen bármilyen részletes, az Etikai és szakmai sztenderdek egyes konkrét tartalmi elemeire kiterjedő tájékoztatást kaptak (vagy konszenzusra jutottak volna, döntést hoztak volna) volna a tagok, a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem állapítható meg.

V.2.1.17. A 2010. szeptember 14-i munkaerő-közvetítés szekcióülés

- 273) [személyes adat] 2010. szeptember 7-i, „Közvetítési szekciógyűlés – szept. 14-e, Pesti Lámpás étterem” tárgyú, a kozvetites@sztnsz.hu e-mail címre küldött e-mailjében²¹⁰ arról

[személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.), [személyes adat] (Aim 2 Please Kft.), [személyes adat] (GAP Consulting Bt.), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (MCL Consulting Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.) és [személyes adat] (Tele-Scope Kft.). VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

²⁰³ VJ/61-195/2017., 6. kérdésre adott válasz.

²⁰⁴ VJ/61-141/2017., 13. kérdésre adott válasz.

²⁰⁵ VJ/61-200/2017., 8. kérdésre adott válasz.

²⁰⁶ VJ/61-166/2017., 13. kérdésre adott válasz.

²⁰⁷ VJ/61-141/2017., 13. kérdésre adott válasz.

²⁰⁸ VJ/61-187/2017., 6. kérdésre adott válasz.

²⁰⁹ VJ/61-192/2017., 16. kérdésre adott válasz.

adott tájékoztatást, hogy a munkaerő-közvetítési szekció következő ülése 2010. szeptember 14-én lesz, a Pesti Lámpás Étterem és Kávéházban. [személyes adat] az e-mailjében a tervezett témák között az Etikai Kódexet is megjelölte.

- 274) Az SZTMSZ munkaerő-közvetítési szekciója 2010. szeptember 14-én a Pesti Lámpás Étteremben tartott ülésén²¹¹ a jegyzőkönyv szerint ismét téma volt az Etikai és szakmai sztenderdek kérdése; a jegyzőkönyv szerint az Etikai Bizottság által elkészített anyagot az elnökség a következő napokban nézi át, ezt követően pedig megküldik a tagságnak véleményezésre.
- 275) A szekcióülésről készült jegyzőkönyvet [személyes adat] kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímmel küldte meg a 2010. szeptember 21-i, „Közvetítés szekcióülés – jegyzőkönyv” tárgyú e-mail mellékleteként.²¹²

Nyilatkozat

- 276) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a szekcióülésen milyen konkrét tájékoztatást kaptak a tagok az Etikai és szakmai sztenderdek részleteiről.²¹³

Összegzés

- 277) Megállapítható a 2010. szeptember 14-i szekcióülési jegyzőkönyv alapján, hogy a megbeszélésen arról tájékoztatták a tagokat, hogy az Etikai Bizottság elkészítette az anyagot, és azt véleményezésre megküldik majd nekik. Az, hogy a konkrét tartalmi elemeket, előírásokat ismertették volna a tagokkal, a rendelkezésre álló adatok és ügyfélnyilatkozatok alapján nem jelenthető ki.

V.2.1.18. A 2010. szeptember 26-i e-mail – a munkaerő kölcsönzési díj szabályozásának felmerülése

- 278) [személyes adat] (Trenkwalder) a 2010. szeptember 26-i, „sztmsz nyitott kérdések: minimális kölcs. díj, felelősségbizt., letéti betét” tárgyú e-mailben²¹⁴ [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Work Force), [személyes adat] (Work Force) és [személyes adat] (Prohumán) részére leírta, hogy felmerültek bizonyos kérdések az SZTMSZ Etikai Kódexe kölcsönzési részének átbeszélésénél, melyek némelyikének van kapcsolódási pontja a törvényalkotási törekvésekhez. [személyes adat] felvetette, hogy érdemes mérlegelni, hogy az általa leírtakkal a törvénytervezetet bővítik, vagy legalább az Etikai Kódexbe, esetleg mindkettőbe beleteszik javaslatait. Az e-mail „1. Minimális kölcsönzési díj” pontjában leírta, hogy ezt elvetették a törvény szövegezésénél, az SZTMSZ tagjaival szemben meg lehetne azt fogalmazni elvárásnéven. Szövegjavaslatként leírta: „Tagok kötelezettséget vállalnak arra, hogy a mindenkori Kölcsönbe-adó és Kölcsönvevő között megállapodott – munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás ellenértékét képező – díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a kölcsönzés időtartamára a kölcsönzött munkavállalókat megillető munkabér, valamint az ehhez kapcsolódó, a munkáltató által fizetendő

²¹⁰ VJ/61-136/2017., 19. számú irat.

²¹¹ A szekcióülésen a következők vettek részt: [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (ahc international), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (MP Solutions), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.), [személyes adat] (At Work Kft.), [személyes adat] (DEKRA Arbeit Magyarország Kft.), [személyes adat] (GAP Consulting Bt.), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (MCL Consulting Kft.), [személyes adat] (Multijob Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (P&Bert Kft.) és [személyes adat] (Tele-Scope Kft.). Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. számú kérdés melléklete. Jegyzőkönyv: VJ/61-136/2017., 21. számú irat.

²¹² VJ/61-136/2017., 21. számú irat; „SZTMSZ_Kozvetites_100914.doc” elnevezésű melléklet.

²¹³ VJ/61-166/2017., 14. kérdésre adott válasz.

²¹⁴ VJ/61-136/2017., 22. számú irat.

járulékok, adók együttes összegénél. Ledolgozott óra alapú elszámolásnál a fenti díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a munkabér és hozzá kapcsolódó járulékoknak és adóknak a törvényi szabályozásnak megfelelően munkáltató által fizetendő távolléti díjából eredő költségeivel növelt összegnél”. Magyarozatként hozzáfűzte, hogy az első mondat alapján akár a bruttó bérré rakódó 1,3-as szorzót is ki lehet ajánlani, azonban a második mondatnál már kezelik a ledolgozott óra alapú konstrukciót is, amelynél „1,6 alá nem igazán lehet menni”. [személyes adat] hozzátette, hogy azért fontos a ledolgozott óra alapú konstrukció megkülönböztetése, mert ezzel kivédhető, hogy „mindenki csak 1,3-ra hivatkozzon”. Leírta még, hogy távollétnél kötelező elem értelemszerűen a fizetett ünnep és a szabadságok, ugyanakkor a betegszabadság és táppénz nem, hiszen, ha valaki ezzel nem „vakmerően” nem kalkulál, akkor alacsonyabb árat tud adni.

Nyilatkozatok

- 279) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az e-mail alapján valószínűleg további egyeztetésre is sor került. Megpróbálták a diák munkaerő-kölcsönzéshez hasonlóan szorzót megfogalmazni, azonban ilyet nem állapítottak meg.²¹⁵
- 280) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudott magyarázatot adni arra, hogy miért szerepelnek az e-mailben a kölcsönzéshez kapcsolódó szorzók; azok kapcsán a tagok között eleve nem jött létre konszenzus.²¹⁶
- 281) A Work Force ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudta felidézni, hogy miért tartalmazott szorzószámot az e-mail, arra reagált-e.²¹⁷
- 282) [személyes adat] tanúvallomása szerint felmerült, hogy jogszabályi szinten megvalósítható lenne-e a munkaerő-kölcsönzési minimum díj. A [személyes adat] által az e-mailben megjelölt 1,3-as szorzó az adókat és járulékokat éppen fedező szorzó volt, az 1,6 már minimális nyereséget is tartalmazott. A minimum kölcsönzési díjban azonban nem jutottak konszenzusra, azok az SZTMSZ anyagaiba nem kerültek be és további megbeszélések tárgyát sem képezték.²¹⁸
- 283) Az SZTMSZ előadása szerint már 2010-ben felvették kapcsolatot a Nemzetgazdasági Minisztériummal (NGM) az adóelkerülés megakadályozásának érdekében, így például a minimális munkaerő kölcsönzési díj szabályozásával kapcsolatban.²¹⁹
- 284) Az NGM jogutódja, a Pénzügyminisztérium nem azonosított a vizsgált időszakban olyan megkeresést az SZTMSZ részéről, amely a minimum munkaerő-kölcsönzési díj alkalmazhatóságának kérdéséhez kapcsolódik.²²⁰

Összegzés

- 285) A 2010. szeptember 26-i, „sztmsz nyitott kérdések: minimális kölcs. díj, felelősségbizt., letéti betét” e-mailben a Trenkwalder munkavállalójaként [személyes adat] a felnőtt foglalkoztatásra irányadó, a minimális munkaerő-kölcsönzési díj meghatározására tett javaslatot egyes SZTMSZ tagok, így a Select, a Kelly, az Adecco, a Work Force és a Prohumán, valamint a Pannonjob Kft. felé; a kölcsönzött munkavállaló után a munkaerő-kölcsönző által fizetendő bérek és közterhek összegéhez igazodó konkrét szorzószámokkal meghatározva.
- 286) Az e-mail már szövegezésében tartalmaz utalást arra nézve, hogy a jogalkotó felé, egyfajta lobbitevékenység keretében kívántak a kölcsönzési tevékenységhez szorzószámot

²¹⁵ VJ/61-200/2017., 9. kérdésre adott válasz.

²¹⁶ VJ/61-166/2017., 15. kérdésre adott válasz.

²¹⁷ VJ/61-163/2017., 6. kérdésre adott válasz.

²¹⁸ VJ/61-192/2017., 17. kérdésre adott válasz.

²¹⁹ VJ/61-116/2017., 6. oldal

²²⁰ VJ/61-118/2017., 1.1. és 1.2. pontok.

megfogalmazni. A Pénzügyminisztérium adatszolgáltatása alapján nem rekonstruálható, hogy ilyen, az NGM felé történt megkeresésre ténylegesen sor került-e.

- 287) Az e-mailben [személyes adat] arra is javaslatot tett, hogy az általa leírtakat építsék be az Etikai és szakmai szttenderdekbe. Tényként megállapítható, hogy az Etikai és szakmai szttenderdek 2011. január 3-án köröztetett változatában – a 2010. augusztus 17-i változat további pontosításaként – megjelenik az a [személyes adat] 2010. szeptember 10-i e-mailjében felvetett fordulat, hogy a bér és a közterhek összegénél nem lehet alacsonyabb a munkaerő-kölcsönzési díj.
- 288) Az e-mailben felvetett szorzószámok kapcsán nem tárt fel a vizsgálat olyan bizonyítékot, amely szerint azok további megbeszélések tárgyát képezték volna, emellett azok az Etikai és szakmai szttenderdek egyik változatában sem jelentek meg.

V.2.1.19. Az átcsábítási tilalomhoz kapcsolódó 2010. decemberi e-mailváltás

- 289) 2010. december 7-én a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre [személyes adat], az SZTMSZ titkára a tagoknak címzett, „Felhívás az Etikai Kódex betartására” tárgyú e-mailjében²²¹ leírta, hogy az SZTMSZ elnöksége több esetben kapott olyan visszajelzést a tagoktól, amely szerint „egyes tagok, más tagoktól kollégákat csábítanak el [...] jelenleg egyik sértett tag sem tervezi, hogy ezt Etikai Bizottság elé vigye, de az Elnökség úgy gondolja, hogy fontos, hogy újra felhívjuk a tagság figyelmét az Etikai Kódexben elfogadott írott és íratlan szabályokra. Ennek értelmében a tagok aktívan nem csábíthatnak át személyzeti tanácsadót a szövetség másik tagjától ez érvényes a tagok minden alkalmazottjára, így nem mentesíti a tagot, ha nem a vezető, hanem annak munkavállalója csábítja el egy másik tag alkalmazottját”. [személyes adat] kérte, hogy az Etikai Kódex ezen szabályára a jövőben fokozottan figyeljenek és erről a munkavállalókat is tájékoztassák.
- 290) [személyes adat] 2010. december 7-i e-mailjére [személyes adat] (DEKRA Arbeit Magyarország Kft.) 2010. december 8-i válaszában²²² azt írta, hogy szankció hiányában változás nem várható, amely álláspontjával az Aim To Please nevében e-mailt író [személyes adat] is egyetértett.²²³
- 291) [személyes adat] 2010. december 7-i e-mailjét és a DEKRA Arbeit Magyarország Kft. 2010. december 8-i válaszát [személyes adat] továbbította a 2010. december 9-i, „FW: Felhívás az Etikai Kódex betartására” tárgyú, belső e-mailben²²⁴ a Randstad szervezetén belül és leírta, hogy a Randstad részéről biztosan senki nem kereste meg a Hays munkavállalóit.

Nyilatkozatok

- 292) Az ahc international ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²²⁵ az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²²⁶ a Pannon-Work ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²²⁷ a Work Force ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat]²²⁸ nem emlékeztek arra, mikortól volt elfogadott az átcsábítási tilalom a tagok között.
- 293) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a Hays-re nem vonatkozott az átcsábítási tilalom, hiszen nem voltak tagok. Valószínűleg a Randstad-dal

²²¹ VJ/61-135/2017., 7. számú irat; VJ/61-136/2017., 23. számú irat.

²²² VJ/61-135/2017., 8. számú irat; VJ/61-136/2017., 23. számú irat.

²²³ VJ/61-136/2017., 23. számú irat.

²²⁴ VJ/61-135/2017., 8. számú irat;

²²⁵ VJ/61-181/2017., 5. kérdésre adott válasz.

²²⁶ VJ/61-195/2017., 7. kérdésre adott válasz.

²²⁷ VJ/61-204/2017., 4. kérdésre adott válasz.

²²⁸ VJ/61-163/2017., 7. kérdésre adott válasz.

összeolvadt Profi Power korábbi munkatársai személyesen találkozhattak a Hays vezetőjével, ekkor merülhetett fel az átcsábítás kérdése.²²⁹

- 294) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy [személyes adat] e-mailje arra utal, hogy egy szakmai rendezvényen egy másik tag munkavállalóinak tettek állásajánlatot.²³⁰ A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudott nyilatkozni arról, mikortól volt érvényes az átcsábítási tilalom, az e-mail alapján azonban 2010-ben már biztosan.²³¹
- 295) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem volt elfogadott szabály az átcsábítás tilalma.²³²
- 296) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy emlékei szerint szólhattak nekik erről a szabályról az SZTMSZ-hez való 2010. évi csatlakozásukkor.²³³

Összegzés

- 297) A 2010. december 7-i, „Felhívás az Etikai Kódex betartására” tárgyú e-mailben az SZTMSZ marketing és kommunikációs managere arra szólította fel az SZTMSZ tagjait, hogy ne csábítsanak át munkavállalót más SZTMSZ tagtól, az SZTMSZ tagokra irányadó előírásoknak megfelelően. Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a [személyes adat] által említett „írott és íratlan szabályok” kifejezésből az a következtetés vonható le, hogy a tagok között elfogadott volt, hogy nem keresik meg egymás munkavállalóit állásajánlattal, mégha azt a rendelkezésre álló adatok szerint írásban, valamilyen szabályzatban nem is rögzítették még.

V.2.1.20. A 2010. december 20-i elnökségi ülés, valamint az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. január 3-i megküldése

- 298) Az SZTMSZ 2010. december 20-i elnökségi ülésén – amelyet a Select-nél tartottak – a jegyzőkönyv, valamint a jelenléti ív²³⁴ szerint [személyes adat] elnök (Select), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.), [személyes adat] (Pannonjob) és [személyes adat] (Trenkwalder) vettek részt. A jegyzőkönyv szerint az Etikai Bizottság elkészítette az elnökség megjegyzéseivel kibővített „új etikai és szakmai standardokat”, amelyet a tagoknak előzetesen véleményezésre kiküldenek, a közgyűlésen²³⁵ pedig szeretnék majd véglegesíteni. A jegyzőkönyv szerint etikai kérdéseknél az elnökség álláspontja változatlanul az, hogy első körben a tagok egymás között egyeztessenek, ehhez az elnökség vállalja a mediátor szerepét, ezt követően kerüljön az ügy az Etikai Bizottság elé.
- 299) [személyes adat] 2011. január 3-i, „Új Etikai és szakmai standardok - véleményezése január 10-ig!” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímmre küldött e-mailje²³⁶ törzsszövege szerint az előző évben az Etikai Bizottság összeállította az új „Etikai és Szakmai Kódex”-et, amelyet az előző elnökség átnézett és véleményezett. Az így elkészült verziót az e-mail szerint a következő heti közgyűlésen vitatnák meg, és akkor kerülne sor a végleges változat elfogadására. [személyes adat] kérte a tagoktól, hogy 2011. január 10-ig küldjék meg kérdésüket, véleményüket.

²²⁹ VJ/61-141/2017., 15. kérdésre adott válasz.

²³⁰ VJ/61-200/2017., 10. kérdésre adott válasz.

²³¹ VJ/61-205/2017., 3. kérdésre adott válasz.

²³² VJ/61-166/2017., 17. kérdésre adott válasz.

²³³ VJ/61/187/2017., 7. kérdésre adott válasz.

²³⁴ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 9.1. számú melléklet.

²³⁵ A jegyzőkönyv szövege szerint: „taggyűlésen”.

²³⁶ VJ/61-88/2017., 17.1 számú melléklet; VJ/61-135/2017., 9. számú irat; VJ/61-136/2017., 24. számú irat.

- 300) Az e-mail csatolmányában²³⁷ a 2010. augusztus 17-i, „RE: Elnökségi megbeszélés” tárgyú e-mailhez csatolt, a 2010. augusztus 23-i, „FW: Elnökségi megbeszélés” e-mail mellékletében továbbított, fent ismertetett, Etikai és szakmai sztenderdek („SZTMSZ minőségi normák” fejlécű irat)²³⁸ újabb változata szerepel.
- 301) Az irat korábban kérdésesnek/egyeztetendőnek jelölt részei már külön megjelölés nélkül szerepelnek; az anyag keletkezése változatlanul 2010. szeptember 1-je. Az anyag versenyfelügyeleti eljárás szempontjából releváns részei érdemben²³⁹ nem változnak, az alábbiak kivételével:
- Az „Eljárás és szankciók” cím „b) Szankciók” alcímében már nem szerepel kérdésesként a bírság kiszabása sem, annak összege azonban differenciálódik: A minőségi normák megsértéséért maximum 50 ezer Ft bírság szabható ki. A minőségi normák kismértékű megszegéséért írásbeli figyelmeztetést vagy, maximum 20 ezer Ft bírság járhat.
 - Új elemként, a munkaerő-kölcsönzési díj átfogalmazásával jelenik meg az anyag „Szakértelemre vonatkozó normák” cím „c) Munkafolyamatok” alcím „Munkaerő kölcsönzés” részében, hogy a „Tagok kötelezettséget vállalnak arra, hogy a mindenkori Kölcsönbe-adó és Kölcsönvevő között megállapodott – munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás ellenértékét képező – díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a kölcsönzés időtartamára a kölcsönzött munkavállalókat megillető munkabér, valamint az ehhez kapcsolódó, a munkáltató által fizetendő járulékok, adók együttes összegénél. Ledolgozott óra alapú elszámolásnál a fenti díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a munkabér és hozzá kapcsolódó járulékoknak és adóknak a törvényi szabályozásnak megfelelően munkáltató által fizetendő távolléti díjakból eredő költségeivel növelt összegénél.”
- 302) [személyes adat] 2011. január 3-i, „Új Etikai és szakmai standardok - véleményezés január 10-ig!” tárgyú e-mailjére²⁴⁰ a Trenkwalder részéről [személyes adat] válaszolt 2011. január 10-én az „FW: SZTMSZ: Új Etikai és szakmai standardok – véleményezés január 10-ig!” tárgyú e-mailben, továbbítva [személyes adat], a Trenkwalder munkaerő-közvetítési üzletágvezetője véleményét. [személyes adat] általánosságban megjegyezte, hogy az anyag 90%-ban megfelel az aktuális Etikai Kódex irányelveinek, ezért elsőként azt javasolta, hogy ennek az anyagnak is Etikai Kódex legyen az elnevezése. A vizsgálattal érintett kikötések közül az átcsábítással kapcsolatban tett észrevételt, felvetve, hogy a szövegben az aktív átcsábítás tilalma a személyzeti tanácsadóra vonatkozik, vagyis más beosztású személyt (pl. projektvezető, irodavezető, főkönyvelő) szabad átcsábítani?

Nyilatkozatok

- 303) Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²⁴¹ a Pannon-Work ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat],²⁴² a Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán

²³⁷VJ/61-136/2017. számú bizonyíték-összefoglaló melléklete; A csatolmány elnevezése: „SZTMSZ_minőségi_szakmai_standardek_Elnokseg_verzio_V3.doc”.

²³⁸ Az irat 2010. október 1-jén készült, szerzője „Pcverwalter”, utoljára [személyes adat] módosította, 2010. október 5-én.

²³⁹ „Az SZTMSZ tagok vállalják, hogy egy adott Ügyfélhez általuk kiközvetített munkatársakat semmilyen körülmények között közvetlenül állásajánlattal nem keres meg.” Az előírás szövegezésében az „általuk” „saját maguk által” szövegezésre változott. Az „Eljárás és szankciók” cím alá bekerül, hogy amennyiben Etikai Bizottsági tag ellen merül fel panasz, a bepanaszolt tag helyét az SZTMSZ elnöke veszi át az Etikai Bizottságban az eljárás teljes lefolytatásáig. Az etikai eljárás költségét az elmarasztalt fél viseli. Etikai eljárás esetén a fellebbezés benyújtására nyitva álló idő 30 nappal 15 napra csökken.

²⁴⁰ VJ/61-136/2017., 25. számú irat.

²⁴¹ VJ61-195/2017., 8. kérdésre adott válasz.

²⁴² VJ61-204/2017., 5. kérdésre adott válasz.

[személyes adat]²⁴³ és [személyes adat]²⁴⁴ előadta, hogy nem emlékszik arra, hogy válaszoltak volna az SZTMSZ 2011. január 3-i e-mailjére. A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat]²⁴⁵ és [személyes adat]²⁴⁶ előadta, hogy nem tudják, hogy a többi tag reagált-e az anyagra.

304) [személyes adat] tanúvallomása szerint nem emlékezett arra, hogy melyik tag javasolta a minimum munkaerő-kölcsönzési díj az e-mailhez csatolt anyagban szereplő megfogalmazását. Előadása szerint az említett változat kialakításában több tag pénzügyi vezetője is részt vett, hogy az adók és járulékok megfizetését ne lehessen megkerülni.²⁴⁷

Összegzés

305) A 2011. január 3-i e-mail tanúsága szerint az SZTMSZ munkatársa az átcsabítási tilalomra, a no touch-ra, a sortartásra, valamint a minimum munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó rendelkezéseket tartalmazó Etikai és szakmai sztenderdeket valamennyi tagnak megküldte e-mailben, véleményezésre.

306) A rendelkezésre álló adatok és ügyfélnyilatkozatok alapján nem azonosítható, hogy a tagok részéről bármilyen válasz érkezett volna az anyagra, a Trenkwalder kivételével, amely észrevétel az átcsabítás pontosítására vonatkozik. olyan bizonyíték sem merült fel, amely szerint az SZTMSZ által a 2011. január 3-i e-mailben megküldött anyag tartalmával kapcsolatban bármelyik tag ellenvetését fogalmazta volna meg.

307) E jegyzőkönyv szövege („új etikai és szakmai standardok”) is azt mutatja, hogy már létezett egyfajta SZTMSZ Etikai Kódex, az Etikai és szakmai sztenderdek előzményeként, az azonban nem került feltárássra az eljárás során.

V.2.1.21. A 2011. január 13-i közgyűlés

308) [személyes adat] a 2011. január 11-i, a tagoknak szóló, az „Emlékeztető - Taggyűlés: január 13-a, 15:00-18:00 óra, Trenkwalder tárgyaló” tárgyú e-mailben²⁴⁸ ismertette a 2011. január 13-ára, a Trenkwalder székhelyére szervezett SZTMSZ közgyűlés tervezett napirendi pontjait. Ezek között került említésre az Etikai Bizottság beszámolója, az „Etikai és szakmai standardok megvitatása, elfogadása”.

309) Az SZTMSZ 2011. január 13-i, a Trenkwalder székhelyén²⁴⁹ tartott közgyűléséről²⁵⁰ készült jegyzőkönyv²⁵¹ az Etikai Bizottság beszámolója kapcsán előzetesen az „Etikai és szakmai standardok megvitatása, elfogadása” megjegyzést tartalmazza.

310) A jegyzőkönyv szerint a megbeszélésen az Etikai Bizottság beszámolt arról, hogy bár tudomásuk szerint a tagok között voltak 2010-ben etikai problémák, de az Etikai Bizottsághoz e tárgyban hivatalos megkereséssel nem fordultak. Az elnökség álláspontja szerint etikai kérdésekben első körben a tagoknak egymás között érdemes egyeztetni, ennek eredménytelensége esetén kell az ügyet az Etikai Bizottság elé vinni. A

²⁴³ VJ/61-200/2017., 11. kérdésre adott válasz.

²⁴⁴ VJ/61-205/2017., 4. kérdésre adott válasz.

²⁴⁵ VJ/61-200/2017., 11. kérdésre adott válasz.

²⁴⁶ VJ/61-205/2017., 4. kérdésre adott válasz.

²⁴⁷ VJ/61-192/2017., 18. kérdésre adott válasz.

²⁴⁸ VJ/61-135/2017., 10. számú irat;

²⁴⁹ A Trenkwalder akkori székhelye az 1062 Budapest, Aradi utca 8-10. alatt volt.

²⁵⁰ A közgyűlésen az Adecco ([személyes adat]), a Kelly ([személyes adat]), a Manpower ([személyes adat]), az MP Solutions Kft. ([személyes adat]), a Pannon-Work ([személyes adat]), a Prohumán ([személyes adat], [személyes adat]), a Randstad ([személyes adat]), a Select ([személyes adat]), az ADAB Kft. ([személyes adat]), az Aim 2 Please Kft. ([személyes adat]), a JOB Kft. ([személyes adat]), a Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]), az MCL Consulting Kft. ([személyes adat]), a Pannonjob Kft. ([személyes adat]), a Stáb 1990 Kft. ([személyes adat]), a Tele-Scope Kft. ([személyes adat]), a Tredis [személyes adat], a Trenkwalder ([személyes adat]) és a Work Force ([személyes adat]) vettek részt.

²⁵¹ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válaszhoz csatolt melléklet.

jegyzőkönyv rögzíti, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek kialakítása az Etikai Bizottság feladata volt, amely a nyár folyamán elkészült, az elnökség átnézte és a tagság a közgyűlés előtt véleményezésre megkapta. A jegyzőkönyv szerint a tagok közül előzetesen a Trenkwalder véleményezte az anyagot. Azt, hogy a Trenkwalder pontosan milyen körben fejtette ki véleményét, a jegyzőkönyvben nem szerepel. Az Etikai Kódex tartalma kapcsán megfogalmazott további javaslatok között szerepelt az átcsábítás fogalma. A jegyzőkönyv szerint annak minősül minden olyan eset, ahol a jelölt nem önmagától jelentkezett a tag által meghirdetett pozícióra és az valamennyi munkavállalóra vonatkozik, az ahhoz kapcsolódó „büntetés” pedig legyen egyenértékű az adott területen meghatározható átlag közvetítési díjjal.

Nyilatkozatok

- 311) A Manpower értelmezése szerint a jegyzőkönyvben leírtak azt tanúsítják, hogy a Trenkwalder véleményezte az anyagot, és azt az Etikai Bizottság figyelembe vette.²⁵²
- 312) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] az Etikai Kódex kapcsán írt részből előadta, hogy az átcsábítás tilalmának elvét már korábban alkalmazták, a szankciókat azonban csak az Etikai és szakmai sztenderdek elfogadása után.²⁵³
- 313) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem volt elfogadott alapelv az átcsábítás tilalma; sokkal inkább elvi, etikai szabály. Ha elfogadták volna az átcsábítás tilalmát, akkor betartották volna a tagok.²⁵⁴
- 314) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem emlékszik arra, hogy szavaztak volna az átcsábítási tilalomról.²⁵⁵
- 315) A Trenkwalder a 2011. január 13-i közgyűlésről készült jegyzőkönyv kapcsán előadta, hogy azt a 2018. március 5-i közgyűlésen kapta kézhez, azonban docx kiterjesztésben, amelyet pdf formátumra konvertáltak; így az nem szkennelt és utólag nem szerkeszthető, illetve módosítható változatban áll rendelkezésére. Az említett jegyzőkönyv szerint a Trenkwalder véleményezte az Etikai és szakmai sztenderdeket, azonban annak megfogalmazásából nem lehet pontosan megállapítani, hogy pontosan ki járt el a Trenkwalder nevében, és ő pontosan milyen tartalmú nyilatkozatot tett. Mivel [személyes adat] akkori vezető tisztségviselő nem működik együtt a Trenkwalder jelenlegi vezetésével, nem tudják rekonstruálni a nyilatkozat tartalmát. A Trenkwalder álláspontja szerint ezért a 2011. január 13-i közgyűlésről készült jegyzőkönyv érdemi bizonyító erővel a versenyfelügyeleti eljárás során nem bír.
- 316) [személyes adat] tanúvallomása szerint túl általánosnak ítélték az átcsábítás szabályát, ezért merült fel szankcionálásként egy általános közvetítési díj megfizetése. Kérdésre elmondta, hogy a jegyzőkönyvben említett, a Trenkwalder véleményezésére utaló rész [személyes adat] 2010. szeptember 26-i e-mailjére vonatkozhat. Előadása szerint az átcsábítás kivételével a vizsgált kikötésekre nem érkezett észrevétel a közgyűlésen.²⁵⁶

Összegzés

- 317) A 2011. január 13-i közgyűlési jegyzőkönyv alapján megállapítható, az Etikai és szakmai sztenderdek témája; azon belül részletesen az átcsábítás tilalma került megvitatásra, és különösen az ahhoz kapcsolódó szankció lehetősége.
- 318) A jegyzőkönyv rögzíti, hogy a tagok közül az SZTMSZ által a 2011. január 3-i e-mailben körbeküldött anyagra csak a Trenkwalder válaszolt. Az eljáró versenytanács

²⁵² VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz.

²⁵³ VJ/61-141/2017., 16. kérdésre adott válasz.

²⁵⁴ VJ/61-166/2017., 17. kérdésre adott válasz.

²⁵⁵ VJ/61-187/2017., 8. kérdésre adott válasz.

²⁵⁶ VJ/61-192/2017., 20. kérdésre adott válasz.

szerint a Trenkwalder jegyzőkönyvben említett véleményét – az időbeli egybeesésre tekintettel – a fent ismertetett, 2011. január 10-i, „FW: SZTMSZ: Új Etikai és szakmai standardok – véleményezés január 10-ig!” tárgyú e-mail tartalmazza, amely az átcsábítás tilalmához fűz pontosító kérdéseket, nem pedig a [személyes adat] tanúvallomásában említett, 2010. szeptember 26-i e-mail. Ezekre tekintettel a Trenkwalder nyilatkozatával szemben egyértelműen rekonstruálható, hogy milyen körben tett észrevételeket a Trenkwalder az Etikai és szakmai sztenderdek kapcsán.

- 319) A jegyzőkönyv tartalma szerint a 2011. január 3-i e-mailben valamennyi taghoz eljuttatott Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő, vizsgált rendelkezések közül a közgyűlésen kizárólag az átcsábítás tilalmára tértek ki a tagok; annak kapcsán is csak az alkalmazandó szankció mértéke volt kérdéses.

V.2.1.22. Az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. április 12-i, online szavazása, a 2011. április 20-i döntés

- 320) [személyes adat] a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre küldött e-mailben²⁵⁷ arról tájékoztatta a tagokat, hogy az Etikai Bizottság módosította az „Etikai és Szakmai Standerdek” anyagát, a tagok észrevételei alapján, azt az SZTMSZ elnöksége átnézte és elfogadta. Az e-mailhez csatolta a végleges változatot szavazásra, azzal, hogy kérte, 2011. április 20-ig jelezzenek vissza a tagok, elfogadják-e azt. Az e-mail mellékletében szereplő, 2011. áprilisi keltezésű²⁵⁸ „SZTMSZ minőségi normák” fejlécű irat.²⁵⁹
- 321) A 2011. áprilisi keltezésű anyag megegyezik a 2011. január 3-i e-mail mellékleteként megküldött változattal, azzal, hogy az SZTMSZ tagok munkavállalóinak átcsábítására vonatkozó szabály szankcióval egészül ki: „Amennyiben bármely tag ezt a szabályt megszegi, az új munkáltató az átcsábított munkavállaló után vezetői szintű pozíció esetén 1 millió Ft-ot, alacsonyabb szintű pozíció esetén 400,000 Ft-ot köteles megfizetni.”
- 322) [személyes adat] e-mailjére [személyes adat] (ügyvezető igazgató, Manpower) még aznap válaszolt „RE: Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailjében,²⁶⁰ azzal, hogy „teljes mélységében” még nem volt alkalma átnézni az anyagot, ugyanakkor néhány előzetes, általános jellegű és a vizsgálat szempontjából nem releváns észrevételt is megfogalmazott. Az e-mailt azzal zárta, hogy a „minimális tartalmakat” megnézi.
- 323) [személyes adat] 2011. április 12-i e-mailjére a Randstad részéről [személyes adat] 2011. április 22-én válaszolt, a „RE: Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben,²⁶¹ jelezve, hogy a Randstad elfogadja a megküldött anyagot. [személyes adat] azt is leírta, hogy tájékoztatja az érintett munkatársakat a releváns témákról.
- 324) A rendelkezésre álló irati bizonyítékok és az SZTMSZ nyilatkozata²⁶² alapján nem állapítható meg, hogy a Manpower-en és a Randstad-on kívül bármely más vállalkozás reagált volna [személyes adat] 2011. április 12-i e-mailjére.

Nyilatkozatok

- 325) Az ahc international ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat],²⁶³ illetve a Work Force ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat]²⁶⁴ elmondta, hogy nem emlékszik arra, hogy reagáltak volna [személyes adat] 2011. április 12-i e-mailjére.

²⁵⁷ VJ/61-88/2017., 14. és 17.2 számú mellékletek; VJ/61-135/2017., 11. számú irat; VJ/61-136/2017., 26. számú irat.

²⁵⁸ A csatolmány elnevezése: „SZTMSZ_minőségi_szakmai_standerdek_Elnokseg_verzio_V5.doc”.

²⁵⁹ VJ/61-135/2017., 11. számú irat;

²⁶⁰ VJ/61-88/2017., 14. számú melléklet.

²⁶¹ VJ/61-135/2017., 12. számú irat;

²⁶² VJ/61-159/2017., 10. kérdésre adott válasz. Az SZTMSZ egyetlen válasz e-mailt sem azonosított.

- 326) Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy előzetesen, online szavazással elfogadták volna az anyagot. Az abban leírtak a tagok árazását nem befolyásolhatták, az MP Solutions nem azok alapján dolgozott.²⁶⁵
- 327) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elismerte, hogy az online szavazás során a Randstad az Etikai és szakmai sztenderdeket elfogadta, annak májusi aláírása már csak formalitás volt.²⁶⁶
- 328) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy ha az anyaggal kapcsolatban online szavazást tartottak, akkor valószínűleg visszajeleztek, hogy elfogadják azt, azonban a részletekkel nem foglalkoztak, el sem olvasták. Ha a többiek elfogadták, a Prohumán sem fogalmazott meg ellenvetést, nem tulajdonítottak nagy jelentőséget neki.²⁶⁷

Összegzés

- 329) A 2011. április 12-i e-mail szerint az SZTMSZ munkatársa megküldte az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. január 3-i változat kiegészített, az átcsábításhoz pénzbírságot kapcsoló verzióját valamennyi tagnak, már kifejezetten szavazásra bocsátva az anyagot, 2011. április 20-i határidővel. A rendelkezésre álló adatok és iratok szerint csak a Manpower és a Randstad válaszolt az e-mailre.
- 330) Az eljáró versenytanács szerint a Manpower 2011. április 12-i válasza annak tartalma alapján nem tekinthető akként, hogy a Manpower ekkor, azaz ezen emailjének az elküldésekor megszavazta, elfogadta volna a szavazásra bocsátott döntést, hiszen a leírtak szerint még ekkor csak egyes észrevételeit fogalmazta meg a Manpower az átküldött anyaggal kapcsolatban, a vizsgált kikötéseket nem érintően, további megvitatandó kérdéseket vetett fel. Nincs azonban arra vonatkozó adat, hogy a Manpower a szavazásra nyitvaálló határidőben küldött volna további választ, az anyaggal kapcsolatban további észrevételt, módosítási javaslatot tett volna, azaz nincs arra vonatkozó bizonyíték, hogy a vállalkozás ellenvetést fogalmazott volna meg, vagy kifejezetten jelezte volna, hogy nem fogadja el azt, attól nem határolódott el.
- 331) A Randstad 2011. április 22-i válasz e-mailjében írtak és a Randstad ([személyes adat]) nyilatkozata alapján megállapítható, hogy az SZTMSZ felhívására elfogadta, megszavazta az Etikai és szakmai sztenderdekben írtakat.
- 332) Az e-mailben kifejezetten szavazásra bocsátották az anyagot, határidőt jelölve meg. Bár a fenti két tagon kívül nem áll rendelkezésre arra vonatkozó bizonyíték, hogy más tag kifejezetten válaszolt volna az e-mailre, ugyanakkor egy tag²⁶⁸ sem fogalmazott meg ellenvetést, vagy kifejezett elhatárolódást a rendelkezésekkel szemben. Az eljáró versenytanács szerint ezért legalábbis hallgatólagosan valamennyi tag (beleértve a Manpower is) elfogadta a szavazási határidővel, 2011. április 20-ával az Etikai és szakmai sztenderdekben leírtakat, köztük a minimum munkaerő-kölcsönzési díjra, a sortartásra, a no touch-ra és az átcsábítási tilalomra vonatkozó rendelkezéseket. Az eljáró versenytanács ezen álláspontját alátámasztják a következőkben ismertetett, 2011. április 22-i, „SZTMSZ etikai kódex” tárgyú,²⁶⁹ valamint a 2011. május 3-i, „FW: ÚJ IDŐPONT-változatlan_helyszín_ - _Közvetítési_szekció_ülés_2011.05.11._szerda-_15:00_óra,_Adecco_tárgyaló” tárgyú, a

²⁶³ VJ/61-181/2017., 6. kérdésre adott válasz.

²⁶⁴ VJ/61-163/2017., 8. kérdésre adott válasz.

²⁶⁵ VJ/61-195/2017., 10. kérdésre adott válasz.

²⁶⁶ VJ/61-141/2017., 21. kérdésre adott válasz.

²⁶⁷ VJ/61-200/2017., 12. kérdésre adott válasz.

²⁶⁸ Az akkor aktuális tagságot az V.1. fejezetben található táblázat tartalmazza.

²⁶⁹ VJ/61-135/2017., 12. számú irat;

tagoknak címzett e-mailekben²⁷⁰ írtak is, illetve a 2011. május 11-ei keltezésű – a V.2.1.24 fejezetben ismertetett - dokumentum is.

V.2.1.23. Az Etikai és szakmai sztenderdek belső kommunikációja – Randstad

333) [személyes adat] a 2011. április 22-i, „SZTMSZ etikai kódex” tárgyú belső e-mailje²⁷¹ azt mutatja az eljáró versenytanács álláspontja szerint, hogy a Randstad az Etikai és szakmai sztenderdek aznapi, e-mailben történő elfogadásával magára nézve alkalmazandónak és kötelező erejűnek tekintette azt, amelynek érdekében a Randstad munkatársainak figyelmét felhívta az Etikai és szakmai sztenderdekre, külön kiemelve az ezen szabályok megszegése esetén járó szankciókat.

V.2.1.24. Az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. május 11-i változata

334) [személyes adat] SZTMSZ titkár a 2011. május 3-i, „FW: ÚJ IDŐPONT-változatlan_helyszín - Közvetítési szekció ülés 2011.05.11. szerda-15:00 óra, Adecco tárgyaló” tárgyú, a tagoknak címzett e-mailben²⁷² leírta, hogy a közvetítési szekció ülésének új időpontja 2011. május 11. lesz, az Adecco székhelyén. Az ülésről azt írta, hogy „*az eddig jelzett témák mellett sor kerül az általatok online megszavazott új etikai és szakmai sztenderdek aláírására is*”, ezért kérte, hogy az ülésre aláírási joggal rendelkező munkavállaló jöjjön.

335) Az SZTMSZ fejlécével ellátott, 2011. május 11-én kelt, SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek fejlécű irat²⁷³ tartalmilag alapvetően megegyezik a [személyes adat] által 2011. április 12-én a tagoknak megküldött változattal. A vizsgált, releváns rendelkezésektől eltekintve kiegészült az anyag az adatvédelemre, és a pályázó referencia szerzésére vonatkozó 1-1 mondatrészsel, ill. mondattal.²⁷⁴

336) A szintén az SZTMSZ fejlécével ellátott, „SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek” elnevezésű irathoz tartozó táblázat az egyes tagvállalkozások és azok képviselőinek nevét tartalmazza, amelyekhez egy „Aláírás” elnevezésű oszlop is tartozik. Az iraton az alábbi vállalkozások és képviselőik nevei szerepelnek nyomtatottan: ADAB Kft. ([személyes adat]); Adecco ([személyes adat]); ahc international ([személyes adat]); Aim to Please Kft. ([személyes adat]); AT WORK Kft. ([személyes adat]); GAP Consulting Bt. ([személyes adat]);²⁷⁵ Grafton Recruitment Kft. ([személyes adat]); JOB Kft. ([személyes adat]); Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]); Kelly ([személyes adat]); Manpower ([személyes adat]); MCL Consulting Kft. ([személyes adat]); MP Solutions ([személyes adat]); Multijob Kft. ([személyes adat]); Pannonjob Kft. ([személyes adat]); Pannon-Work ([személyes adat]); Prohumán ([személyes adat]); P&Bert Kft. ([személyes adat]); Randstad ([személyes adat]); Select ([személyes adat]); Stáb 1990 Kft. ([személyes adat]); Tele-Scope Kft. ([személyes adat]); Tredis ([személyes adat]); Trenkwalder ([személyes adat]); Work Force ([személyes adat]).

337) Az eredeti aláírásokat tartalmazó iratot az SZTMSZ becsatolta,²⁷⁶ amelyből kiderül, hogy a fentiek közül tényleges aláírók között nem szerepel a GAP Consulting Bt. ([személyes adat]), a Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]) és a Tredis ([személyes

²⁷⁰ VJ/61-135/2017., 15. számú irat.

²⁷¹ VJ/61-135/2017., 13. számú irat.

²⁷² VJ/61-135/2017., 15. számú irat;

²⁷³ VJ/61-106/2017., 1. sz. melléklet.

²⁷⁴ VJ/61-159/2017., 10. kérdésre adott válasz. „Az adatvédelmi nyilvántartásba történő bejegyzési kötelezettséget eleget tettek.” „A pályázó referencia beszerzésre vonatkozó hozzájárulása rendelkezésre áll.”

²⁷⁵ A GAP Consulting Bt. az aláírók között szerepel. Az eljáró versenytanács szerint ez azt mutatja, hogy 2011-ben még tagja volt a szövetségnek. VJ/61-209/2017., 5. kérdésre adott válasz.

²⁷⁶ VJ/61-106/2017., M/1. számú melléklet. Másolatban: VJ/61-86/2017., 14. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-88/2017., 13.1/1. számú melléklet. A Manpower az adatszolgáltatása összeállításához kérte meg a dokumentumot az SZTMSZ-től.

adat]). Megjegyzendő még, hogy a tényleges aláírók körében az Adecco, az Aim to Please Kft., valamint a Prohumán esetében az eljáró személy neve más, mint ami az iraton előre nyomtatottan szerepel.²⁷⁷

338) Az SZTMSZ előadása szerint,²⁷⁸ az Etikai és szakmai sztenderdeket a következő tagvállalkozások „papíron is” elfogadták, „nem közgyűlés” keretében:²⁷⁹ az ADAB Kft.; az Adecco; az ahc international; az Aim to Please Kft.; az AT WORK Kft., a Grafton Kft.; a JOB Kft.; a Karrier Hungária Kft.,²⁸⁰ a Kelly; a Manpower; az MCL Consulting Kft.; az MP Solutions; a Multijob Kft.; a Pannonjob Kft.; a Pannon-Work; a Prohumán; a P&bert Kft.; a Randstad; a Select; a Stáb 1990 Kft.; a Tele-Scope Kft.; a Trenkwalder és a Work Force.

339) A kérdéses iratot tehát aláírta mind az Adecco, mind a Grafton (aki előzetes álláspontra tett beadványában azt is elismerte, hogy az Etikai Kódex megfogalmazásában tevékenyen részt vett), mind a Manpower, vagyis azon vállalkozások, akik az előzetes álláspontra tett észrevételükben előadták, hogy nem bizonyított, hogy a 2011. áprilisi online döntésben részt vettek volna, hiszen nem bizonyított, hogy megkapták volna az emailt, nem volt feltárható a tagsag@sztmsz.hu címlista mögötti emailcímek pontos listája. Az eljáró versenytanács ezzel kapcsolatban hangsúlyozza, hogy álláspontja szerint megállapítható a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, hogy a három vállalkozás is részt vett az online döntésben, de a fentiek alapján az is megállapítható, hogy ezen vállalkozások papír alapon is aláírták az etikai és szakmai sztenderdeket. Így az eljáró versenytanács egyértelműen megállapítja, hogy részt vettek a jogsértő döntés meghozatalában, hiszen a kérdéses dokumentumot később alá is írták.

340) [személyes adat] a „RE: Tréning munkacsoport – következő megbeszélés május 23-a,16:00,” tárgyú, a Select egy munkatársa részére 2011. május 17-én küldött e-mailje mellékletében csatolta az SZTMSZ „elfogadott” etikai kódexét.²⁸¹

341) [személyes adat] „új tréning szekció – SZTMSZ alapszabály, etikai kodex, tagfelvétel rendje módosítás” tárgyú, 2011. május 26-i e-mailjében kérte [személyes adat] ügyvédet, hogy a leendő tréning szekciót illessze be az alapszabályba és az „etikai kódexbe”; az e-mail szövege szerint mellékelte az új szekcióra vonatkozó pontokat.²⁸²

Nyilatkozatok

342) Az SZTMSZ szerint az Etikai és szakmai sztenderdeket 2011. május 11-én fogadták el, és aznap lépett hatályba.²⁸³ Jogi szempontból is megvizsgálták, amelynek alátámasztásaként hivatkozott a [személyes adat]-val folytatott, fenti levelezésre.²⁸⁴

343) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] vizsgálói kérdésre megerősítette, hogy az online szavazásra tekintettel már csak formális volt az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. májusi aláírása.²⁸⁵

344) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy nem emlékszik az online szavazásra, nem véleményezte az anyagot, de ellenvetése sem volt azzal

²⁷⁷ Adecco – [személyes adat]; Aim to Please – [személyes adat]; Prohumán – [személyes adat].

²⁷⁸ VJ/61-86/2017., 10. kérdésre adott válasz, 44. bekezdés.

²⁷⁹ VJ/61-86/2017., 12. kérdésre adott válasz, 55. bekezdés.

²⁸⁰ Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy a Karrier Hungária Kft. nem írta alá a 2011. május 11-i keltezésű dokumentumot, bár az SZTMSZ kifejezetten az azt elfogadó tagok között említi.

²⁸¹ VJ/61-106/2017., M/4. számú melléklet.

²⁸² Itt utal rá az eljáró versenytanács, hogy [személyes adat] csak 2011. október 19-én válaszolt [személyes adat], az „sztmsz etikai kódex” tárgyú e-mailben, és az e-mail szerint a megadott információk alapján átalakította az etikai kódexet, kiegészítve az új szekcióval. VJ/61-106/2017., M/4. számú melléklet.

²⁸³ VJ/61-86/2017., 7. kérdésre adott válasz.

²⁸⁴ VJ/61-106/2017., 9. kérdésre adott válasz.

²⁸⁵ VJ/61-200/2017., 16. kérdésre adott válasz.

kapcsolatban. 2011-ben a Tredis nem volt jelen az aláírásnál, ezért nem írta alá, és később sem kérték meg erre. Az számított, hogy a tagok többsége, és ezáltal az SZTMSZ elfogadja azt.²⁸⁶

- 345) A Work Force ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy online vagy más módon szavazott volna a Work Force.²⁸⁷
- 346) [személyes adat] tanú nem emlékezett az online szavazásra; általánosságban elmondta, hogy előfordultak a szövetségben belül online szavazások.²⁸⁸
- 347) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elismerte, hogy az online szavazás során a Randstad az Etikai és szakmai sztenderdeket elfogadta, annak májusi aláírása már csak formalitás volt.²⁸⁹

Összegzés

- 348) [személyes adat] SZTMSZ titkár 2011. május 3-i e-mailjében akként minősíti az Etikai és szakmai sztenderdeket, mint amelyet a tagok már előzetesen, a 2011. április 12-i e-mailben történt felhívás alapján, elektronikus úton elfogadtak („általatos online megszavazott új etikai és szakmai standerdek”).
- 349) Bár [személyes adat] 2011. május 3-i e-mailjében a következő szekcióülést jelölte meg az Etikai és szakmai sztenderdek aláírásának helyszínékként, a rendelkezésre álló adatok alapján – a szekcióülési jegyzőkönyv hiányában – nem azonosítható, hogy a 2011. május 11-i keltezésű dokumentum aláírására pontosan milyen körülmények között került sor.
- 350) Voltak olyan tagok, akik – az eljáró versenytanács által nem azonosított okból – nem írták alá a 2011. május 11-i keltezésű dokumentumot. Mivel azonban a 2011. április 12-i e-mailnél kifejtettek szerint, a döntés az elektronikus szavazás záró napjával (április 20.) az eljáró versenytanács álláspontja szerint megtörtént, a fizikai aláírása a dokumentumnak csak megerősíti, kiegészíti a korábbi döntést. Ezt az értelmezést erősítik meg a Randstad és a Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán előadottak is, amelyek szerint formálisnak lehet tekinteni az elektronikus szavazást követően a 2011. május 11-i keltezésű dokumentum aláírását, illetve a Tredis nyilatkozatát, amely szerint az számított, hogy az SZTMSZ tagok többsége elfogadta azt. Ennek ellenére az aláírás megerősíti azt a tényt, hogy az érintett eljárás alá vontak meghozták a döntést.

V.2.1.25. Az elfogadott Etikai és szakmai sztenderdek trénerekre történő alkalmazhatóságának kimondása 2011. június 15-én

- 351) 2011. június 10-én [személyes adat] SZTMSZ titkár a tagoknak címzett, „FW: SZTMSZ taggyűlés - téring szekció anyagok” tárgyú e-mailhez²⁹⁰ csatoltan megküldte a tréning munkacsoport által készített anyagokat, amelyek az új szekcióra vonatkozó etikai szabályokat és a felvétel rendjét tartalmazzák. [személyes adat] arra kérte a tagokat, hogy a megküldött anyagokat nézzék át a közgyűlésre. A csatolt, „Tréning szekció – Fogalmak, Etikai Kódex, adatszolgáltatási kötelezettség tervezet” fejlécű anyag²⁹¹ az „Etikai Kódex” alcím alatt azt tartalmazza, hogy az SZTMSZ Etikai Kódexét kibővítik a tréning szekcióra vonatkozó részekkel, és azt az eddigiekhez hasonlóan aláírásukkal hitelesítik a tagok (azok ügyvezetője, és lehetőleg még egy munkatárs, aki aktívan részt vett az SZTMSZ munkájában). Az „Etikai Kódex” alcím 7. pontja szerint kibővítik az SZTMSZ Etikai Kódexét a trénerekre is, a tekintetben, hogy „SZTMSZ tagok

²⁸⁶ VJ/61-187/2017., 13. kérdésre adott válasz.

²⁸⁷ VJ/61-163/2017., 12. kérdésre adott válasz.

²⁸⁸ VJ/61-192/2017., 20. kérdésre adott válasz.

²⁸⁹ VJ/61-141/2017., 21. kérdésre adott válasz.

²⁹⁰ VJ/61-135/2017., 17. számú irat;

²⁹¹ VJ/61-135/2017. 17.; „Tréning szekció fogalmak etikai kódex.doc”

aktívan nem kezdeményeznek munkaviszonyra irányuló szerződéses jogviszonyt a szövetség másik tagjának munkatársával vagy kizárólagos szerződéssel bíró alvállalkozójával (kizárólag az álláshirdetésre történő jelentkezés elfogadott). Kivételt képez, amennyiben ez minden érintett fél akaratos beleegyezésével történik. Amennyiben bármely tag ezt a szabályt megszegi, az új munkáltató az átcsoportosított munkavállaló után vezetői szintű pozíció esetén 1 millió Ft-ot, alacsonyabb szintű pozíció esetén 400,000 Ft-t köteles megfizetni.” A szintén az e-mail mellékletében szereplő, „A tagfelvétel rendje” fejlécű, 2011. májusi keltezésű anyag szerint²⁹² az SZTMSZ-be való belépéskor nyilatkoznia kell az új tagnak, hogy az SZTMSZ „Etikai Kódexét megismerte, és magára nézve kötelezőnek elfogadja”.

352) Az SZTMSZ 2011. június 15-i, az Adecco székhelyén tartott közgyűlésén²⁹³ a jegyzőkönyv²⁹⁴ szerint, szavazás esetén az ahc international és a Stáb 1990 Kft. nevében a Select, az At Work Kft. nevében a JOB Kft. képviselője szavaz, írásos meghatalmazás alapján. A jegyzőkönyv szerint az SZTMSZ e közgyűlésén alakult meg a Tréning és HR Tanácsadás szekció. A jegyzőkönyv rögzítette, hogy az SZTMSZ Etikai Kódexe az új szekcióra is vonatkozik („trénerekre kibővítve”), és kiegészül a szekcióra speciálisan vonatkozó részekkel is. Utóbbiak között 7. pontban felsoroltként szerepel a fent hivatkozott, az SZTMSZ tagok munkavállalójának átcsoportosítására vonatkozó tilalom. A jegyzőkönyv szerint a közgyűlés a munkacsoport által kialakított fogalmakat, felvételi rendet és Etikai Kódexet 17 igen szavazattal és 1 tartózkodással elfogadta. Az SZTMSZ nem tudta azonosítani, hogy melyik vállalkozás tartózkodott a szavazástól.²⁹⁵ A leírtak szerint a tagok közül a Select, a Pannonjob Kft. és a Work Force szeretne részt venni az új szekcióban. Az alapszabály, a felvételi rend és az Etikai Kódex módosítása után az iratokat beadják a bíróságra, az új szekció a beadás időpontjától él.

353) [személyes adat] 2011. június 17-én, a „taggyűlés jegyzőkönyv” tárgyú e-mail²⁹⁶ mellékleteként megküldte a jegyzőkönyvet a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre.

Nyilatkozatok

354) Az SZTMSZ a 2011. június 15-i jegyzőkönyv „trénerekre kibővítve” fordulatáról előadta, hogy felmerült a tréning szekció létrehozásának szándéka, amely a kizárólag képzések, oktatás és tréning megszervezésével foglalkozó tagoka tömörítette volna. Az Etikai és szakmai szttenderdek 2011. június 15-i módosítása arra vonatkozott, hogy annak rendelkezései alkalmazhatóak legyenek a tréner tagokra; a tréning szekció azonban nem jött létre.²⁹⁷

355) [személyes adat] tanú szerint az ülésen megalakult tréning szekcióra tekintettel történt meg az Etikai és szakmai szttenderdek trénerekre bővítése. A tréning szekció azonban ténylegesen nem működött.²⁹⁸

356) Az ahc international ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, a közgyűlési meghívót nem olvasta el; a meghatalmazást azért adta a Select-nek, hogy meglegyen a szavazáshoz szükséges taglétszám, azzal azonban nem foglalkozott, hogy milyen kérdésben szavaznak. A jegyzőkönyvet e-mailben megkapta, de azt sem olvasta el, és

²⁹² „SZTMSZ_tagfelvétel_rendje-kibővített.doc”.

²⁹³ A közgyűlésen az alábbi személyek vettek részt: [személyes adat] (ADAB Kft.), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (JOB Kft.), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (MCL Consulting Kft.), [személyes adat] (MP Solutions Kft.), [személyes adat] (Multijob Kft.), [személyes adat] (Pannonjob Kft.), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Tele-Scope Kft.), [személyes adat] (Tredis), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force).

²⁹⁴ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete;

²⁹⁵ VJ/61-106/2017., 13. kérdésre adott válasz.

²⁹⁶ VJ/61-135/2017., 18. számú irat.

²⁹⁷ VJ/61-106/2017., 12. kérdésre adott válasz.

²⁹⁸ VJ/61-192/2017., 21. kérdésre adott válasz.

egyéb formában sem értesítette a Select vagy bárki más, hogy miről született döntés a közgyűlésen.²⁹⁹

Összegzés

- 357) Az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. június 15-i módosítása kapcsán megállapítható, hogy a közgyűlésen részt vett valamennyi tag megszavazta azt, annak érdekében, hogy annak rendelkezései alkalmazhatóak legyenek a tréner tagokra. Bár egy, a rendelkezésre álló adatok szerint pontosan nem azonosítható tag tartózkodott a szavazástól, az eljáró versenytanács szerint az nem értékelhető a szavazás tárgyától való kifejezett elhatárolódásként.
- 358) Az eljáró versenytanács szerint azonban az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. június 15-i módosításában a korábbi, 2011. május 11-i keltezésű változathoz (mellyel kapcsolatos döntés a fentiek szerint 2011. április 20-án született meg az elektronikus szavazás során) képezt nem jelent meg olyan újabb tartalmi elem, amely versenyjogi értékelést igényel. Bár a 2011. június 15-i módosítással a tréning szekcióra, illetve annak tagjaira is kiterjesztették az Etikai és szakmai sztenderdek rendelkezéseit, már a 2011. május 11-i változat is minden tagra irányadó volt; emellett a tréning szekció tagjai – így a jegyzőkönyvben név szerint említett Select, Work Force és Pannonjob Kft. – a korábbi, 2011. május 11-i változatot már elfogadták.

V.2.1.26. A 2011. december 1-jei közgyűlés

- 359) Az SZTMSZ 2011. december 1-jén, a Randstad székhelyén tartott közgyűlésén³⁰⁰ a jegyzőkönyv szerint³⁰¹ – amely jegyzőkönyvet [személyes adat] szövetségi titkár 2011. december 9-én, a „Taggyűlési jegyzőkönyv” tárgyú e-mail³⁰² mellékleteként („SZTMSZ Taggyűlés_jegyzokonyv_111208.doc”)³⁰³ küldött meg a tagsag@sztmsz.hu e-mail címre – az Etikai Bizottság beszámolt arról, hogy az elmúlt két évben nem volt etikai vétséggel kapcsolatos ügye. A jegyzőkönyv szerint „Az Etikai kódex kibővítésére és a Szakmai sztenderdek kidolgozására 2010-ben került sor, végleges elfogadása 2011. I. félévben történt.” Emellett említésre került, hogy 2011. második félévben az anyag a tréning szekcióra vonatkozó részekkel bővült.
- 360) A 2011. december 1-jei közgyűlés jegyzőkönyve szintén összefoglalja az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítésének folyamatát, annak „végleges” elfogadásaként 2011. első félévét megjelölve.

A közbeszerzési kikötés előzménye: a Pannon-Work – Prohumán vita

- 361) [személyes adat] a 2012. február 27-én [személyes adat] részére küldött „Etikai panasz” tárgyú e-mail³⁰⁴ mellékletében („etikai-panasz2.pdf”) csatolta [személyes adat], a Pannon-Work igazgatóságának elnöke³⁰⁵ által az SZTMSZ Etikai Bizottságának küldött panaszát. A 2012. február 23-án kelt etikai panasz az Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Educatio) által „Munkaerő kölcsönzés Győr munkavégzési

²⁹⁹ VJ/61-181/2017., 11. kérdésre adott válasz.

³⁰⁰ A 2011. december 1-jei közgyűlésen az Adecco ([személyes adat]), az ahc intenational ([személyes adat]),³⁰⁰ a Kelly ([személyes adat]), a Pannon-Work ([személyes adat]), a Prohumán ([személyes adat]), a Randstad ([személyes adat]), a Select ([személyes adat]), a Trenkwalder ([személyes adat]) és a Work Force ([személyes adat]), valamint az ADAB Kft. ([személyes adat]), a JOB Kft. ([személyes adat]), a Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]), az MCL Consulting Kft. ([személyes adat]) és a Pannonjob Kft. ([személyes adat]) vettek részt. A közgyűlésen a Stáb 1990 Kft.-t a Select ([személyes adat]), az MP Solutions Kft.-t a Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]) képviselte.

³⁰¹ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-87/2017., 4. számú melléklet; VJ/61-90/2017., 10.1. számú melléklet; VJ/61-135/2017., 20. számú irat melléklete.

³⁰² VJ/61-87/2017., 4. számú melléklet; VJ/61-135/2017., 20. számú irat.

³⁰³ „SZTMSZ Taggyűlés_jegyzokonyv_111208.doc”

³⁰⁴ VJ/61-135/2017., 21. számú irat; VJ/61-136/2017., 29. számú irat.

³⁰⁵ [személyes adat] a [személyes adat] e-mailcímről küldte az e-mailt.

helyszínel” tárgyú közbeszerzési eljárást érintette. Az etikai panasz szerint a pályázatban a műszaki alkalmasság feltétele az volt, hogy a pályázók olyan, legalább két éves, közoktatási szakmai tapasztalattal rendelkező munkavállalókat mutassanak fel, akik vállalják a projektben a munkát és arról a pályázatban becsatolt önéletrajzukban nyilatkoznak. A közbeszerzési eljárás során a Pannon-Work mellett a Prohumán is részt vett, amely vállalkozás a Pannon-Work három munkavállalójának adataival nyújtotta be ajánlatát, és amely körülményre az ajánlatkérő is rákérdezett a hiánypótlás során. A Prohumán ugyanis megkereste a Pannon-Work három munkavállalóját és nyilatkoztatta őket, hogy nyertes pályázat esetén a Prohumán munkavállalóiként dolgoznak. A Pannon-Work kérte az SZTMSZ Etikai Bizottságát, hogy állapítsa meg, hogy a Prohumán etikai vétséget követett el, és alkalmazzon vele szemben megfelelő jogkövetkezményt.

- 362) A Prohumán 2012. március 30-i, az SZTMSZ Etikai Bizottságának címzett beadványában³⁰⁶ [személyes adat] régióvezető foglalta össze a Prohumán álláspontját. Ebben leírta, hogy a közbeszerzési pályázatok során általános, hogy az adott feladat elvégzésére az adott munkahelyen elfogadott, helyismerettel és tapasztalattal rendelkező munkavállalót preferálnak az ajánlatkérők. Bár a jogszabályi előírások okán időszakonként újabb közbeszerzést kell lebonyolítani, a gyakorlat szerint, ha a közbeszerzésen új ajánlattevő nyer, saját állományába veszi és az ajánlatkérő számára tovább kölcsönzi az érintett munkavállalókat, anélkül, hogy a toborzás és kiválasztás folyamatát annak minden költségével és a beválás bizonytalanságával végig csinálná. A Prohumán szerint ez nem csak az új ajánlattevőnek és az ajánlatkérőnek, hanem a munkavállalónak is előnyös, mert megmarad a munkája. A Prohumán a leírtak alapján eddig e gyakorlat szerint járt el, és [személyes adat] utalt arra is, hogy amikor korábban a Pannon-Work munkavállalója volt, szintén e gyakorlatot követte. A beadvány szerint [személyes adat] felkereste Győrben az Educatio képviselőjét, [személyes adat]-t, azzal, hogy a Prohumán indul a közbeszerzési eljárás során, illetve, hogy a Prohumán nyertessége esetén a feladat teljesítésére alkalmaznák az adott feladatot ellátó munkavállalókat. Az Educatio képviselőjének pozitív visszajelzésére [személyes adat] jelezte neki, hogy a munkavállalók szándéknyilatkozatát és önéletrajzát csatolná az ajánlatához. Az Educatio képviselője felajánlotta segítségét, hogy a Prohumán által megküldött szándéknyilatkozatot aláírta a munkavállalókkal és azt az önéletrajzokkal együtt átadja [személyes adat]-nek. Az így megkapott anyagot a Prohumán pályázati anyagához csatolták is. [személyes adat] hangsúlyozta, hogy ő maga soha nem találkozott a munkavállalókkal, ezért a munkavállalók átcsábítása fel sem merült.
- 363) A Prohumán 2012. március 30-i, Etikai Bizottsághoz címzett beadványában leírtakat támasztja alá a [személyes adat] által 2012. január 17-én a „Rendelkezésre állási nyilatkozat” tárgyú e-mail³⁰⁷ mellékleteként az Educatio részére átküldött rendelkezésre állási nyilatkozat is.
- 364) Az SZTMSZ 2012. április 19-i keltezésű, SZTMSZ/2012/1. számú határozatában³⁰⁸ az Etikai Bizottság – amelynek tagjai [személyes adat] etikai bizottsági elnök (Kelly), valamint [személyes adat] (Tredis) és [személyes adat] (At Work)³⁰⁹ etikai bizottsági tagok voltak – elmarasztalta a Prohumán-t, és figyelmeztette, hogy a jövőben működése során az SZTMSZ és a szakma által elvárt szakmai és etikai szabályokat maximálisan betartva végezze tevékenységét. Az Etikai Bizottság pénzbüntetést nem szabott ki, azonban figyelmeztette a Prohumán-t, hogy amennyiben további panasz érkezik vele szemben, pénzbüntetéssel, súlyosabb esetben kizárással sújtható. A határozat indokolása szerint, etikai szempontból az lett volna a helyes, ha a Prohumán a saját adatbázisából

³⁰⁶ VJ/61-136/2017., 30. számú irat.

³⁰⁷ VJ/61-136/2017., 28. kérdésre adott válasz.

³⁰⁸ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válaszhoz csatolt melléklet.

³⁰⁹ VJ/61-106/2017., 6. kérdésre adott válasz.

mutatott volna fel azonos tapasztalattal rendelkező munkavállalókat. Az Etikai Bizottság kitért arra, hogy az ajánlatkérő az ajánlati felhívásban nem jelölte meg a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának lehetőségét/kötelezettségét, hanem kifejezetten az alkalmasság minimum feltételeként szabták, hogy az ajánlattevők maguk rendelkezzenek a megfelelő szakemberekkel; erre tekintettel az ajánlatkérő a Prohumán ajánlatát érvénytelennek minősítette.

365) A Prohumán fellebbezése nyomán az Etikai Bizottság 2012. szeptember 17-én kelt határozatával a 2012. április 19-én kelt SZTMSZT/2012/1. sz. határozatában foglalt elmarasztalást visszavonta, tekintettel egyrészt arra, hogy egyik fél sem nyert a közbeszerzési eljárásban, másrészt a munkavállalók önéletrajzait kifejezetten az ügyfél kérésére és közreműködésével, a munkavállalók közvetlen megkeresése nélkül csatolta. Az Etikai Bizottság döntésében emellett „elvi határozatot” fogalmazott meg, amelynek betartására felhívta a feleket a további közbeszerzési eljárásokban való részvételük során. A határozatban az Etikai Bizottság kifejtette, hogy továbbra is fenntartja azon álláspontját, amely szerint munkavállalók direkt megkeresése sem nem szükségszerű, sem nem etikus, és felhívta a feleket, hogy ettől a magatartástól a továbbiakban tartózkodjanak. A határozat azzal zárul, hogy az Etikai Bizottság kezdeményezi az Etikai és szakmai sztenderdek módosítását, amely szerint a közbeszerzési eljárás során bármely tag a tudomására jutott olyan információt, amely másik tag munkavállalóit érinti, köteles a munkaadó taggal írásban közölni.³¹⁰

Nyilatkozatok

366) A Prohumán nyilatkozatában megerősítette, hogy az Educatio által lebonyolított közbeszerzési eljáráson olyan munkavállalók szakmai életrajzával pályázott, akik a pályázat beadásakor nem vele, hanem a Pannon-Work-kel álltak munkaviszonyban. A Prohumán nyilatkozata szerint az egyébként bevett piaci gyakorlat alapján járt el, amely folyamatos feladatellátást, üzembiztonságot jelentett a kiírónak, mert az ajánlatkérő – amelynek adott időszak leteltét követően újra pályáztatnia kellett a szolgáltatást – a közbeszerzési eljárás lebonyolítását követően is a korábban – más vállalkozástól – kölcsönzött munkavállalók kölcsönzésével kívánta végeztetni a feladatot.³¹¹ A Prohumán szerint, a piacon uralkodó gyakorlat alapján, ha a kölcsönbeadó vállalkozás változik, a kölcsönzött munkavállalóknak van lehetőségük az új kölcsönbeadóval szerződni.³¹²

367) A Pannon-Work nyilatkozata szerint, mivel csupán a Pannon-Work volt az SZTMSZ tagja, a Gamax Informatikai Kft. nem, [személyes adat] bármely címről is küldött e-mailt az SZTMSZ tagjainak, értelemszerűen a Pannon-Work nevében járt el. Előadása szerint az SZTMSZ tagsági köre is ekként értelmezte [személyes adat] nyilatkozatait, hiszen előttük is ismert volt, hogy a Gamax Informatikai Kft. nem tagja az SZTMSZ-nek, így a tagságot érintő kérdésekben nyilatkozattételre nem jogosult.³¹³

368) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy azért sérelmezték a Prohumán eljárását, mert ezzel eleshettek volna egy tendertől, hiszen míg a Pannon-Work igazolni tudta a szaktudás rendelkezésre állását, a Prohumán csak csalárd módon, a Pannon-Work munkavállalójának adataival.³¹⁴ Előadása szerint a Prohumán-nal felmerült vitát megbeszélték, és azt, hogy ilyen többet nem fordul elő.³¹⁵

Összegzés

³¹⁰ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válasz és 19. számú kérdéshez kapcsolódó melléklet.

³¹¹ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.3. pont és 19. kérdésre adott válasz.

³¹² VJ/61-84/2017., 19. kérdésre adott válasz.

³¹³ VJ/61-177/2017., 11. kérdésre adott válasz.

³¹⁴ VJ/61-204/2017., 10. kérdésre adott válasz.

³¹⁵ VJ/61-204/2017., 9. kérdésre adott válasz.

369) A fenti iratok alapján megállapítható, hogy egy konkrét közbeszerzési eljárás keretében kölcsönzött munkavállaló ajánlatadáshoz kapcsolódó megkeresése miatt élt panasszal a Pannon-Work a Prohumán-nal szemben. Az Etikai Bizottság ezen etikai ügy kapcsán tett javaslatot a későbbi közbeszerzési kikötés Etikai és szakmai szttenderdekben történő előírására.

V.2.2. Az átcsábítási tilalom 2012. szeptember 27-i kiegészítésének előzménye: az MP Solutions és a Karrier Hungária Kft. közötti etikai vita

370) Az SZTMSZ 2012. június 27-án kelt, az MP Solutions³¹⁶ által a Karrier Hungária Kft.-vel szemben benyújtott etikai panasz tárgyában született, SZTMSZ/2012/2. számú Etikai Bizottsági határozat szerint az Etikai Bizottság – amelynek tagjai [személyes adat] elnök (Kelly), [személyes adat] (Tredis) és [személyes adat] (At Work) voltak – megállapította, hogy a Karrier Hungária Kft.-vel szemben benyújtott etikai panasz jogos, mert a Karrier Hungária Kft. nem vette figyelembe az Etikai Kódex átcsábításra vonatkozó rendelkezéseit, és egy konkrét munkavállalót nem álláshirdetésre történő jelentkezés alapján vett alkalmazásba. Az Etikai Bizottság felhívta ezért a Karrier Hungária Kft.-t, hogy az Etikai és szakmai szttenderdek szabályai szerint, vagy a két fél külön megállapodása alapján kialakított díjat fizesse meg a panasztevőnek.³¹⁷

371) A Karrier Hungária Kft. fellebbezésére az Etikai Bizottság 2012. augusztus 24-én kelt határozatában³¹⁸ az elmarasztalást fenntartotta, azzal, hogy 100.000 Ft megfizetésére tett ajánlást. Az Etikai és szakmai szttenderdek módosítására is javaslatot fogalmazott meg a határozat; eszerint „harmadik személy, vagy ügyfél ajánlása, amennyiben a munkavállaló végez aktív munkakeresést, továbbra is elcsábításnak számít; továbbá nem számít elcsábításnak, ha a keresést végző tag adatbankban talál rá a munkavállaló anyagára”.³¹⁹

Nyilatkozatok

372) Az SZTMSZ előadta a 2012. augusztus 24-én kelt határozatban szereplő díjfizetési ajánlással kapcsolatban, hogy az Etikai Bizottság nem írhatott elő fizetési kötelezettséget. Tudomása szerint a két tagvállalkozás anélkül rendezte az ügyet, hogy a Karrier Hungária Kft. fizetett volna.³²⁰

373) Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az Etikai Bizottság által jóváhagyott számlázást nem érvényesítették a Karrier Hungária Kft.-vel szemben.³²¹

374) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a fenti ügy volt az első etikai bizottsági ülése, ahol mindhárom tag jelen volt, ő csak végighallgatta azt. Az Etikai Bizottság határozatában ajánlást fogalmazott meg, a felek döntötték el, kifizetik-e a bírságot vagy máshogyan rendezik a helyzetet. Tudomása szerint a Karrier Hungária Kft. ezen ügy miatt ki is lépett.³²²

Összegzés

375) A fenti iratok alapján megállapítható, hogy az MP Solutions által a Karrier Hungária Kft.-vel szemben kezdeményezett etikai ügy tapasztalatai alapján tett javaslatot az Etikai Bizottság az Etikai és szakmai szttenderdek átcsábítási tilalmat érintő módosítására.

³¹⁶ Az Etikai Bizottság határozatában mindvégig a Majer&Field Kft. neve szerepel az MP Solutions helyett, a fellebbezés kapcsán hozott határozat azonban már helyesen az MP Solutions-t említi.

³¹⁷ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válasz melléklete.

³¹⁸ VJ/61-91/2017., 28. számú melléklet.

³¹⁹ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válasz melléklete.

³²⁰ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válasz melléklete.

³²¹ VJ/61-195/2017., 14. kérdésre adott válasz.

³²² VJ/61-187/2017.

V.2.2.1. A 2012. szeptember 27-i közgyűlési döntés, az Etikai és szakmai sztenderdek módosítása

- 376) [személyes adat] a 2012. szeptember 27-i, „Taggyűlés témák” tárgyú e-mailben³²³ leírta [személyes adat]-nak, hogy az aznapi közgyűlés napirendi pontjai között mindenképp legyen szó az Etikai és szakmai sztenderdek módosításáról, amiről [személyes adat] fog majd beszélni. [személyes adat] csatoltan megküldte az Etikai és szakmai sztenderdek módosítását, háttérszínnel kiemelve a módosításokat:
- A munkaerő kölcsönzés kapcsán új elemként megjelenik, hogy „Közbeszerzési eljárásban való részvétel során bármely tag a tudomására jutott olyan információt, amely másik tag munkavállalóit érint, köteles a munkaadó taggal írásban közölni”.
 - Az „Etikai normák” részben a korábbi szabály kiegészítéseként megjelenik, hogy „E körben a munkatárs vagy alvállalkozó átcsábításának tekintendő harmadik személy vagy ügyfél ajánlása, abban az esetben is, ha a munkavállaló aktív munkakeresést folytat. Nem tekintendő átcsábításnak, ha a keresését végző tag adatbankban talál rá a munkavállaló anyagára. Ezt vita esetén a tag arra alkalmas dokumentumokkal igazolni köteles.”
- 377) Az SZTMSZ 2012. szeptember 27-én, a Randstad székhelyén, annak tárgyalójában tartott munkaerő-közvetítési szekcióülésén³²⁴ a jegyzőkönyv³²⁵ szerint szó volt arról, hogy elkészítenek egy olyan dokumentumot, amit a tagok saját alkalmazottaiknak adnak, annak érdekében, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek a napi működés során is érvényesüljenek.
- 378) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy tudomása szerint nem készült el a jegyzőkönyvben említett segédlet. Emlékei szerint egyébként az SZTMSZ elnöksége vetette fel egy, az Etikai és szakmai sztenderdek rendelkezéseit tartalmazó segédlet összeállításának ötletét, amelyet konferenciákra is el tudtak volna vinni.³²⁶
- 379) Az SZTMSZ szintén aznap, 2012. szeptember 27-én, a Randstad székhelyén, annak tárgyalójában tartott közgyűlésen a jegyzőkönyv³²⁷ szerint az Adecco ([személyes adat]), a Kelly ([személyes adat]), a Prohumán ([személyes adat]), a Randstad ([személyes adat]), a Select ([személyes adat]), a Tredis ([személyes adat]), a Trenkwalder ([személyes adat]) és a Work Force ([személyes adat]), valamint az ADAB Kft. ([személyes adat]), az AT Work Kft. ([személyes adat]), a Karrier Hungária Kft. ([személyes adat]) és a Pannonjob Kft. ([személyes adat]) vettek részt. Súlytalan az Adecco azon érve az előzetes álláspontra, ami szerint aláírt jelenléti ív hiányában az Adecco részvétele nem bizonyítható, hiszen a jegyzőkönyvben a részt vevő képviselő nevének megjelölésével szerepel. Az ítélezési gyakorlat szerint a vállalkozások irati bizonyítékkal ellentétes magyarázata önmagában nem elegendő a jogsértés alól történő mentesüléshez.³²⁸
- 380) A napirendi pontok között szerepelt az „Etikai Kódex” módosítása. Ezzel kapcsolatban a 2012. október 5-én kelt jegyzőkönyv³²⁹ rögzíti, hogy az Etikai Bizottság „az elmúlt

³²³ VJ/61-136/2017., 31. számú irat.

³²⁴ A közvetítési szekcióülésen [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.), [személyes adat] (AT Work Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.) vettek részt.

³²⁵ VJ/61-87/2017., 7. számú melléklet; VJ/61-135/2017., 22. számú irat melléklete; VJ/61-136/2017., 32. számú irat melléklete.

³²⁶ VJ/61-141/2017., 25. kérdésre adott válasz.

³²⁷ VJ/61-135/2017., 23. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-87/2017., 7. számú melléklet; VJ/61-90/2017., 3. számú melléklet; VJ/61-91/2017., 24. számú melléklet.

³²⁸ A Fővárosi Bíróság Legfelsőbb Bíróság által helybenhagyott 7.K.31091/2007/16. sz. ítélete.

³²⁹ VJ/61-136/2017. számú bizonyíték-összefoglaló

hetekben” két etikai ügyet vizsgált, illetve, hogy az említett két ügyben hozott döntések nyomán az Etikai és szakmai sztenderdek módosítása is szükségessé vált.

- 381) A jegyzőkönyv utalt a Pannon-Work és a Prohumán közötti korábban ismertetett etikai vitára, majd arra, hogy az Etikai Bizottság javaslatot tett az Etikai és szakmai sztenderdek módosítására, konkrét szövegtervezet is megfogalmazva: „Közbeszerzési eljárásban való részvétel során bármely tag a tudomására jutott olyan információt, amely másik tag munkavállalóit érint, köteles a munkaadó taggal írásban közölni.” A jegyzőkönyv szerint azonban az Etikai Bizottság javaslatát a tagság túl általánosnak találta, ezért azt további pontosítást követően elektronikus szavazásra kell bocsátani.
- 382) A jegyzőkönyvben említett, az MP Solutions és a Karrier Hungária Kft. közötti – korábban ismertetett - etikai ügy nyomán az Etikai Bizottság az Etikai Kódex következők szerinti módosítására tett javaslatot: „E körben a munkatárs vagy alvállalkozó átcsábításának tekintendő harmadik személy vagy ügyfél ajánlása, abban az esetben is, ha a munkavállaló aktív munkakeresést folytat. Nem tekintendő átcsábításnak, ha a keresését végző tag adatbankban talál rá a munkavállaló anyagára. Ezt vita esetén a tag arra alkalmas dokumentumokkal igazolni köteles.” A jegyzőkönyv szerint az Etikai Bizottság által megfogalmazott e módosítást a közgyűlés egyhangú szavazással elfogadta.
- 383) A közgyűlésen nem volt jelen, így az átcsábítási tilalomról való szavazásban sem vett részt minden akkori tag, így az eljárás alá vontak közül az ahc international, a Manpower, az MP Solutions, a Pannon-Work, valamint az Aim To Please Kft. és a Grafton Kft.
- 384) A 2012. szeptember 27-i munkaerő-közvetítési szekcióülés, valamint az aznapi közgyűlés jegyzőkönyvét [személyes adat] a 2012. október 8-i, a „Jegyzőkönyvek” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mail címre küldött e-mailjéhez csatolta.³³⁰

Nyilatkozatok

- 385) A Manpower a 2012. szeptember 27-i közgyűlés kapcsán kiemelte, hogy azon nem jelent meg, az Etikai és szakmai sztenderdek módosításáról nem szavazott.³³¹
- 386) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a közbeszerzési eljárás kapcsán írtak értelmezése szerint azt jelentik, hogy legközelebb szóljon a Prohumán, ha az ő munkavállalójának adataival pályázna.³³²
- 387) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az átcsábítási tilalom kapcsán azt pontosították, hogy mi minősül aktív keresésnek, ami díjfizetéssel szankcionálandó, illetve, hogy mit jelent a nem direkt keresés.³³³
- 388) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem tudta értelmezni a közbeszerzési kikötést a jegyzőkönyvben leírt formában. Arra sem tudott magyarázatot adni, hogy mi indokolta az átcsábítás tilalmának módosítását.³³⁴
- 389) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a közbeszerzési eljárással kapcsolatos etikai ügy nyomán azt szerették volna elkerülni, hogy egy tag a másik tag munkavállalóját ajánlja ugyanarra a pozícióra. Az Etikai Bizottság fogalmazta meg a szabályt, neki kellett beszámolnia erről a közgyűlésen. Az átcsábítási tilalom változásáról elmondta, hogy úgy sem lehetett megkeresni egy tag munkavállalóját közvetlenül, ha egy ügyfél ajánlja, hogy egy munkavállaló váltani szeretne. Az „alvállalkozó” kifejezés azért jelent meg, mert nem biztos, hogy munkajogviszonyban történik a foglalkoztatás.

³³⁰ VJ/61-136/2017., 32. számú irat; „Kozvetites_jegyzokonyv_120927.pdf”; „Taggyules_120927.pdf”

³³¹ VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz, 12.3 pont.

³³² VJ/61-204/2017., 10. kérdésre adott válasz.

³³³ VJ/61-200/2017., 17. kérdésre adott válasz.

³³⁴ VJ/61-166/2017., 23. kérdésre adott válasz.

390) A Work Force előadása szerint a közbeszerzési eljárással kapcsolatos rendelkezésekről 2012-ben tárgyalt a közgyűlés etikai vétségek kapcsán. A 2012. szeptember 27-i jegyzőkönyv nyilatkozata szerint rögzíti, hogy az információ megosztásra vonatkozó szabályt a közgyűlés túl általánosnak találta, nem fogadta el, és a jegyzőkönyv szerint erről később írásbeli szavazás folyt.³³⁵

Összegzés

391) A 2012. szeptember 27-i jegyzőkönyv alapján megállapítható, hogy a jelenlévők, így az Adecco, a Kelly, a Prohumán, a Randstad, a Select, a Tredis, a Trenkwalder és a Work Force, valamint az ADAB Kft., az AT Work Kft., a Karrier Hungária Kft. és a Pannonjob Kft. egyhangúlag elfogadták az átcsábítási tilalom további kiegészítését. Eszerint aktív megkeresésnek számít az is, ha egy ügyfél vagy harmadik személy ajánlására keresnek meg állásajánlattal egy SZTMSZ taghoz köthető személyt, mégha az aktív keresést is folytat. A rendelkezés a munkaviszony keretében foglalkoztatottak mellett azokra a személyekre is vonatkozott, akik vállalkozói szerződésben álltak valamelyik taggal. A rendelkezés egyértelműsítette azt is, hogy nem tekintendő átcsábításnak, ha állásportálon találják meg más tag munkavállalójának önéletrajzát.

392) A döntés meghozatalát támasztja alá a 2012. december 13-i közgyűlésén³³⁶ készült jegyzőkönyv is, ami az Etikai és szakmai sztenderdek érintő 2012. évi módosításként említette a közbeszerzési tender esetén a tagok közötti tájékoztatási kötelezettséget, valamint a munkavállalók átcsábítási szabályainak pontosítását.

393) A közbeszerzési kikötés kapcsán megállapítható, hogy az Etikai Bizottság által a Prohumán etikai ügye kapcsán megfogalmazott szövegjavaslatot nem fogadták el, annak további pontosítását látták indokoltnak; egyben az elektronikus szavazásra bocsátás mellett döntöttek.

V.2.3. A 2012. október 19-ei döntés: Az Etikai és szakmai sztenderdek módosítása – elektronikus szavazás

394) Az SZTMSZ titkára, [személyes adat] 2012. október 16-án „Etikai Kódex módosítás - elektronikus szavazás” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu címre küldött e-mailjében³³⁷ tájékoztatta a tagokat arról, hogy a legutóbbi közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdek két módosításáról született döntés, azzal, hogy az egyik szövegrész további pontosítása szükséges. Háttéranyagként a kérdéses közgyűlési jegyzőkönyvet újra megküldte a tagoknak csatolmányban. Az e-mailben javasolt szövegszerű módosítás a következő volt: „Közbeszerzési eljárásban való részvétel során a pályázó tag más cég munkavállalójának adataival, önéletrajzával a munkaadó cég tudta és beleegyezése nélkül nem pályázhat. Köteles továbbá a közbeszerzéshez kapcsolódó, tudomására jutott olyan információt, amely másik tag munkavállalóit érint, a munkaadó taggal közölni.” [személyes adat] kérte, hogy küldjék meg neki a tagok elektronikus szavazatukat; határidőt nem jelölt meg.

395) A Grafton Kft. részéről³³⁸ [személyes adat] üzletág vezető (2012. október 16-án 9:24-kor), az Aim To Please Kft. részéről³³⁹ [személyes adat] ügyvezető igazgató (2012.

³³⁵ VJ/61-87/2017., 12. és 17. kérdésekre adott válaszok.

³³⁶ VJ/61-136/2017., 37. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz; VJ/61-87/2017., 5. számú melléklet; VJ/61-90/2017., 2. számú melléklet. A közgyűlésen [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.) vettek részt.

³³⁷ VJ/61-87/2017., 8. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 17.3. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 33. számú irat.

³³⁸ VJ/61-135/2017., 23. számú irat; VJ/61-136/2017., 33. számú irat.

³³⁹ VJ/61-135/2017., 24. számú irat; VJ/61-136/2017., 34. számú irat.

október 16-án 9:32-kor), a Pannon-Work részéről [személyes adat]³⁴⁰ (2012. október 16-án 9:35-kor), a Pannonjob Kft. részéről³⁴¹ [személyes adat] közvetítési üzletágvezető (2012. október 16-án 9:38-kor), az MP Solutions részéről [személyes adat]³⁴² (2012. október 16-án 11:30-kor) még aznap válaszoltak³⁴³ [személyes adat], válaszukat a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre is megküldve, és jelezték, hogy az Etikai Kódex módosítása számukra elfogadható. A Randstad részéről [személyes adat] (2012. október 16-án 15:02-kor) szintén aznap válaszolt,³⁴⁴ elfogadva az anyagot egy, az e-mail szövegezésében [személyes adat]-nek címzett, ténylegesen azonban csak [személyes adat] (Grafton) megküldött e-mailben. A vizsgálat nem azonosított a Randstad részéről az SZTMSZ felé e tárgyban küldött további e-mailt.

396) [személyes adat] 2012. október 19-i, „Fwd: Etikai Kódex módosítás - elektronikus szavazás” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu címre küldött e-mailjében³⁴⁵ arra kérte a tagokat, hogy aki még nem küldte meg szavazatát, aznap estig tegye meg.

397) Az SZTMSZ-nek nem áll rendelkezésére az elektronikus szavazás eredményösszesítője. A szavazás körülményeit illetően csak annyit tudott megállapítani, hogy azt [személyes adat] e-mail címéről indították, valamint, hogy négy egyetértést kifejező válasz e-mail érkezett, a Grafton Kft., az Aim To Please Kft., a Gamax Kft. és a Pannonjob Kft. részéről.³⁴⁶

Nyilatkozatok

398) Az SZTMSZ előadása szerint a 2012. október 16-i e-mailben szavazásra bocsátott rendelkezést e-mailváltással, nem formális döntéshozatal keretében fogadta el a tagság.³⁴⁷

399) Az ahc international ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az SZTMSZ 2012. október 16-i e-mailjére nem válaszolt, az nem is érintette őket.³⁴⁸ Az ahc international munkaerő-kölcsönzési tevékenységet 2010 óta nem végez, amellyel kapcsolatban csatolta azt a határozatot másolatban, amely szerint a vállalkozást a munkaerő-kölcsönző nyilvántartásból 2011. január 1-jével törölték.³⁴⁹

400) A Manpower előadása szerint a rendelkezés előkészítésében és elfogadásában nem vett részt.³⁵⁰

401) Az MP Solutions előadása szerint a közbeszerzési előírás kérdésében utóbb elektronikus szavazást kért az egyesületi titkár a távollévő tagoktól, egy némileg módosult szövegváltozattal.³⁵¹ Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az előírás rájuk nem vonatkozott, mert közbeszerzési eljárásban nem vettek részt, annak megszavazásából sem előnyük, sem hátrányuk nem származott,³⁵² érintettség hiányában megszavazták a módosítást.³⁵³

³⁴⁰ VJ/61-135/2017., 25. számú irat; [személyes adat] a [személyes adat] e-mail címről válaszolt; VJ/61-136/2017., 35. számú irat.

³⁴¹ VJ/61-135/2017., 26. számú irat; VJ/61-136/2017., 36. számú irat.

³⁴² VJ/61-91/2017., 24. számú melléklet.

³⁴³ VJ/61-135/2017., 27. számú irat;

³⁴⁴ VJ/61-135/2017., 27. számú irat;

³⁴⁵ VJ/61-135/2017., 28. számú irat; VJ/61-87/2017., 8. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 17.3. számú melléklet.

³⁴⁶ VJ/61-108/2017., 3. kérdésre adott válasz. Az SZTMSZ e körben előadta még, hogy a kérdéses bejövő e-mailek a szerveren sem találhatóak meg, azokat évekkkel ezelőtt a vizsgálatról teljes függetlenül törölték.

³⁴⁷ VJ/61-86/2017., 16. c kérdésre adott válasz.

³⁴⁸ VJ/61-181/2017., 12. kérdésre adott válasz.

³⁴⁹ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

³⁵⁰ VJ/61-88/2017., 12. c) és 18. kérdésekre adott válasz.

³⁵¹ VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz.

³⁵² VJ/61-195/2017., 15. kérdésre adott válasz;

³⁵³ VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz.

- 402) A Pannon-Work ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy ebben a megfogalmazásban már nem előzetes tájékoztatáshoz köti a más munkavállalójának adataival történő pályázást, hanem azt nem engedi meg.³⁵⁴ Nem tudott arról, hogy az előírás nem csak közbeszerzési eljárásokra vonatkozik. Szaktudás igazolása esetén nem az a megoldás, ha más munkavállalót megkeresi, hanem a megfelelő szaktudást más forrásból meg kell keresni, vagy ne induljon a tenderen.³⁵⁵ [engedékenységi nyilatkozat]³⁵⁶ Bár [személyes adat] a gamax.hu e-mailcímről válaszolt, a Pannon-Work kiemelte, hogy válaszát kifejezetten a Pannon-Work nevében fogalmazta meg, amely ténylegesen az SZTMSZ tagja volt.³⁵⁷
- 403) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy bár nem értettek egyet az előírással, arra nem emlékszik, hogy arra csupán nem reagáltak, vagy konkrét ellenvetést fogalmaztak meg.³⁵⁸ A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem szavaztak, mert nem értettek egyet a rendelkezéssel. Nincs tudomása arról, hogy az SZTMSZ felé dokumentáltan, írásban jelezték volna ellenvetésüket.³⁵⁹
- 404) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta a ténylegesen a [személyes adat] (Grafton) részére megküldött e-mailjéről, hogy szándéka szerint [személyes adat]-nek akarta azt megküldeni. Elképzelhető azonban, hogy [személyes adat] utóbb telefonon felhívta őt, és telefonon válaszolt neki. [személyes adat] megerősítette, hogy elmondható, hogy a Randstad a rendelkezést elfogadta, bár még fizikai munkaerő-kölcsönzéssel nem foglalkoztak, ezért nem volt számukra releváns.³⁶⁰
- 405) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az SZTMSZ e-mailjére nem reagált, mert az közbeszerzéssel kapcsolatos, ami nem érinti őket. Tagadta, hogy az Etikai Bizottság tagjaként szerepe lett volna szöveg kialakításában.³⁶¹
- 406) A Trenkwaldler hangsúlyozta, hogy a rendelkezés csupán egy tervezetben szerepelt, nincs tudomása arról, hogy azt az SZTMSZ valamely szerve elfogadta volna.³⁶²
- 407) A Work Force előadása szerint 2012. október 16-án kapta meg a SZTMSZ tagsága e-mailen az elfogadandó szöveget a közbeszerzési előírással kapcsolatban. Azonban nincs arra vonatkozó információjuk, hogy az e-mailes szöveg elfogadásában ki vett részt. Emlékeik szerint a Work Force nem szavazott e kérdésben, és erre vonatkozó e-mailt sem találtak a levelezésükben.³⁶³
- 408) [személyes adat] tanú nem emlékezett arra, hogy bármelyik tag ellenvetést fogalmazott volna meg a közbeszerzési előírás 2012. október 16-i változatával szemben.³⁶⁴

Összegzés

- 409) A közbeszerzési kikötés előzményének tekinthető a 361)-369) pontokban ismertetett vita. A 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mail alapján és az SZTMSZ fenti nyilatkozata alapján megállapítható, hogy az SZTMSZ online szavazásra bocsátotta az Etikai és szakmai sztenderdekben megjelenő közbeszerzési

³⁵⁴ VJ/61-204/2017., 11. kérdésre adott válasz.

³⁵⁵ VJ/61-204/2017., 12. kérdésre adott válasz.

³⁵⁶ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 37) bekezdése.

³⁵⁷ VJ/61-177/2017., 12. kérdésre adott válasz.

³⁵⁸ VJ/61-200/2017., 18. kérdésre adott válasz.

³⁵⁹ VJ/61-205/2017., 7. kérdésre adott válasz.

³⁶⁰ VJ/61-141/2017., 26. kérdésre adott válasz.

³⁶¹ VJ/61-187/2017., 17. kérdésre adott válasz.

³⁶² VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

³⁶³ VJ/61-87/2017., 12. és 17. kérdésekre adott válaszok; VJ/61-163/2017., 14. kérdésre adott válasz.

³⁶⁴ VJ/61-192/2017., 30. kérdésre adott válasz.

kikötés elfogadását, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímen keresztül minden tagot bevonva a szavazásba.

- 410) A fenti e-mailre küldött válaszok és az SZTMSZ nyilatkozata szerint az SZTMSZ által szavazásra bocsátott kikötést az MP Solutions, a Pannon-Work, az Aim To Please Kft., a Grafton Kft. és a Pannonjob Kft. kifejezetten elfogadták. A Randstad ugyan téves e-mailcímmel küldte a választ, azonban a Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] akként nyilatkozott, hogy valamilyen formában bizonyosan elfogadták a szavazásra bocsátott kikötést.
- 411) Az SZTMSZ fenti nyilatkozatában a Gamax Kft.-t említi, mint amely vállalkozás a szavazásban részt vett, mivel azonban a Gamax Kft. az SZTMSZ-nek nem volt tagja, ezért szavazatot sem adhatott le, csak a Pannon-Work, ahogyan az [személyes adat] válaszában szövegszerűen („PW”) is megjelenik.
- 412) A fenti hat vállalkozáson túl, további vállalkozás szavazásban való részvételét közvetlenül igazoló irati bizonyítékot nem tárt fel a GVH, egyes eljárás alá vontak – így az ahc international, a Work Force és a Tredis – pedig kifejezetten tagadták, hogy szavazatot adtak volna le.
- 413) Azáltal azonban, hogy az SZTMSZ online szavazásra bocsátotta a közbeszerzési kikötést, minden tagot felhívva a szavazásra, nemcsak a fenti, konkrét visszaigazoló választ küldő vállalkozások és a Randstad, hanem – legalábbis hallgatólagosan – a többi tag is elfogadta a rendelkezést. A vizsgálat nem azonosított olyan bizonyítékot, amely szerint bármelyik tagvállalkozás az egyet nem értését, elhatárolódását fejezte volna ki a rendelkezéssel szemben, azaz senki nem küldött vissza olyan választ a kifejezetten szavazásra felhívó emailre, ami szerint azt nem szavazza meg, attól elhatárolódik.
- 414) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatáson tett előadásai szerint nem értett egyet a kikötéssel, ezért nem válaszoltak az e-mailre. Kifejezett, attól elhatárolódó nyilatkozatot azonban előadásuk szerint nem terjesztettek az SZTMSZ, illetve a tagok elé. Ilyen elhatárolódó nyilatkozatot a vizsgálat sem tárt fel.
- 415) Az eljáró versenytanács a rendelkezést 2012. október 19-ével tekinti elfogadottnak, amikor még [személyes adat] 2012. október 19-i e-mailje szerint lett volna lehetőségük szavazni. A döntés meghozatalát támasztja alá továbbá a 2012. december 13-i közgyűlésén³⁶⁵ készült jegyzőkönyv is, ami az Etikai és szakmai sztenderdekkel érintő 2012. évi módosításként említette a közbeszerzési tender esetén a tagok közötti tájékoztatási kötelezettséget, valamint a munkavállalók átcsábítási szabályainak pontosítását. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján pedig 2012-ben ezen októberi online szavazás során volt releváns téma a közbeszerzési kikötés.
- 416) Az MP Solutions előadása szerint „érintettség hiányában” szavazta meg a módosítást. Az MP Solutions tevékenységi körében a cégjegyzék szerint azonban ebben az időszakban is szerepelt a munkaerő-kölcsönzési tevékenység, emellett a munkaerő-kölcsönzési tevékenységre vonatkozó hatósági engedélye 2017 májusáig érvényes volt.³⁶⁶ Megállapítható ezért, hogy az MP Solutions előadásával szemben potenciálisan őt is érinthette a fenti kikötés, amire tekintettel az adott döntés elfogadásában részt vehetett.
- 417) Az ahc international-nek ugyan ebben az időszakban munkaerő-kölcsönzési tevékenység folytatására nem volt már engedélye, az eljáró versenytanács álláspontja szerint a döntés meghozatalában való részvétele megállapítható, mivel - mint ezen időszak

³⁶⁵ VJ/61-136/2017., 37. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz; VJ/61-87/2017., 5. számú melléklet; VJ/61-90/2017., 2. számú melléklet. A közgyűlésen [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.) vettek részt.

³⁶⁶ VJ/61-91/2017. számú adatszolgáltatás (MP Solutions) 2. pont

vonatkozásában - korábbi kölcsönző cég, akinek a munkaerő-kölcsönzés csak a 2011. május 6.-2013. február 12. közötti időszakban nem szerepelt (onnantól viszont folyamatosan szerepelt) a cégnyilvántartási tevékenységében, potenciális versenytársa volt a többi kölcsönző cégnek.

V.2.4. A 2012. december 13-i közgyűlés

- 418) Az SZTMSZ 2012. december 13-i, a Randstad székhelyén tartott közgyűlésén³⁶⁷ az aznapi keltezésű jegyzőkönyv az Etikai és szakmai sztenderdeket érintő 2012. évi módosításként említette a közbeszerzési tender esetén a tagok közötti tájékoztatási kötelezettséget, valamint a munkavállalók átcsábítási szabályainak pontosítását.
- 419) A közgyűlési jegyzőkönyv a „Tervek 2013-ra” részben egyebek mellett az alábbiakat tartalmazza: „A kölcsönzésben az árakkal kapcsolatosan van szükség közös fellépésre. Célunk azoknak a minimum áraknak, szorzóknak meghatározása, amelyek alatt az adott megbízást, számszaki adatok alapján, csak veszteséggel lehet megvalósítani (önköltségi ár alatt). A tagok vállalják, hogy a minimum ár, szorzó alatti ajánlatot nem tesznek, ezzel is hozzájárulva a Szövetség piactisztítási és szakmai, etikai színvonal megtartási törekvéseihez. Célunk továbbá azt elérni, hogy a kölcsönvevőt jogi felelősség terhelje, ha önköltségi ár alatt kölcsönöz munkaerőt.”
- 420) A közgyűlésen került sor a Delego Személyzeti Szolgáltató Kft. tagfelvételére, amelynek keretében előadta, hogy „üzletpolitikájuk egyik fő alapköve legális piaci árak alkalmazása, önköltségi ár alatt nem vállalnak megbízást”.
- 421) A 2012. december 13-i közgyűlési jegyzőkönyvet [személyes adat] a 2012. december 20-i, a „Közgyűlés jegyzőkönyv” tárgyú e-mail³⁶⁸ mellékleteként,³⁶⁹ a tagsag@sztmsz.hu e-mail címen keresztül valamennyi tagvállalkozáshoz eljuttatta.

Nyilatkozatok

- 422) A Work Force a 2012. december 13-i közgyűlési jegyzőkönyvre hivatkozva hangsúlyozta, hogy aszerint 2013. évi feladat lett volna a kölcsönzési minimálár szabályainak kidolgozása. Ez álláspontja szerint arra utal, hogy a kölcsönzési minimáldíjra vonatkozó rendelkezések nem kerültek korábban elfogadásra, mint ahogy később sem.³⁷⁰
- 423) A Work Force a 2012. december 13-i jegyzőkönyvben szereplő, közbeszerzési tender esetén történő tájékoztatási kötelezettség pontosítása kapcsán előadta, hogy nem tudja felidézni, 2012-ben milyen formában lett ez a szabály elfogadva.³⁷¹
- 424) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett a fenti közgyűlésre. Előadása szerint a konkrét munkaerő-kölcsönzési szorzó kialakítása a piactisztítás érdekében merülhetett fel, de az ellenérvek miatt konkrét szorzó vagy minimum-ár nem hangzott el, még javaslatként sem.³⁷² A Delego tagfelvételi eljárásával kapcsolatban előadta, hogy annak során csak arról szerettek volna meggyőződni a tagok, hogy az új belépő vállalkozás etikusan, tisztességesen jár-e el, azonban az új tag árképzésére soha nem kérdeztek rá.³⁷³

³⁶⁷ VJ/61-136/2017., 37. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz; VJ/61-87/2017., 5. számú melléklet; VJ/61-90/2017., 2. számú melléklet. A közgyűlésen [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] (Work Force), valamint [személyes adat] (ADAB Kft.) és [személyes adat] (Pannonjob Kft.) vettek részt.

³⁶⁸ VJ/61-87/2017., 5. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 37. számú irat.

³⁶⁹ „Taggyules_121213.pdf”; VJ/61-136/2017., 37. számú irat.

³⁷⁰ VJ/61-87/2017., 12. és 17. kérdésekre adott válaszok.

³⁷¹ VJ/61-87/2017., 17. kérdésre adott válasz.

³⁷² VJ/61-141/2017., 28. kérdésre adott válasz.

³⁷³ VJ/61-141/2017., 28. kérdésre adott válasz.

425) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] a „Tervek 2013-ra” rész kapcsán elmondta, hogy nem tudtak konszenzusra jutni a munkaerő-kölcsönzési díj fogalmáról és tartalmáról, ami a szorzó kialakításának feltétele lett volna. A szorzó mértékét egyébként is csak a bér és a közterhek alapján kalkulálták volna. A Delego tagfelvétele kapcsán említett „önköltségi ár alatt” fordulat alatt előadása szerint csak a jogszabályokban előírtak teljesítését értették.³⁷⁴

426) [személyes adat] tanú szerint a jegyzőkönyvben említett szorzók a bérekre és közterhekre vonatkoztak volna, ilyen konkrét szorzót azonban a tagok nem fogadtak el. A Delego tagfelvételi eljárása kapcsán rögzített önköltségi ár elmondása szerint biztos, hogy a béreket és közterheket takarja. Megjegyezte, hogy mivel a Delego akkori munkavállalói korábban az SZTMSZ tag Trenkwalder-nél dolgoztak, így ismert volt előttük az SZTMSZ előírása.³⁷⁵

Összegzés

427) A 2012. december 13-i közgyűlési jegyzőkönyv szerint a megbeszélésen téma volt, hogy a munkaerő-kölcsönzési díjjal kapcsolatban konkrét szorzót alakítanak ki, az önköltség alatti árazás elkerülése érdekében. A Randstad és a Select ügyfélnyilatkozata, valamint [személyes adat] tanúvallomása alapján megállapítható, hogy „önköltségi ár” alatti árazáson a jogszabályokban előírt bérek és közterhek megfizetését értették, ilyen konkrét szorzót pedig nem fogadtak el a tagok. A vizsgálat nem tárt fel olyan bizonyítékot, amely a munkaerő-kölcsönzési díjhoz kapcsolódó konkrét szorzó elfogadását alátámasztaná.

428) Az „önköltségi ár” fenti értelmezésére tekintettel az is megállapítható, hogy az alapvetően munkaerő-kölcsönzési tevékenységet végző Delego tagfelvételi eljárása során a jogszabályszerű foglalkoztatási gyakorlatáról kívánta biztosítani az SZTMSZ tagjait, ahogyan ez az akkor érvényes Etikai és szakmai sztenderdekben is előírásként szerepelt, mint a minimum munkaerő-kölcsönzési díjjal kapcsolatos rendelkezés.

V.2.5. A 2015. február 5-i közgyűlés

429) Az SZTMSZ 2015. február 5-i közgyűlésén – amelyet a jegyzőkönyv³⁷⁶ szerint a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara tárgyalójában tartottak – felmerült témaként az 1.2. napirendi pontban a „minimális kölcsönzési díj bevezetése (bruttó bér, adók, járulékok + 15 % működési költség)”. A napirendi pont kapcsán rögzítették, hogy „jelenleg nincs konszenzus a kölcsönzői szervezetek és a diákszövetkezetek között, újra el kell kezdeni az egyeztetést”. A közgyűlés jelenléti íve nem áll rendelkezésre.

430) A Manpower a 2015. február 5-i közgyűlés kapcsán előadta, hogy egyéb kapcsolódó irat hiányában a Manpower akkori passzivitása alapján a közgyűlésen nem volt jelen.³⁷⁷

431) A 2015. február 5-i közgyűlési jegyzőkönyv azt mutatja, hogy ismét felmerült – pontosan nem azonosított körben – a minimális kölcsönzési díj kérdése, és annak összegeként a bér és közterhek mellett 15% működési költség is szóba került. Nem került fel arra vonatkozóan bizonyíték, hogy a munkaerő-kölcsönzési díjhoz kapcsolódó minimális szorzót fogadtak volna el a tagok, ahogy arra a Randstad és a Pannon-Work engedékenységi kérelmezők sem utaltak. A rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg, hogy a munkaerő-kölcsönzői szervezetek/szövetségek, illetve a diákszövetkezetek között pontosan milyen tartalmú, a jegyzőkönyvben említett egyeztetésre került sor.

³⁷⁴ VJ/61-166/2017., 26. kérdésre adott válasz.

³⁷⁵ VJ/61-192/2017., 27. kérdésre adott válasz.

³⁷⁶ VJ/61-86/2017., 6. kérdéshez kapcsolódó melléklet és VJ/61-88/2017., 12.1/2. számú melléklet.

³⁷⁷ VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz.

V.2.6. A 2015. május 22-i e-mail – a minimum kölcsönzési díj jogi szabályozására vonatkozó szándék

432) 2015. május 22-én [személyes adat] „MINIMÁLIS KÖLCSÖNZÉSI DÍJ” tárgyú e-mailt³⁷⁸ küldött [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Pannon-Work),³⁷⁹ [személyes adat] (Work Force), [személyes adat] (Work Force), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Kelly) és [személyes adat] (Select) részére. [személyes adat] e-mailje szerint egyeztetniük szükséges a minimális kölcsönzési és diákmunka díjak kérdéséről, és leírta a diákmunka, illetve a munkaerő-kölcsönzés minimális díját, az aktuális szabályozási elképzelések szerint. Az e-mail szerint a diákmunkához kapcsolódó minimális díjat mindenképp szabályozni fogják, és együtt beszélnek a két díjról. [személyes adat] leírta, hogy a diákmunka minimális díja a mindenkori minimálbér, vagy garantált bérminimum, plusz 15 % működési költség az iskolaszövetkezeteknek. A munkaerő-kölcsönzési díj minimális díja a mindenkori diákmunka minimális díja, plusz a bér után fizetett adók, járulékok összege lenne. [személyes adat] szerint ezzel több probléma is megoldódna, előnye, hogy kiütik az adóelkerülő módon, feketén foglalkoztatókat, és a minimálbér körüli pozícióknál fix fedezetet biztosítanak maguknak.

Nyilatkozatok

433) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a minimum munkaerő-kölcsönzési díj a jogszabályalkotáshoz kapcsolódóan merült fel, arról azonban nem volt konszenzus, azt el is vetették. A szorzó levele csak a bérhez és a közterhekhez igazodott volna, egyéb költségelemeket nem foglalt volna magában.³⁸⁰

434) A Pannon-Work nyilatkozata szerint³⁸¹ [engedékenységi nyilatkozat].

435) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem jutottak konszenzusra a szabályozáshoz szükséges megfogalmazásban.³⁸²

436) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] az e-mailről elmondta, hogy a fekete foglalkoztatással szemben próbáltak javaslatokat tenni a törvényhozás felé, azt, hogy a minimálbér alatt ne lehessen munkaerő-kölcsönzést végezni, az azonban a felnőtt foglalkoztatás kapcsán nem került elfogadásra.³⁸³

437) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] megerősítette, hogy az e-mail a jogszabályalkotáshoz kapcsolódott, a javaslatukat azonban nem támogatták; ettől függetlenül, később sem alakítottak ki munkaerő-kölcsönzési minimum díjat.³⁸⁴

Összegzés

438) A 2015. május 22-i e-mail kapcsán megállapítható, hogy a tagok lobbitevékenységük keretében a minimális munkaerő-kölcsönzési díj jogszabályi előírását szerették volna elérni, a diákszövetkezeti munkához hasonlóan. A rendelkezésre álló adatok és ügyfélnyilatkozatok alapján – különös tekintettel az engedékenységi kérelmező Pannon-Work és Randstad előadására – azonban az sem állapítható meg, hogy ilyen jogszabályban előírandó, minimális díjban konszenzusra jutottak volna, illetve ilyen közösen megállapított szorzót a jogi szabályozás sikertelensége ellenére elfogadtak volna.

V.2.7. A 2015. június 25-i elnökségi ülés

³⁷⁸ VJ/61-136/2017., 40. számú irat; VJ/61-137/2017., 1. számú irat.

³⁷⁹ A [személyes adat] e-mailcímen keresztül.

³⁸⁰ VJ/61-172/2017., 9. kérdésre adott válasz.

³⁸¹ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 105) bekezdése.

³⁸² VJ/61-200/2017., 19. kérdésre adott válasz.

³⁸³ VJ/61-148/2017., 4. kérdésre adott válasz.

³⁸⁴ VJ/61-166/2017., 27. kérdésre adott válasz.

439) Az SZTMSZ 2015. június 25-i ülését az Adecco-nál tartották. A jegyzőkönyv³⁸⁵ nem jelöli meg, hogy az SZTMSZ melyik szervének üléséről volt szó, azonban a résztvevők köréből adódóan minden bizonnyal elnökségi ülés volt. A munkaerő közvetítési szekció aktivizálása, valamint a tagtoborzás kapcsán a jegyzőkönyv rögzíti, hogy jelentősen háttérbe szorult az SZTMSZ-en belül a munkaerő közvetítés, ezért újra aktivizálni kell a szekció tevékenységét, és össze kell gyűjteni a tagokat érdeklő témákat.

V.2.8. A munkaerő-közvetítési ajánlás előzményei - A 2015. október 13-i megbeszélés

440) [személyes adat] a 2015. október 12-i, „Holnapi infók” tárgyú,³⁸⁶ [személyes adat]-nak (Select) címzett, másolatban [személyes adat]-nak is megküldött e-mailjében leírta, hogy 2015. október 13-án 8:30-kor a Dunapark étteremben³⁸⁷ megbeszélést tartanak, a tervezett témák között egyebek mellett „a piac újradefiniálása” és „a közvetítés felrázása” merült fel. A meghívottak között szerepelt az e-mail szerint [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Delego), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Tredis), [személyes adat] (Grafton Kft.), [személyes adat] (IT Jobs Kft.), [személyes adat] (Karrier Hungária Kft.) és a Pannon-Work egy, az e-mailben konkrétan nem megnevezett alkalmazottja. (A lentebb ismertetett 2015. október 13-i, „SZTMSZ témák” tárgyú e-mail szerint a Pannon-Work képviselőjében [személyes adat] jelent meg a megbeszélésen.) [személyes adat] szintén aznapi, „Fwd: Holnapi infók” tárgyú e-mailjében azt írta még kiegészítésül [személyes adat]-nak, hogy a Prohumántól [személyes adat] lesz jelen a megbeszélésen.

441) A Select munkatársa, [személyes adat] a 2015. október 13-i, „jegyzőkönyv FÉLE” tárgyú e-mailben³⁸⁸ megküldte [személyes adat] és [személyes adat] részére, amit az aznapi, Dunapark étterembeli megbeszélésen jegyzetelt.

442) A [személyes adat] által készített jegyzet „Közvetítési terület” részénél többek között az szerepel, hogy

- „SZTMSZ-en belül mi az amit nem vállalunk? (garancia és százalék meghatározása)”;
- „Meg kell állapodni egy egységes álláspontban, hogy mit tegyünk bele (árban és tartalomban, mi az ami non sense, mi a közös minimum) ← ezt küldje körbe mindenki, hogy neki mi az IGEN és mi a NEM!!!”
- „a saját honlapján mindenki vállalja, hogy az ügyfelek felé hirdeti a közös megállapodást”.

443) A [személyes adat] által készített jegyzet „Kölcsönzési terület/ONLINE kérdés:” című részében egyebek mellett a következők olvashatóak:

- „garancia idő: vezetőnél 6 hónap, beosztottnál 3 hónap, és NINCS TÓL-IG HATÁR”.

444) A [személyes adat] által készített jegyzet „Etikai kódex:” című részben szerepelnek más mellett, hogy

- „direkt módon egymástól kollégát elvinni nem lehet”;
- „ha az állásportálon szerepel a CV-je, akkor felhívható, elcsábítható (de erről legyen egy printscreen és egy dátumozás”.

³⁸⁵ VJ/61-86/2017., 6. kérdésre adott válasz melléklete.

³⁸⁶ VJ/61-136/2017., 43. számú irat.

³⁸⁷ Budapest, XIII. kerület, Pozsonyi út 38.

³⁸⁸ VJ/61-136/2017., 44. számú irat.

- 445) [személyes adat] jegyzetének „VÉG SZÓ:” része szerint a jegyzőkönyv szétküldése után a résztvevők jelzik majd, ki milyen témába kíván bekapcsolódni („ki hol érez aktivitást”), illetve megfogalmazódott, a résztvevők tegyenek további javaslatokat, jelezzék, hogy mi az a kérdés, amiért szívesen csatlakoznának az SZTMSZ-hez. A következő megbeszélés időpontjaként november merült fel.
- 446) A Pannon-Work alkalmazottja, Nagy Andrea 2015. október 13-i, „SZTMSZ témák” tárgyú belső e-mailjében³⁸⁹ beszámolt az SZTMSZ aznapi megbeszéléséről. Egyebek mellett leírta, hogy „minimum vállalást határoznánk meg a közvetítéseknél, pl. 3 hónap garancia beosztottnál, 6 h vezetőknél – ezt az anyagot a tendereknél is csatolnánk a pályázatunkhoz”. Írt arról, hogy vita volt amiatt, hogy hány vállalkozás visz el munkatársakat a másiktól. Az e-mail szerint a Grafton közölte, hogy 15 fős bővülést tervez, és a tanácsadókat a tagoktól „vadászná le”. Nagy Andrea hozzátette, hogy ezt meg is teheti a Grafton, mert nem tag az SZTMSZ-ben. Azzal, hogy az SZTMSZ tagok nem csábíthatják át egymás munkavállalóit, miközben más nem tag vállalkozások igen, hátrányba kerülhetnek a versenytársakhoz képest. Nagy Andrea arról is említést tett, hogy a megbeszélésen megjelent Adecco előző nap telefonon megkereste őt állásajánlattal. Nagy Andrea azzal zárta a beszámolóját, hogy ezek a megbeszélések inkább „formalitások, gondolatébresztők”, az érdemi munka csak ez után következne.

Nyilatkozatok

- 447) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] megerősítette, hogy jelen volt a 2015. október 13-i megbeszélésen, az ott elhangzottakra azonban nem emlékezett. Előadása szerint a jegyzőkönyvben rögzítettekkel ellentétben a munkaerő-kölcsönzésnél nincs garancia, csak munkaerő-közvetítésnél, mert ott az ügyfél előre fizet.³⁹⁰
- 448) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] a 2015. október 13-i megbeszélésről előadta, hogy egyik, a jegyzőkönyvben említett kérdésben sem jött létre megállapodás. A munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj előadása szerint azért merülhetett fel, mert az SZTMSZ elnökét egy ügyfél megkereste, egy túlarazott munkaerő-közvetítési szolgáltatás miatt. A munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj azonban eleve nem határozható meg egységesen, más például egy fizikai, vagy egy vezetői keresés. A garancia kérdése azért merülhetett fel, mert egyes ügyfelek túlzott idejű, illetve többszöri cserét jelentő garanciát igényeltek. Az IT-Jobs és a Karrier Hungária Kft. a tíz legnagyobb munkaerő-közvetítő cégek közé tartoznak, a taglétszám bővítése érdekében hívták meg őket a megbeszélésre, és a munkaerő-közvetítési kérdésekkel próbálták vonzóvá tenni számukra az SZTMSZ-t. Kérdésre elmondta, hogy nem emlékszik arra, hogy a nem SZTMSZ tagok elfogadták volna az átcsábítási tilalmat.³⁹¹
- 449) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy emlékei szerint egyszer volt a Dunapark étteremben, azon azonban az elé tárt jegyzőkönyvben szereplő részletességben a témákat nem tárgyalták. Emlékezett ugyanakkor arra a jegyzőkönyvben szereplő részre, hogy a Grafton részéről [személyes adat] kijelentette, hogy az átcsábítás tilalmával nem ért egyet és nem tartják be. Előadta még, hogy az ügyfelek nincsenek tisztában a szakmai fogalmakkal, tender kiírásakor pedig elengedhetetlen, hogy az ajánlatkérők pontosan határozzák meg, milyen tartalmú szolgáltatást kérnek. Ezért szeretett volna az SZTMSZ szakmai szótárt létrehozni, de az nem készült el. A garanciaidő előadása szerint tévesen szerepel a munkaerő-kölcsönzésnél, annál a szolgáltatásnál ugyanis nem értelmezhető. Az volt az SZTMSZ javaslata, hogy értelmetlen garancia időt, például egy évet ne kössenek ki, de ez is inkább

³⁸⁹ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének E/6. sz. melléklete.

³⁹⁰ VJ/61-172/2017., 10. kérdésre adott válasz.

³⁹¹ VJ/61-148/2017., 5. kérdésre adott válasz.

az edukálási célt szolgálta. Ha nem fogadnák el az ügyfél által kért garanciaidőt, mással szerződnenek.³⁹²

- 450) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a jegyzőkönyvet az akkori gyakornoka készítette. Mivel nem csak tagok voltak jelen, inkább csak beszélgetés volt, semmi konkrétumra nem jutottak. Nem tudott magyarázatot adni arra, hogy miért merültek fel a jegyzőkönyvben írt kérdések, így a garancia időtartama, azok a paici gyakorlatot tükrözték.³⁹³
- 451) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy megint a piac újradefiniálása volt a téma, mert érezni lehetett, hogy már a tagok sem tartják a jelöltek személyes meghallgatását, ami a szakma színvonalának romlását eredményezte. A tagok ezért a szövetség nevében minőségi standardokat próbáltak kidolgozni, ahogy a jegyzőkönyvben az ügyfelek edukálása is szerepel. A „mi az amit nem vállalunk” egy minőségi garancia kialakítására vonatkozott. Elmondása szerint a garanciára és arra nem tett javaslatot. Az árazás eleve olyan érzékeny információ, amit a tagok sem osztottak meg egymással. Nem tudott magyarázatot adni arra, miért merült fel az átszabítás témája. A nem tag vállalkozások meghívását a tagtoborzással indokolta. A megbeszélésen a tagtoborzásról és a szövetség szakmai megerősítéséről volt szó, ehhez próbáltak témákat, ötleteket felvetni a tagok, de a megbeszélésnek nem volt konklúziója.³⁹⁴
- 452) A 2015. október 13-i e-mail kapcsán a Pannon-Work előadta,³⁹⁵ [engedékenységi nyilatkozat].

Összegzés

- 453) A 2015. október 12-i, „Holnapi infók”, illetve a megbeszélés reggelén küldött, 2015. október 13-i, „FW: Holnapi infók” tárgyú e-mailek alapján megállapítható, hogy az azokban felsorolt vállalkozások vettek részt a Dunapark étterembeli megbeszélésen. A Delego, a Prohumán, a Randstad, a Select és a Tredis elismerték, hogy részt vettek a megbeszélésen. A Pannon-Work aznapi belső e-mailje a Pannon-Work és az Adecco részvételét támasztja alá. A Grafton Kft.-t pedig nemcsak az ülésről készült jegyzőkönyv említi név szerint, hanem a Prohumán is fenti nyilatkozatában, valamint a Pannon-Work e-mailje.
- 454) A 2015. október 13-i megbeszélés kapcsán megállapító, hogy az beleilleszkedik a 2015. június 25-i megbeszélésen elfogadott folyamatba, amely szerint a munkaerő-közvetítéssel fokozottan kell foglalkozni, összegyűjtve a felmerülő kérdéseket, amelyek később a Munkaerő-közvetítési ajánlásban jelennek meg. Ezt támasztja alá az ügyfélnyilatkozatok mellett a jegyzőkönyv szövegezése is, amely egy létrehozandó „közös megállapodást” említi, az SZTMSZ égiszére („SZTMSZ-en belül mi az amit nem vállalunk”) utalva. Ennek körében egyebek mellett az alkalmazandó díjra vonatkozó általános megjegyzések is megjelennek, amely később a Munkaerő-közvetítési ajánlásban kerül számszerűsítésre. Hasonlóképpen a későbbi Munkaerő-közvetítési ajánlás része a jegyzőkönyvben említett, tenderekre vonatkozó előírás.
- 455) A legkézzelfoghatóbb álláspont a garancia kérdésénél fogalmazódott meg a jegyzőkönyv szerint, a garancia hónapban kifejezett időtartamának vezetői, illetve beosztotti kategóriáknál történő megjelölésével. A garancia a jegyzőkönyvben írtakkal szemben nem a munkaerő-kölcsönzéshez, hanem a közvetítési tevékenységhez kapcsolódóan értelmezhető, ahogyan arra a Delego és a Prohumán is utalt nyilatkozatában, az azonban nem állapítható meg a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján az eljáró

³⁹² VJ/61-205/2017., 8. kérdésre adott válasz.

³⁹³ VJ/61-166/2017., 28. kérdésre adott válasz.

³⁹⁴ VJ/61-187/2017., 19. kérdésre adott válasz.

³⁹⁵ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 48) bekezdése.

versenytanács álláspontja szerint, hogy a felek legalább a garanciát illetően egyezsége jutottak volna ekkor.

V.2.8.1. A 2016. január 19-i közgyűlés

- 456) 2016. január 19-én került sor az SZTMSZ közgyűlésére³⁹⁶ az Adecco székhelyén. A jegyzőkönyv³⁹⁷ szerint a 2014-2015. évről szóló beszámolóban elhangzott, hogy elkezdődtek az üzleti reggelik, ahová más, nem tag vállalkozásokat is meghívunk, ezt folytatni kell 2016-ban is. A nem tag vállalkozások meghívásának, a szakmai egyeztetésen és véleménycserén túl, a tagtoborzás is célja. A jegyzőkönyv a Pannonjob Kft., a CPL Kft., a Karrier Hungária Kft., a Hays Kft. és az IT Jobs Kft. nevét említi, mint amely vállalkozásokkal továbbra is tartják a kapcsolatot.
- 457) A megbeszélésen az „Egyéb felvetések” pontban [személyes adat] javaslatot tett a közvetítési témák előtérbe helyezése érdekében arra, hogy szervezzenek kifejezetten közvetítési témájú üléseket, ahol a tagok e területtel foglalkozó munkatársai vesznek részt, és dolgozzák ki az SZTMSZ munkaerő-közvetítésre vonatkozó főbb témáit, „a korábban megfogalmazott és lefektetett célokon és irányelveken alapulva”.
- 458) [személyes adat] 2016. január 22-én, a „Közgyűlés jegyzőkönyv” tárgyú e-mailben³⁹⁸ küldte meg a jegyzőkönyvet a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre.

Nyilatkozatok

- 459) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudott arról, hogy a jegyzőkönyvben szereplő nem tag vállalkozások a szakmai szttenderdek kidolgozásában részt vettek volna; megkeresésük célja a tagbővítés volt.³⁹⁹
- 460) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a taglétszám növelése érdekében látták indokoltnak, hogy egyes, szakmailag elismert, jó hírű nemzetközi céggel kapcsolatba lépjenek.⁴⁰⁰
- 461) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy nem tud további, nem tag vállalkozással folytatott, a jegyzőkönyvben említett megbeszélésről. Arról sem tud, hogy nem tag vállalkozásokat bevontak volna valamilyen anyag elkészítésébe.⁴⁰¹
- 462) [személyes adat] tanú szerint tagtoborzás miatt vették fel a kapcsolatot jőnevű vállalkozásokkal, szakmai egyeztetéseket azonban nem folytattak velük, és azok a munkaerő-közvetítési ajánlás elkészítésében sem vettek részt.⁴⁰²

Összegzés

- 463) A jegyzőkönyv alapján megállapítható, hogy a 2016. január 19-i közgyűlésen felmerült teendőként egy munkaerő-közvetítési anyag összeállítása. Bár a jegyzőkönyv utal arra, hogy az valamely, már eldöntött irányokon alapul, azok tartalma, részletei nem ismertek.
- 464) A jegyzőkönyv szerint több, az SZTMSZ-ben nem tag vállalkozással is felvették a kapcsolatot, a Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozásában nem vettek részt. A jegyzőkönyvben említett „üzleti reggeli” volt a Dunapark étterembeli korábban ismertetett megbeszélés; további, „üzleti reggeli”-nek hívott megbeszélést a vizsgálat nem azonosított.

³⁹⁶ A megbeszélésen [személyes adat] (Delego), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Prohúmán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Tredis), [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] (Work Force) vettek részt.

³⁹⁷ VJ/61-135/2017., 36. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

³⁹⁸ VJ/61-135/2017., 36. számú irat.

³⁹⁹ VJ/61-172/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁴⁰⁰ VJ/61-166/2017., 29. kérdésre adott válasz.

⁴⁰¹ VJ/61-187/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁴⁰² VJ/61-192/2017., 29. kérdésre adott válasz.

V.2.8.2. A 2016. március 17-i elnökségi ülés –a Munkaerő-közvetítési ajánlás összeállításának elhatározása

- 465) Az SZTMSZ 2016. március 17-én, az Adecco székhelyén tartott elnökségi üléséről⁴⁰³ készült jegyzőkönyv⁴⁰⁴ szerint az ülésen szó volt a munkaerő-közvetítés aktualizálásáról, az ehhez kapcsolódó témák meghatározásáról és az SZTMSZ-en belüli folyamatos érdemi munkavégzésről.
- 466) A jegyzőkönyv alapján megállapítható, hogy az elnökség a Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozását határozta el, annak elemeinek bármilyen, akár elvi szintű tartalmi meghatározása, részletezése nélkül. A feladat felelőse és koordinátora [személyes adat] (Randstad) munkaerő-közvetítésért felelős elnökségi tag lett.

V.2.8.3. A Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozása I.

- 467) [személyes adat], az SZTMSZ titkára e-mailcíméről a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímen keresztül az SZTMSZ tagjainak, valamint az SZTMSZ-ben nem tag Grafton Kft.⁴⁰⁵ ([személyes adat], [személyes adat]), CPLJobs Kft. ([személyes adat]), Karrier Hungária Kft.⁴⁰⁶ ([személyes adat], [személyes adat]) és ITJOBS ([személyes adat], [személyes adat]) részére megküldött, 2016. március 22-i, „SZTMSZ munkaerő-közvetítési irányelvek kidolgozása” tárgyú e-mailben⁴⁰⁷ [személyes adat] tájékoztatást adott az SZTMSZ 2016. március 17-i elnökségi ülésén hozott „határozatról”, amelynek háttereként utalt arra, hogy több száz vállalkozás végez munkaerő közvetítési tevékenységet, és „az utóbbi időkben egyre több kérdés, probléma merült fel, ami a szakmai munkánkat kérdőjelezi meg, iparágunk hitelességét, renomóját veszélyezteti”. Emlékeztetett arra, hogy az SZTMSZ alapszabálya szerint „közös kialakítandó etikai és szakmai szempontrendszerek elfogadásával, közös vállalt betartásával és betartatásával biztosítani kívánja a szakma hitelének védelmét”. Majd egy olyan, a munkaerő közvetítési szolgáltatást érintő „szakmai dokumentum – ajánlás” kidolgozásához várta a jelentkezőket, amelynek tervezett témái között egyebek mellett
- a munkaerő közvetítés fajtáinak meghatározása és tartalmának definiálása;
 - etikai kérdések, így a „no touch”, az „off limit”, az „aktív ügyfelek kezelése”;
 - ajánlás kidolgozása egyes, munkaerő közvetítést érintő kérdésekhez, amelyek kapcsán a garancia kérdése került nevesítésre. A garancia kérdése kapcsán annak átgondolása merült fel, hogy hányszor, hány hónapon át, milyen tartalommal lehet azt nyújtani.
- 468) Az e-mail szerint 2016. március 31-ig [személyes adat]-nél kellett jelentkezni a munkacsoportba, amelyet [személyes adat] fog vezetni.
- 469) Az Adecco nevében [személyes adat] [személyes adat] felé a 2016. március 22-i, „RE: SZTMSZ munkaerő-közvetítési irányelvek kidolgozása” tárgyú e-mailjében⁴⁰⁸ jelezte, hogy részükről a munkában [személyes adat] közvetítési üzletág vezető vesz részt.
- 470) [személyes adat] a 2016. április 1-jei, „SZTMSZ munkaerő-közvetítési irányelvek kidolgozása” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött e-mailjében⁴⁰⁹ kérte a

⁴⁰³ Az elnökségi ülésen [személyes adat] elnök (Delego), [személyes adat] társelnök (Select), valamint [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Prohumán) és [személyes adat] (Adecco) elnökségi tagok vettek részt. Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

⁴⁰⁴ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

⁴⁰⁵ A Grafton Kft. 2014-ben kilépett az SZTMSZ-ből. VJ/61-86/2017.

⁴⁰⁶ A Karrier Hungária Kft. 2012-ben kilépett az SZTMSZ-ből. VJ/61-86/2017. A CPLJobs Kft. és az ITJOBS Kft. a vizsgált időszakban nem voltak SZTMSZ tagok. VJ/61-209/2017., 4. kérdésre adott válasz.

⁴⁰⁷ VJ/61-135/2017., 38. számú irat; VJ/61-90/2017., 5. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 3. számú melléklet, VJ/61-92/2017., 4. számú melléklet.

⁴⁰⁸ VJ/61-90/2017., 5.1. számú melléklet.

konkrétan nem nevesített tagokat, hogy aki még nem delegált személyt a munkacsoportba, mielőbb tegye azt meg.

471) [személyes adat] 2016. április 7-i, „Közvetítési munkacsoport 1.0” tárgyú e-mailjében⁴¹⁰ tájékoztatta [személyes adat]-t arról, hogy a Közvetítési munkacsoportba melyik vállalkozások kit delegálnak. Az e-mail alapján megállapítható, hogy valamennyi tag jelezte tehát, hogy bekapcsolódik a Közvetítési munkacsoport tevékenységébe.

Nyilatkozatok

472) Az ahc international ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadása szerint ténylegesen nem vettek részt a munkacsoport tevékenységében.⁴¹¹

473) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a tagbővítés miatt küldték meg a tárgyalandó témákat nem tag vállalkozásoknak.⁴¹²

474) A Pannon-Work [engedékenységi nyilatkozat].⁴¹³A Pannon-Work előadása szerint⁴¹⁴ [engedékenységi nyilatkozat].

475) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a tervezett témák között írtak szabályozásának igénye az ügyfelek edukálása miatt merült fel. Az ügyfelek a „no touch” és az „off limit” kikötéseket szerződésben kérik rögzíteni. A jegyzőkönyvben említett, „aktív ügyfeleink kezelése” rész a „no touch” és az „off limit” kikötéseket takarta. Volt olyan ügyfél, aki irreálisan hosszú időre szeretne volna kikötni ezeket, a megbízás teljesítését követő időszakra is. A témákat azért küldték meg nem SZTMSZ tagoknak is, mert szerették volna bevonni őket az egyeztetésekbe, elérni, hogy legyenek SZTMSZ tagok.⁴¹⁵

476) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a 2016. április 7-i e-mail címzettjei között szereplő nem tag vállalkozásoknak semmilyen szerepük nem volt a munkaerő-közvetítési anyag elkészítésben. Azért küldhették meg nekik a témákat, mert érdekes volt a szakmai véleményük. [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy az elkészült anyagokat megküldték volna nekik.⁴¹⁶

477) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] tagadta, hogy a munkacsoport ülésein részt vett volna, illetve a Munkaerő-közvetítési ajánlás összeállításában szerepet játszott volna.⁴¹⁷

Összegzés

478) A 2016. március 22-i, „SZTMSZ munkaerő-közvetítési irányelvek kidolgozása” tárgyú e-mail tartalma alapján megállapítható, hogy [személyes adat] csupán a tervezett munkaerő-közvetítési ajánlás alapvető tartalmára nézve tett javaslatot, címszavak, témák megjelölésével. A szabályozni kívánt, tervezett témák között említett no touch a 2011. május 11-i keltezésű Etikai és szakmai sztenderdekben is megjelent, továbbá a garancia kérdésköre pedig a 2015. október 13-i megbeszélésen is szóba került.

479) A Randstad ([személyes adat]) ezen e-mail kapcsán tett nyilatkozata szerint a „no touch” és „off limit” kikötéseket egyes ügyfelek irreálisan hosszú időre kívánták alkalmazni, amely nyilatkozat az eljáró versenytanács szerint azt bizonyítja, hogy az

⁴⁰⁹ VJ/61-92/2017., 3. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 46. számú irat.

⁴¹⁰ VJ/61-135/2017., 40. számú irat.

⁴¹¹ VJ/61-181/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁴¹² VJ/61-172/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁴¹³ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 55) bekezdése.

⁴¹⁴ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 54) bekezdése.

⁴¹⁵ VJ/61-148/2017., 8. kérdésre adott válasz.

⁴¹⁶ VJ/61-166/2017., 31. kérdésre adott válasz.

⁴¹⁷ VJ/61-198/2017., 1. kérdésre adott válasz.

ügyfelek részéről esetlegesen jelentkező, a piaci gyakorlattól eltérő kérésekkel szembeni közös fellépést is szolgálta a Munkaerő-közvetítési ajánlás.

V.2.8.4. A Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozása II.

- 480) [személyes adat] SZTMSZ titkár a 2016. április 28-i, „Május 3. – Közvetítési munkacsoport első ülése” tárgyú e-mailjében⁴¹⁸ a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímmre, valamint [személyes adat] (Grafton Kft.), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] és [személyes adat] (Work Force), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (Experis)⁴¹⁹ részére megküldött tájékoztatást adott a közvetítési munkacsoport első ülésének időpontjáról, amely 2016. május 3. volt.
- 481) Az SZTMSZ 2016. május 3-i, a Randstad székhelyén tartott, az SZTMSZ Közvetítési Munkacsoportja ülésén a következők jelentek meg: [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Delego), [személyes adat] (Grafton), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (MP Solutions), [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Randstad), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Select), [személyes adat] (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force) és [személyes adat] SZTMSZ titkár.
- 482) A munkacsoporti megbeszélésről készült jegyzőkönyv⁴²⁰ szerint a Közvetítési Munkacsoport célja, hogy az SZTMSZ „működése során korábban megfogalmazott szakmai és etikai standardokat, illetve az SZTMSZ Etikai Kódexét felülvizsgálja, és a szükséges módosításokat, kiegészítéseket elvégezze”. A jegyzőkönyv szerint az SZTMSZ „alapítása óta vállalja, hogy megfelelő szakmai és etikai háttérrel igyekszik nyújtani minden, a magyar piacon közvetítéssel foglalkozó cégnek e standardok megfogalmazásával. Az elkészült anyag, terveink szerint, alkalmas lesz arra, hogy tagjaink munkamódszertanként alkalmazzák mindennapi működésük során.” A jegyzőkönyv szerint cél volt az is, hogy az elkészült szakmai anyagot edukációs céllal közzé tegyék, és a tagok saját tanácsadóikkal is megismertessék; a tagok közös érdeke a szakma imázsának védelme, a szakmai színvonal emelése, az etikátlan és szakmailag alkalmatlan vállalkozások kiszorítása a piacról. A jegyzőkönyv külön, „Etikai Kódex” alcímben kitért arra, hogy az nem követi a szakma változó követelményeit, ezért felülvizsgálatára és módosítására van szükség. A „Konkrét szakmai kérdések” között 3. pontban, Etikai kérdésként merült fel a „no touch”, az „off limit” és az „aktív ügyfelek kezelése”, valamint az, hogy „diszkriminatív-e a jelöltek kizárása absolute no touch partnernél”. Szintén a „Konkrét szakmai kérdések” között került szóba az 5. pontban, általánosságban az ajánlás lehetősége egyes munkaerő-közvetítéshez kapcsolódó kérdésekben; így a garancia vonatkozásában felmerült, hogy az hányszor, hány hónapon át él, illetve milyen esetekben nem él. A jegyzőkönyv szerint a munkacsoporti ülésen szó volt arról is, hogy olyan szakmai irányelveket kell meghatározni, amelyek a tagoknak is „támpontot nyújthatnak a saját működésük során, szakmai döntéshozatal előtt”. Ehhez kapcsolódó javaslatként felmerült többek között az árak kérdése („Ár meghatározása: a bruttó fizetés %-ban beleértve a fix bónuszokat. Részmunka és határozott munkaszerződés esetén fizetendő díjak irányelve”), valamint a fizetési határidő alakulása („Fizetési határidő: Javasolt X

⁴¹⁸ VJ/61-136/2017., 47. számú irat.

⁴¹⁹ [személyes adat] az experis.hu e-mailcímet használta. Az Experis a ManpowerGroup részeként elsősorban IT és mérnök területeken közvetít szakembereket, közép- és felsővezetőket teljes-, vagy projekt alapú foglalkoztatási formákban. Forrás: www.experis.hu/rólunk. A rendelkezésre álló adatok szerint az Experis a Munkaerő-közvetítési ajánlás összeállításában nem vett részt. A 2016. április 7-i, „Közvetítési munkacsoport 1.0” tárgyú e-mail szerint [személyes adat] a Manpower képviselőjében volt delagált közvetítési munkacsoport tag, annak ülésen azonban nem jelent meg.

⁴²⁰ VJ/61-82/2017., 3. számú melléklet; VJ/61-84/2017., 3. számú melléklet; VJ/61-86/2017., 6. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 4. számú melléklet; VJ/61-91/2017., 25. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 5. számú melléklet.

nap”). A fentiek megvalósítása érdekében a munkacsoport tagjai vállalták, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek elolvassák, és javaslatot tesznek azok módosítására. [személyes adat] (Randstad) feladata volt, hogy az anyag struktúráját összeállítsa. [személyes adat] (MP Solutions), [személyes adat] (Grafton) és [személyes adat] (Select) is vállalták, hogy konkrét témákban előkészítő anyagokat állítanak össze. A munkacsoport következő ülésének dátumaként 2016. június 8-át jelölték meg, ismét a Randstad székhelyén.

483) Szintén 2016. május 3-án, 15:33-kor a „mai anyagaim” tárgyú e-mailben⁴²¹ [személyes adat] átküldte [személyes adat]-nek „A munkaerő-közvetítés etikai kérdése és szakmai iránymutatása”⁴²² és a „Recruitment selection of agency”⁴²³ című anyagokat.

484) „A munkaerő-közvetítés etikai kérdése és szakmai iránymutatása” 2016. május 3-i prezentáció szerint a munkacsoport célja – mint ahogy azt a jegyzőkönyv is tartalmazza – „a szakmai színvonal emelése, az etikátlan és szakmailag alkalmatlan cégek kiszorítása a piacról”. Az „Általános etikai kérdések” között szerepelt egyebek mellett a „szakmai és etikus magatartás”, „az írott és íratlan törvények tiszteletben tartása”, valamint a „tisztességes verseny”. A konkrét szakmai kérdések között tartalmazza a közvetítés fajtáinak meghatározását; az etikai kérdések között a no touch, az off limit, az aktív ügyfelek kezelését; annak felvetését, hogy diszkriminatív-e a jelöltek kizárása „absolute no touch” partnernél; valamint a garancia kérdését, a jegyzőkönyvben már említett részletezettségben. A „Szakmai irányelvek (nem kötelező)” elnevezésű dián szerepel, hogy az ár meghatározása a bruttó fizetés (beleértve a fix bónuszokat) százalékában történjen. A szakmai irányelvek között szerepel még többek között a „retainer”⁴²⁴ fogalma” és a fizetési határidőnél a „javasolt X nap” megjegyzés.

485) A „Recruitment selection of agency” című irat „Tender/Tender writer company” rész 7., „Fees” elnevezésű pontjában a következők olvashatóak: „a. Rate of fee (%): definition: percentage of sum of gross salary and fix bonus on full time based or fixed fee; b. Fee-split (instalments); c. Fee-rate for placement in additional positions (%); d. Discounts (%) with ranges (e.g. 5-9 positions, 10,15, etc.); e. Cancellation fee; f. Other fees (administration, travel, etc.) if applicable.” A 8., pontban a „Payment terms in days” olvasható. A 10., „Other” pontban a következők szerepelnek: „a. Market/Industry Monitoring fee; b. Talent Mapping fee”. A „The Recruitment company” rész a munkaerő közvetítési szolgáltatás folyamatát, tartalmát rögzíti. A 10. pontban a következők szerepelnek: „Guarantee conditions (time interval)”.

486) [személyes adat] a 2016. május 27-i, kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött, „Közvetítési anyagok és információk” tárgyú e-mail⁴²⁵ mellékletében⁴²⁶ küldte meg a munkacsoporti megbeszélésről készült jegyzőkönyvet.

Nyilatkozatok

487) A Kelly a 2016. május 3-i ülés kapcsán előadta, hogy az SZTMSZ elnökségének felkérésére [személyes adat] feladata volt a munkaerő-közvetítési sztenderdek kidolgozása, a feladatok kiosztása és az átdolgozás irányainak meghatározása az SZTMSZ közvetítési munkacsoportjának 2016. május 3-i ülésén történt.⁴²⁷

⁴²¹ VJ/61-135/2017., 42. számú irat.

⁴²² A csatolmány elnevezése: „A munkaerőközvetítés szakmai és etikai kérdései.pptx”.

⁴²³ A csatolmány elnevezése: „Recruitment selection of agency.docx”.

⁴²⁴ A retainer típusú szerződés lényege, hogy nem sikerdíjas, hanem fix díjas konstrukcióban dolgozik a közvetítő; a munkaerő-közvetítési díjat előre, vagy a teljesítés bizonyos fázisában (pl. szerződéskötéskor, short list készítésekor, stb.) fizeti meg a megbízó. VJ/61-195/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁴²⁵ VJ/61-135/2017., 44. számú irat.

⁴²⁶ „Közvetítés_160503.pdf” iratok szerepelnek.

⁴²⁷ VJ/61-82/2017., 13. kérdésre adott válasz.

- 488) Az MP Solutions megerősítette, hogy a Munkaerő-közvetítési ajánlást [személyes adat] készítette el. Megerősítette azt is, hogy az MP Solutions részéről [személyes adat] vállalta, hogy összegyűjti a közvetítés és a fejezet alapdefinícióit és javaslatot tesz megfogalmazásukra, míg [személyes adat] a Grafton Kft. részéről a „no-touch”, [személyes adat] a Select részéről pedig a garancia témakörében állít össze egy kezdő anyagot.⁴²⁸ Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az ármeghatározásnál írtak nagyon általánosak; ők általában a bruttó jövedelem alapján dolgoznak, amibe beleértik a béren kívüli juttatásokat, pl. a bónuszt is. Nem tudott arról, hogy a Grafton Kft. ténylegesen részt vett volna az anyag összeállításában.⁴²⁹
- 489) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a munkaerő-közvetítés feltételrendszerét szerették volna leírni, elsősorban a tagok felé; a díjak tekintetében rögzíteni szerették volna benchmark jelleggel, hogy a közvetítési díjak és a garancia tekintetében milyen szélső értékek vannak a piacon. Az anyag nem azt a célt szolgálta, hogy meghatározzák, milyen díjjal adjanak ajánlatot a tagok. A munkacsoporti tevékenységéről nem tudott nyilatkozni.⁴³⁰ [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a 2016. május 3-i szekciósülésen a 2016. május 3-i, „Mai anyagaim” tárgyú e-mail csatolmányait átbeszélték volna, illetve azokat illetően bármilyen konszenzusra jutottak volna a résztvevők.⁴³¹
- 490) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a „diszkriminatív-e a jelöltek kizárása absolute no touch partnernél” rész arra vonatkozott, hogy az ügyfél ilyen kérése esetén jogilag lehetséges-e, hogy sem aktívan, sem passzívan nem visznek el tőle munkavállalót, mi a lehetőség a jelölt jelentkezése esetén; nem állapodtak meg ebben a kérdésben. Az ármeghatározás kapcsán elmondta, hogy egyrészt felmerült a fekete foglalkoztatás kérdése, ezért szerepel az anyagban bruttó éves fizetés a díjfizetés alapjaként. Előadása szerint ebbe érdemes lett volna beleszámolni a fix bónuszt, hiszen a jutalék az éves bruttó fizetés bizonyos százaléka. Az árazás alapja az ügyfelek előtt számára nem volt világos, nem a tagok számára. Előadása szerint a díjfizetés alapjánál írtak a piaci sztenderdeknek felelnek meg. A részmunkaidő kérdése azért merült fel, mert az éves bruttó bér ez esetben fele a 8 órában foglalkoztatott munkavállaló éves bruttó béréhez képest, viszont a jelöltet nehezebb megtalálni. Azt szerették volna elérni, hogy a 8 órában foglalkoztatott bruttó bére legyen a díjszámítás alapja, de nem született erről megállapodás, ahogy a többi kérdésben sem. A retainer díj kapcsán előadta, hogy volt olyan ügyfél, aki szerint, ha a közvetítés nem sikeres, a retainer díj visszatérítendő. Arról szerettek volna a piac felé állásfoglalást kiadni, hogy ezért a díjért sok órát dolgoztak, nem tartják a díjat visszatérítendőnek. A referencia kérés kapcsán előadta, hogy akkor még nem volt tisztázott, hogy a referenciát a jelölttől kell kérni. A teljesítés pillanata a számlázás miatt érdekes, a munkába állás napján kell számlázni, nem a szerződés aláírása napján; a nemzetközi számviteli szabályok szerint is így kell számlázni, azt szerették volna a magyar gyakorlatba átültetni. Ez egyébként az ügyfél érdeke is volt, a tényleges teljesítés megkezdésekor kellett így fizetnie a szolgáltatásáért. [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a Grafton Kft. ténylegesen bármilyen feladatot végzett volna az anyaggal kapcsolatban.⁴³² [személyes adat] a 2016. május 3-i, „Mai anyagaim” tárgyú e-mailről előadta, hogy a „Recruitment selection of agency” című anyagot a Randstad a tenderkiírók részére készítette, hogy mit érdemes munkaerő-közvetítési tender részeként meghatározni. Nem tudott arról, hogy bármelyik tag felhasználta-e azt tevékenysége során. Az anyag hozzájárulhatott, hogy a szakma profibban, etikusan tudjon eljárni, az

⁴²⁸ VJ/61-91/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁴²⁹ VJ/61-195/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁴³⁰ VJ/61-172/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁴³¹ VJ/61-166/2017., 33. kérdésre adott válasz.

⁴³² VJ/61-148/2017., 9. kérdésre adott válasz.

ügyfelek pedig részletesebb és konkrétabb elvárásokat tudtak az ajánlattevőkkel szemben megfogalmazni. Az anyagot az aznapi munkacsoporti ülésen előzetesen bemutatta a megjelenteknek, azt azonban nem vitatták meg, érdemi észrevételt nem fogalmaztak meg az anyaggal kapcsolatban.⁴³³

491) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a jegyzőkönyvben írtak, így az ármeghatározás, a fizetési határidő szabályozása azért merült fel, hogy támpontot adjon a működésben, az addig bevált gyakorlatok összegyűjtésével. Megjegyezte, hogy ez a Select számára irreleváns volt, húsz éve azonos feltételek mellett dolgozik. Elmondta még, hogy a Grafton Kft. részéről [személyes adat] nagyon kevés ülésen jelenhetett meg, nem tud arról, hogy tényleges feladatot végzett volna.⁴³⁴ [személyes adat]⁴³⁵ nem emlékezett arra, hogy a 2016. május 3-i szekcióülésen az aznapi, „Mai anyagaim” tárgyú e-mail csatolmányait átbeszélték volna, illetve azokat illetően bármilyen konszenzusra jutottak volna a résztvevők.⁴³⁶

Összegzés

492) A 2016. május 3-i közvetítési munkacsoporti ülésen továbbra is az elkészítendő Munkaerő-közvetítési ajánlás tartalmának keretei, alapja volt a téma. A kialakítandó anyag a jegyzőkönyv szövegezése szerint az Etikai és szakmai sztenderdek felülvizsgálatát, átdolgozását jelentette volna.

493) A munkacsoporti ülésen általános jellegű megállapítások hangzottak el a készülő anyagról. Egyedüli konkrétum a munkaerő-közvetítési díj meghatározása kapcsán fogalmazódott meg: annak alapjaként a bruttó fizetést jelölték meg, fix bónuszokkal kiegészítve, és hogy ahhoz kapcsolódjon majd valamilyen százalék.

494) Bár [személyes adat] és [személyes adat] nem emlékezett rá, a Randstad ([személyes adat]) előadása alapján azonban megállapítható, hogy a 2016. május 3-i munkacsoporti megbeszélésen [személyes adat] bemutatta a Randstad által az ügyfelek felé alkalmazott szakmai anyagokat. Ezt támasztják alá egyrészt az aznapi, „Mai anyagaim” tárgyú e-mailben írtak („küldöm a mai anyagaimat”), másrészt a csatolt iratok és az aznapi jegyzőkönyv szövegezése közötti tartalmi azonosságok is.

495) Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy a jegyzőkönyv szövegezése szerint a munkaerő-közvetítési ajánlással „támpontot nyújthatnak a saját működésük során, szakmai döntéshozatal előtt”; ez a versenytanács értékelése szerint szintén azt igazolja, hogy a tagok üzleti gyakorlatának egységesítésének szándéka állt az anyag elkészítése háttérében.

496) A munkacsoporti ülésen felmerült az is, hogy a nem SZTMSZ tag Grafton Kft. dolgozza majd ki a no touch témakörét. A Randstad, a Select és az MP Solutions fenti iratok kapcsán tett előadásai alapján – ellentétes bizonyíték hiányában – azonban nem állapítható meg, hogy a Grafton Kft. részéről [személyes adat] ténylegesen hozzájárult volna az anyag elkészítéséhez.

V.2.8.5. A Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozása III.

497) [személyes adat] a „Közvetítési munkacsoport” tárgyú, 2016. május 4-i e-mail⁴³⁷ mellékleteként („SZTMSZ_minőségi_szakmai_standardek_FINAL.doc”) a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímre megküldte az SZTMSZ Etikai és Szakmai Sztenderdek című dokumentum 2011. május 11-i változatát. Az e-mailben [személyes adat] jelezte,

⁴³³ VJ/61-148/2017., 10. kérdésre adott válasz.

⁴³⁴ VJ/61-166/2017., 32. kérdésre adott válasz.

⁴³⁵ VJ/61-166/2017., 33. kérdésre adott válasz.

⁴³⁶ VJ/61-166/2017., 33. kérdésre adott válasz.

⁴³⁷ VJ/61-135/2017., 43. számú irat; VJ/61-90/2017., 5.3 melléklet; VJ/61-136/2017., 48. számú irat.

hogy a kozvetites@sztmsz.hu e-mail cím mögött létrehozott egy levelezőcsoportot a munkacsoport tevékenységében részt vevőknek.

- 498) [személyes adat] 2016. május 27-én, 8:19-kor a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímre megküldte a „Közvetítési anyagok és információk” tárgyú, szöveg nélküli e-mailt,⁴³⁸ melynek mellékletében az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. május 11-i változata⁴³⁹ és a 2016. május 3-i munkacsoporti ülési jegyzőkönyv szerepelt.⁴⁴⁰
- 499) [személyes adat] a 2016. május 27-i, a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímre 10:19-kor küldött, „Közvetítési anyagok és információk” tárgyú e-mail⁴⁴¹ szövege szerint az e-mail mellékleteként – a mellékletek tényleges csatolása nélkül – megküldte a 2016. május 3-i SZTMSZ ülés jegyzőkönyvét, valamint a 2011. évi Etikai és szakmai sztenderdeket. Kérte, hogy kezdjék meg az „Etikai Kódex” átdolgozását, és azt, valamint bármilyen, azzal kapcsolatos megjegyzést, ötletet küldjenek meg neki. Emlékeztetőül leírta, hogy a következő ülés 2016. június 8-án lesz.
- 500) [személyes adat] [személyes adat]-nek 2016. május 27-én 10:53-kor küldött, „RE: Közvetítési anyagok és információk” tárgyú válasz e-mailjében⁴⁴² azt írta, hogy nem kapta meg a segédletet a vállalt feladat elvégzéséhez; az általa csatolmányként megkapott anyagok ugyanis nem tartalmazzák a szükséges, a közvetítéshez kapcsolódó folyamatokat, feladatokat.

Nyilatkozatok

- 501) Az MP Solutions [személyes adat] 2016. május 27-i e-mailje kapcsán kiemelte, hogy aszerint [személyes adat] nem kapta meg az SZTMSZ által felajánlott segédletet; előadása szerint az MP Solutions nem dolgozott ki semmit, nem véleményezett semmit, és nem adott át semmilyen anyagot a szövetségnek.⁴⁴³
- 502) A Pannon-Work a 2017. május 27-i e-mail kapcsán előadta, hogy [engedékenységi nyilatkozat].⁴⁴⁴

Összegzés

- 503) A 2016. május 27-i, „Közvetítési anyagok és információk” tárgyú e-mail azt mutatja, hogy az összeállítandó Munkaerő-közvetítési ajánlás alapja az Etikai és szakmai sztenderdek volt.
- 504) Az MP Solutions fenti nyilatkozatában hivatkozott, [személyes adat] által 2016. május 27-én 8:19-kor és 10:19-kor a kozvetites@sztmsz.hu címre küldött e-mailek mindegyike tartalmazott csatolmányt. Ezért az MP Solutions előadásával szemben megállapítható, hogy a Munkaerő-közvetítési ajánlás elkészítésénél figyelembe veendő anyagokat az MP Solutions-nek is megküldték. Ettől függetlenül a feltárt adatok szerint az MP Solutions konkrét anyaggal nem járult hozzá a Munkaerő-közvetítési ajánlás összeállításához, ahogyan azt az MP Solutions is hangsúlyozta.

V.2.8.6. A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. május 29-i változata és annak egyeztetési folyamata

- 505) [személyes adat] 2016. május 29-én a [személyes adat] tárgyú e-mailben⁴⁴⁵ megküldte [személyes adat]-nek és [személyes adat]-nak „Az_SZTMSZ_ajánlása_a_munkaerő.docx”

⁴³⁸ VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 30. sz. melléklete.

⁴³⁹ „SZTMSZ_minőségi_szakmai_standerdek_FINAL.doc”

⁴⁴⁰ „Közvetítés_160503.pdf”

⁴⁴¹ VJ/61-90/2017., 5.4. számú melléklet; VJ/61-91/2017., 27. számú melléklet.

⁴⁴² VJ/61-91/2017., 27. számú melléklet.

⁴⁴³ VJ/61-91/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁴⁴⁴ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 55) bekezdése.

⁴⁴⁵ VJ/61-135/2017., 45. számú irat.

elnevezésű mellékletet,⁴⁴⁶ amely az e-mail szövege szerint a [személyes adat] által vállalt részek (az általános keret és a tenderkiírás) tervezete („draft verzió”). [személyes adat] arra kérte [személyes adat]-t, hogy ha egyet ért az anyaggal, küldje azt meg a készítésébe bekapcsolódó személyeknek.

506) A mellékletben található, „Az SZTMSZ Ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai Normáira és Szakmai irányelveire” fejlécű irat bevezetése szerint az SZTMSZ kezdeményezése, hogy „tagjai és az összes piaci szereplő számára olyan iránymutatást adjon, amely biztosítja a munkaerő-közvetítés tevékenységének átláthatóságát, biztonságát, minőségét, szakszerűségét. Az SZTMSZ tagjai és az Ajánláshoz csatlakozó munkaerő-közvetítők (továbbiakban Aláírók) magukra az Ajánlást kötelezőnek ismerik el. Az Aláírók névsorát az SZTMSZ honlapján és egyéb fórumokon publikálja”.

507) Az ajánlás általános háttereként szerepel, hogy közös érdekük a szakma megítélésének védelme, a szakmai színvonal emelése, az etikátlan és szakmailag alkalmatlan vállalkozások kiszorítása a piacról. A „Szakmai Elvek” rész a következőket tartalmazza:

- „6. Közvetítési díjazás. Az empirikus piaci átlag a közvetítési díjat a bruttó éves fizetés fix jövedelemmel növelt (kafetéria, fix bonusz, stb.) díjának 12-35% között szokás megadni, függően a betöltendő pozíciók számától, a hierarchiában betöltött szerepétől, földrajzi elhelyezkedésétől, a kívánt szakértelemtől és tapasztalattól.”
- A „7. „Díjazás” pontban egyebek mellett szerepel, hogy nem támogatják a halasztott fizetést („Nem támogatjuk a halasztott fizetést (próbaidő lejárta után, stb.)”, a részletfizetés, illetve a fizetési határidő kapcsán pedig a következőket fogalmazza meg: „Részletfizetés (retainer) díj nem visszatérítendő, a díj tartalmazza a piaci felmérés, long list, short állítását, stb. A retainer díj mértéke megegyezés szerinti a szerződés aláírásakor, a long list vagy a short list elkészülte után szokás kérni. Fizetési határidőnek javasoljuk a 7-30 naptári napot a számlakiállításától számítva.”
- Az anyag a [személyes adat] („a munkaerő-közvetítés körébe tartozó szolgáltatások és azok jellemzőinek bemutatása”), [személyes adat] („8. Garancia” elnevezésű pont) és [személyes adat] („9. No touch” elnevezésű pont) feladataként szereplő részeket még nem tartalmazza.
- A 10. pont a munkaerő-közvetítési tendereztetés kapcsán egyebek mellett említi a h) pontban a „No touch követelmények”-et, anélkül, hogy azt részletesen kifejtené.
- Szintén a 10., tenderrel kapcsolatos rész „1. Az ügynökségi díjazás definíciója” pontja pedig rögzíti, hogy az „az éves bruttó bér (és a garantált bónuszok, kafetéria) százaléka vagy fix díjazás, a díjazás részletfizetése. Mennyiségi kedvezmények azonos pozíciók betöltésekor, összes betöltött létszám után. Elállási díj. Egyéb díjak és költségek (adminisztráció, utazás, stb.)”

508) [személyes adat] SZTMSZ titkár a „Közvetítés szakmai anyag 1.0” tárgyú e-mailben⁴⁴⁷ 2016. május 31-én megküldte a [személyes adat] által készített általános anyagot („Az SZTMSZ ajánlása a munkaerő.docx”) a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímrre, kérve a címzetteket, hogy azt nézzék meg és észrevételezzék.

509) [személyes adat] 2016. június 7-én 9:05-kor az „Emlékeztető a holnapi közvetítési üléshez” tárgyú e-mailben⁴⁴⁸ ismét megküldte a [személyes adat] által készített anyagot a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímrre. Az e-mailben leírta még, hogy a csatoltan megküldött anyag képezi majd a másnap, 2016. június 8-án a Randstad székhelyén tartandó

⁴⁴⁶ Az irat szerzője és az azt utoljára módosító személy [személyes adat], az irat készítésének ideje 2016. május 26., és azt utoljára 2016. május 29-én módosították.

⁴⁴⁷ VJ/61-135/2017., 46. számú irat; VJ/61-90/2017., 5.5. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 49. számú irat.

⁴⁴⁸ VJ/61-135/2017., 47. számú irat; VJ/61-90/2017., 5.6. számú melléklet.

megbeszélés⁴⁴⁹ alapját. „Az_SZTMSZ_ajánlása_a_munkaerő.docx” elnevezésű melléklet tartalma azonos a 2016. május 29-i [személyes adat] tárgyú e-mailhez csatolt anyaggal, az „SZTMSZ_minőségi_szakmai_sztenderdek_FINAL.doc” elnevezésű melléklet pedig az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. május 11-i keltezésű, aláírt változata.

- 510) [személyes adat], a Pannon-Work munkavállalója a [személyes adat]-nek írt 2016. május 31-i, 16:43-kor írt „RE: Közvetítés szakmai anyag 1.0” tárgyú e-mailben⁴⁵⁰ azt írta, hogy a Pannon-Work-nak nincs hozzászólása az anyaghoz.
- 511) [személyes adat], a Pannon-Work munkavállalója az „SZTMSZ” tárgyú, 2016. május 31-i belső e-mailben⁴⁵¹ 17:16-kor leírta, hogy megkezdte tevékenységét az SZTMSZ közvetítési munkacsoportja, és megküldte a Munkaerő-közvetítési ajánlás május 29-i változatát. Leírta, hogy az egy általános viselkedési kódex javaslat; az alapvetően helyes, 12-35% között javasolják a szolgáltatási díjat, de még lesznek olyan részei, így a no touch elv, amelyek érdekeseek lehetnek.
- 512) [személyes adat] (Grafton Kft.) 2016. június 1-jén a [személyes adat]-nek küldött, „RE: Közvetítési anyagok és információk” tárgyú e-mailben⁴⁵² megköszönte az átküldött anyagokat. Megjegyezte még: „igyekszem beilleszteni a saját vállalásomat az azóta továbbított anyagba”.
- 513) Szintén 2016. június 1-jén, [személyes adat] (Prohumán) továbbította [személyes adat] 2016. május 31-i e-mailben a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. május 29-i változatát [személyes adat]-nek, az Enloyd Kft. munkatársának, véleményezésre. [személyes adat] még aznap, általánosságban észrevételezte a „RE: Közvetítés szakmai anyag 1.0” tárgyú e-mailben, hogy nem érti, miért maradnak ki meghatározó piaci szereplők az SZTMSZ-ből. A 6. Közvetítési díjajánlás ponttal kapcsolatban pedig megjegyezte, hogy „a standard piaci átlag valóban 12-35% között mozog, de a legtöbb esetben ez 14-22% körül realizálódik”.⁴⁵³

Nyilatkozatok

- 514) Az ahc international ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a 12-35%-os díjsávot azért nem ellenezte, mert az általuk az SZTMSZ-től függetlenül alkalmazott díjak is ebbe a sávba esnek, amely egyébként a piaci sztenderd. Az SZTMSZ tagjai előtt nem ismert, ki milyen díjakkal dolgozik, és azt az SZTMSZ soha nem is ellenőrizte. Nem tudott válaszolni arra, miért szabályozták, a halasztott fizetés, a fizetési határidő kérdését, mert azokat az ügyféllel közösen alakítják ki.⁴⁵⁴
- 515) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] kiemelte, hogy a 12-35% empirikus piaci átlag, az évtizedes szokás leírása.⁴⁵⁵
- 516) Az MP Solutions ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a 12-35%-os díjajánlás nem lehetett a tagok számára orientáló, a piac diktálja az árakat. A halasztott fizetés szintén a számlázással kapcsolatban merült fel; elképzelése szerint arra az esetre vonatkozhat, ha egy ügyfél nem bízik a szolgáltatás minőségében, és a fizetést kitalja olyan időpontra, amikor megállapítható, hogy bevált-e a munkaerő. A fizetési

⁴⁴⁹ A 2016. június 7-i, „ELMARAD a holnap közvetítési ülés” tárgyú, [személyes adat] által 15:48-kor a kozvetites@sztmsz.hu címre küldött e-mail szerint a június 8-ára tervezett közvetítési munkacsoporti megbeszélést nem tartották meg. VJ/61-135/2017., 48. számú irat.

⁴⁵⁰ VJ/61-137/2017., 5. számú irat.

⁴⁵¹ VJ/61-137/2017., 6. számú irat.

⁴⁵² VJ/61-136/2017., 50. számú irat.

⁴⁵³ VJ/61-140/2017., 4. számú irat.

⁴⁵⁴ VJ/61-181/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁴⁵⁵ VJ/61-172/2017., 16. kérdésre adott válasz.

határidőnél írtakat is az ügyféllel kell egyeztetni. Az ármeghatározásnál írtak nagyon általánosak.⁴⁵⁶

- 517) A Pannon-Work ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy mindig a bruttó éves fizetés fix jövedelemmel (bónusz, cafetéria) növelt díj volt az árképzésük alapja. A 12-35 %-os sáv kapcsán elmondta, hogy emlékei szerint téma volt, hogy valamilyen minimáldíjat kell szabni a „kamikáze” cégek árazásával szemben. Előadása szerint a díjsáv elősegíthette a tagok árazásának egységesítését, mert ha leírják, annak kell, hogy legyen hatása.⁴⁵⁷
- 518) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az anyag összeállításába nem kapcsolódott be a Prohumán, a munkaerő-közvetítési tevékenység számukra nem is volt elsődleges. A 6. pontban leírt közvetítési díjajánlás a piaci átlag leírása volt. A 10. pontról előadta, hogy az is az ügyfelek edukációját szolgálhatta, hogy a piacon azonos szolgáltatási tartalmakat tudjanak összehasonlítani, illetve tudják, miket érdemes figyelembe venniük a tender kiírása során. Az ügynökségi díj a tagok számára nem lehetett orientáló, inkább a piaci gyakorlat leírása volt.⁴⁵⁸ A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] szintén megerősítette, hogy nem vettek részt az anyag elkészítésében, a megküldött anyagra nem reagáltak. A 12% alatti díjak alkalmazása szakmai munka rovására megy, a 35% feletti díj pedig értelmetlenül magas.⁴⁵⁹
- 519) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] a 12-35%-os díjajánlás kapcsán előadta, hogy egy túlárzott munkaerő-közvetítés miatt kérte annak leírását az SZTMSZ elnöke. Próbált minél tágabb határokat megjelölni, nem korlátozni a díjazást egyik irányban sem. A százalékok a Randstad saját adatai alapján kalkulált empirikus adatok. A tenderek kapcsán leírt árazási keretrendszer lényegében megegyezik az általánossal díjajánlással. Megjegyezte, hogy az anyag tervezet, amelyet nem fejeztek be és azt a versenytársakból álló elnökség nem fogadta el. Senki nem jelezte, hogy nem ért egyet az anyaggal, ugyanakkor a tagok nagyon passzívok voltak, nehezen válaszoltak bármilyen kérdésre.⁴⁶⁰
- 520) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem tett javaslatot a Munkaerő-közvetítési ajánlásra; az álláspontja szerint a jó gyakorlatok összegyűjtésére szolgált. A 6. pontban leírt díjajánlás tág határok között mozog, az nem orientálhatta a tagok árazását. A halasztott fizetés, a fizetési határidő szabályozása a nemzetközi szabványok és a magyar szabályok összehangolása miatt volt szükséges. A 10. pontban írtak az ügyfelek edukációját szolgálták, hogy milyen szempontokat érdemes figyelembe venniük a tenderkírásban. Az ügynökségi díj a tagok számára nem lehetett orientáló, az ügyféltől függ, milyen kondíciót fogad el.⁴⁶¹
- 521) A kozvetites@sztmsz.hu levelezési listával kapcsolatban az SZTMSZ előadta, hogy mivel általánosságban elmondható, hogy minden tag automatikusan tagja volt a közvetítési szekciónak, illetve minden tag delegált személyt a közvetítési szekcióba, így az e-mail listán is szerepelt valamely – akár több – munkavállalója is. A tagok csatlakozása a közvetítési szekcióhoz megegyezik az adott vállalkozás SZTMSZ-hez történő csatlakozásának dátumával.⁴⁶²

⁴⁵⁶ VJ/61-195/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁴⁵⁷ VJ/1-204/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁴⁵⁸ VJ/61-200/2017., 21. kérdésre adott válasz.

⁴⁵⁹ VJ/61-205/2017., 10. kérdésre adott válasz.

⁴⁶⁰ VJ/61-148/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁴⁶¹ VJ/61-166/2017., 34. kérdésre adott válasz.

⁴⁶² VJ/61-106/2017., 7. és 8. kérdésekre adott válaszok. Az SZTMSZ 2016. november 7-től kezdődően tudta megadni a kozvetites@sztmsz.hu levelező listához csatlakozott vállalkozások tagjait, az érintett munkavállalók és e-mailcímük megjelölésével.

- 522) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a 12-35 %-os határ tág, és az a piacon elfogadott sztenderd. A 10. pontról elmondta, hogy az az ügyfeleknek szól, azonban az ott leírtak figyelembe vételére a Tredis nem tett javaslatot az ajánlatkérők felé. A tendernél szereplő díjjajánlásról nem tudott nyilatkozni. A tender részben leírt feltételek jó, ha előre ismertek egy tender során a munkaerő-közvetítők számára, mert a szolgáltatásuk árazását befolyásolják.⁴⁶³
- 523) A Work Force ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy látta volna anyagot, a Work Force árazása eleve eltérő volt.⁴⁶⁴
- 524) [személyes adat] tanú szerint a 12-35%-os díjjajánlás a tagok árát nem befolyásolhatta, ennél alacsonyabb díjak is voltak a piacon; illetve ennek hatására biztosan nem kötött senki sem új szerződéseket. A fizetési határidő kapcsán elmondta, hogy annak leírt ideje megegyezik a piaci átlaggal. A 10. ponttal kapcsolatban előadta, hogy az ügyfelek tenderkiírásai nagyon pontatlanok voltak, sokszor az ajánlati ár megadása után derült ki, hogy magasabb árú szolgáltatás teljesítését szeretnék.⁴⁶⁵

Összegzés

- 525) A [személyes adat] által 2016. május 29-én az SZTMSZ részére megküldött Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. május 31-én jut el a közvetítési munkacsoport tagjaihoz; az anyagban már ekkor megjelent a közvetítési díj alapjára és százalékos mértékére vonatkozó, -tól/-ig információt (12-35%) tartalmazó „Közvetítési díjjajánlás” pont, valamint az egyes kereskedelmi feltételek részleteit kifejtő „Díjazás” pont, az utóbb ténylegesen az Etikai és szakmai kódexben megjelent változattal azonos megfogalmazásban. A „Közvetítési díjjajánlás”, valamint a „Díjazás” pontok részletes tartalmi elemzése a 6.10 fejezetben található.
- 526) A Randstad ([személyes adat]) nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a munkacsoporti tagok nem tettek [személyes adat] felé az anyaggal kapcsolatos észrevételeket. Ilyen esetleges észrevételeket, ellenvetés nem került feltárássra.
- 527) A Munkaerő-közvetítési ajánlásban szövegszerűen megjelentek a Select, az MP Solutions, valamint a Grafton Kft. által a 2016. május 3-i munkacsoporti megbeszélésen tett vállalások, azonban csak tárgyiszavas említésként, tartalom nélkül.
- 528) A Grafton Kft. 2016. június 1-jei válasza, a [személyes adat] által az e-mailben írtak alapján megállapítható, hogy ő is megkapta az SZTMSZ titkára által előző nap, 2016. május 31-én küldött e-mail csatolmányaként a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. május 29-i változatát.

V.2.8.7. A Munkaerő-közvetítési ajánlás garancia részének kidolgozása

- 529) A [személyes adat] fenti e-mailjéhez kapcsolódó e-mailáncban⁴⁶⁶ [személyes adat] azon kérdésére, hogy [személyes adat] az általa ígért anyagot megküldte-e, [személyes adat] 15:26-kor azt válaszolta [személyes adat]-nak, hogy ha a garancia témára gondol, azt [személyes adat]-nek megküldte, ő fogja beilleszteni a [személyes adat] által készített anyagba.
- 530) [személyes adat] 2016. június 7-én 15:53-kor „garancia kérdése” tárgyú e-mailt⁴⁶⁷ küldött [személyes adat] részére. [személyes adat] ebben leírta, hogy mit tart fontosnak a

⁴⁶³ VJ/61-198/2017., 2. kérdésre adott válasz.

⁴⁶⁴ VJ/61-163/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁴⁶⁵ VJ/61-192/2017., 31. kérdésre adott válasz.

⁴⁶⁶ VJ/61-136/2017.

⁴⁶⁷ VJ/61-136/2017., 52. számú irat.

garancia kérdéskörében. Az általuk kiközvetített szakemberekért maximum hat hónapra „vállalunk”/vállaljanak garanciát, a beosztotknál 3 hónapot javasolnak. Felveti, hogy lehet, hogy valaki több hónapot igényelne, de azt 9 hónapban kellene maximalizálni. Garancia alatt azt értette, hogy amennyiben a közvetített munkavállaló munkaviszonya a garancia időszaka alatt megszűnik bármely okból, úgy a szolgáltató díjmentesen újból betölti a pozíciót a megadott keresési szempontok alapján. Javaslatként [személyes adat] azt fogalmazta meg, hogy a garancia csak egyszeri alkalomra szóljon. Amennyiben a pozíció tartalma, elvárásai időközben lényegesen módosulnak, úgy a garancia érvényét veszítheti. Ha a megrendelő nem kíván, vagy nem tud élni a garanciával, mert például megszűnt a pozíció, legyen lehetősége hasonló szintű, más bérű pozícióra beváltani a keresését, de annak legyen határídeje. Ha a garancia igény alacsonyabb szintű pozícióra vonatkozik, visszafizetés szerinte nem lehetséges a különbözetre. [személyes adat] azzal zárja az e-mailt, hogy van olyan SZTMSZ tag, aki pénz visszafizetést alkalmaz garancia helyett, ha nem is a teljes összeg erejéig, hanem bizonyos százalékban, azonban [személyes adat] ezt nem preferálná javaslatként a partnerek felé.

531) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a 2016. június 7-i e-mailben a piaci definíciót fogalmazta meg, ami annyira evidens, hogy szükségtelen átbeszélni. Előadása szerint nem tud arról, hogy [személyes adat] felhasználta volna azt anyaga elkészítéséhez. A garanciával kapcsolatos kérdéseket az ügyfelek határozzák meg, a gyakorlat és a nemzetközi sztenderdek mentén.⁴⁶⁸

V.2.8.8. A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i változata

532) [személyes adat] a 2016. november 3-i, „Re: Elnökségi meghívó 10.26.” tárgyú e-mailben⁴⁶⁹ küldte meg [személyes adat]-nak, másolatban [személyes adat]-nak (Delego), [személyes adat]-nak (Select), [személyes adat]-nak (Prohumán), [személyes adat]-nak (Adecco), [személyes adat]-nak (Trenkwalder), [személyes adat] (Work Force), [személyes adat]-nak (Pannon-Work)⁴⁷⁰ és [személyes adat]-nak (Pannon-Work) „Az SZTMSZ Ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai Normáira és Szakmai Irányelveire” című dokumentumot.⁴⁷¹ Az e-mailben [személyes adat] leírta, hogy a nemzetközi, holland, angol gyakorlat és a régi SZTMSZ ajánlások alapján készítette az anyagot. Kérte a címzetteket, hogy jelezzék, ha változtatni akarnak rajta, egyébként [személyes adat] megjelenti az anyagot az SZTMSZ honlapján.

533) A 2016. június 7-i e-mailhez csatolt változat „Szakmai Elvek” 6. és 7. pontjaiban található „Közvetítési díjajánlás”, illetve „Díjazás” változatlan tartalommal az anyag részét képezi, annak 5. és 6. pontjában. A korábban [személyes adat] feladatául jelölt rész ebben az anyagban már említés szintjén sem szerepel.

534) Új elem az eredetileg [személyes adat] feladatául jelölt garancia, amely a „7. Garancia” című részben jelenik meg. Eszerint „a munkaerő-közvetítők garanciát szoktak biztosítani a kiválasztott jelöltre, ami azt jelenti, hogy ha a jelölt munkaviszonya bármely okból megszűnik, a munkaerő-közvetítő díjmentesen pótolja a munkavállalót. „Ajánlásunk szerint a garancia esemény nem befolyásolja a munkaerőközvetítési díj kifizetését, a garancia periódust 1-12 hónap között javasoljuk korlátozni (12 hónap elsősorban vezetőknél), és a garanciát egyszeri pótlás értendő.”

535) Szintén új elem a [személyes adat] (Grafton) feladatául jelölt „8. No touch” pont, amely a következőket tartalmazza:

⁴⁶⁸ VJ/61-166/2017., 35. kérdésre adott válasz.

⁴⁶⁹ VJ/61-136/2017., 54. számú irat; VJ/61-86/2017., 10. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-90/2017., 5.6. számú melléklet.

⁴⁷⁰ [személyes adat] részére a [személyes adat] e-mailcíme küldte [személyes adat] az e-mailt.

⁴⁷¹ Az irat készítője és utolsó módosítója [személyes adat], 2016. május 26-án készült és utoljára 2016. november 3-án módosították.

„Szövetségünk ajánlása szerint a munkaerő-közvetítők és partnereik egymás munkavállalóira bizonyos korlátokban állapodhatnak meg.”

- „Ajánljuk, hogy a megbízók ne alkalmazzassák tanácsadóinkat (különös tekintettel a megbízó keresésén dolgozóakra) a 2 cég közötti szerződéses viszony érvénye alatt, legfeljebb abban az esetben, ha a munkaerő-közvetítő ezt írásban megengedi.” (a) pont)
- „Ajánljuk, hogy a megbízó és a munkaerő-közvetítő cég viszony alatt, a megbízónál elhelyezett munkavállalót más megbízóhoz se aktívan, se passzívan ne közvetítse.” (b) pont)
- „A megbízó vállalat munkavállalóit illetően, különös tekintettel a nagyvállalatokra nem ajánlunk egyéb kikötéseket, de kereskedelmi szempontból elfogadhatónak tartjuk.” (c) pont)

Nyilatkozatok

- 536) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a garancia kapcsán írtak közvetetten befolyásolhatják a tagok ajánlatát; azt szerették volna elkerülni a rendelkezéssel, hogy a garanciának évekig húzódó hatása legyen, egyes ügyfelek ugyanis túlzó dolgokat várnak el. A 8. a ponttal kapcsolatban elmondta, hogy gazdaságilag jobban megéri az ügyfélnek felvenni egy tanácsadót a munkaerő-közvetítési díj megfizetése helyett, ezért a Randstad kiköti ügyfelei felé, milyen áron alkalmazhatják a Randstad tanácsadóit. A 8. b pont a korábbról ismert rendelkezés. A 8. c pont arra vonatkozik, hogy a megbízó ne kérjen olyan megkötést, hogy ha egy munkavállalót kiközvetítünk, egyetlen más munkavállalóját sem kereshetjük meg. Nem tudott válaszolni arra, hogy a Grafton írta volna a 8. pontban írtakat, bár az nem az ő szóhasználatát tükrözi. Elmondta, hogy nem nagyon kapott visszajelzést a munkájára; nem tudja, hogy egyetértettek-e az anyaggal a tagok, de „gondolom, jelezték volna kifogásaikat”.⁴⁷²
- 537) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a garanciánál írt időtartam az általános 20 éves piaci gyakorlat leírása, piacot befolyásoló szerepe nem volt. A 8. c pontot értelmezni sem tudta.⁴⁷³
- 538) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy [személyes adat] az anyag elkészítésével kapcsolatban nem kereste meg.⁴⁷⁴
- 539) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a garancia egyszeri pótlásának rögzítése a vállalkozások védelmét szolgálja, mert a többszöri pótlás nagyon költséges.⁴⁷⁵
- 540) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a garancia díjmentes pótlása piaci sztenderd, a piaci átlag az 1-12 hónap, 12 hónapnál hosszabb időtartamról még nem hallott. A 8.a pontról elmondta, hogy előfordul, hogy rögzítik a Prohumán szerződésében. A 8.b a szokásos gyakorlatuk. A 8.c pontban írtakat nem tudja értelmezni, talán arra utal, hogy a szolgáltató nem hozhatja el a megbízó más munkavállalóit sem, ezt azonban a Prohumán soha nem rögzítette.⁴⁷⁶
- 541) A Work Force ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy reagált volna a megküldött anyagra.⁴⁷⁷

⁴⁷² VJ/61-148/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁴⁷³ VJ/61-172/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁴⁷⁴ VJ/61-166/2017., 36. kérdésre adott válasz.

⁴⁷⁵ VJ/61-204/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁴⁷⁶ VJ/61-200/2017., 22. kérdésre adott válasz.

⁴⁷⁷ VJ/61-163/2017., 19. kérdésre adott válasz.

Összegzés

- 542) A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i, „Válasz: Elnökségi meghívó 10.26.” tárgyú e-mailben megküldött, november 3-i változata az előző, 2016. május 29-i változathoz képest kiegészült a garanciára vonatkozó rendelkezésekkel és a no touch kikötéssel.
- 543) A garancia rész elkészítése a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. május 29-i változata szerint [személyes adat] feladata lett volna. A Select ([személyes adat]) előadása szerint azonban nem kereste meg őt [személyes adat] az anyag összeállításával kapcsolatban. Megállapítható továbbá, hogy a Munkaerő-közvetítési anyagba ténylegesen beillesztett rendelkezések nem feleltethetők meg a [személyes adat] 2016. június 7-i, „garancia kérdése” tárgyú e-mailjében írt tartalomnak, így az abban javasolt időtartam is kevesebb, mint a 2016 novemberében ténylegesen beemelt, 12 hónap helyett 9 hónap. A rendelkezésre álló adatok alapján azonban egyértelműen nem állapítható meg, hogy a [személyes adat] által készített változat milyen további egyeztetési folyamat eredményeképpen jelent meg a 2016. november 3-i e-mailben megküldött formában.
- 544) Az sem állapítható meg a rendelkezésre álló adatok és a Randstad ([személyes adat]) előadása alapján, hogy a [személyes adat]-nak (Grafton Kft.) dedikált feladatot, a no touch megfogalmazását ténylegesen [személyes adat] végezte volna.
- 545) A garancia kapcsán az időtartam és a gyakoriság került meghatározásra. Kiemelendő e körben a Randstad ([személyes adat]) nyilatkozata, amely alapján megállapítható, hogy az ügyfelek által elvárt, túl hosszú időtartamú garanciának kívántak gátat szabni a tagok.
- 546) A rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg, hogy bármelyik elnökségi tag reagált volna a Munkaerő-közvetítési ajánlásra.
- 547) A 2016. november 3-i változatot azonban az akkori tagok közül az ahc international, a Kelly, a Manpower, az MP Solutions és a Tredis nem kapta meg, csak majd a 2017. január 7-i, „Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú – lent ismertetett - e-mail mellékletként. Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a valamennyi tagra vonatkozó Munkaerő-közvetítési ajánlás ebben az időpontban még további véleményezés tárgya volt.

V.2.8.9. A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i változatának megküldése minden tag számára 2017. január 7-én

- 548) [személyes adat] az SZTMSZ szövetségi titkára 2017. január 7-én a „Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mail⁴⁷⁸ mellékletként megküldte a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre a [személyes adat] által készített, „Az SZTMSZ Ajánlása a Munkaerő-közvetítés Etikai Normáira és Szakmai Irányelveire” fejlécű dokumentumot,⁴⁷⁹ amely tartalmilag megegyezik 2016. november 3-i, „Válasz: Elnökségi meghívó 10.26.” tárgyú e-mailhez csatolt változattal. [személyes adat] arra kérte a tagokat, hogy tanulmányozzák át az anyagot, és észrevételeiket írásban jelezzék neki 2017. január 16-ig, abban az esetben is, ha azzal mindenben egyetértenek.
- 549) [személyes adat] fenti, 2017. január 7-i e-mailjére a rendelkezésre álló adatok szerint először [személyes adat] (Delego) reagált 2017. január 9-én a „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailben,⁴⁸⁰ arra biztatva a tagokat, különösen az elsősorban munkaerő-közvetítést végző vállalkozásokat, hogy a megküldött anyag kapcsán fejtsek ki észrevételeiket. [személyes adat] leírta, hogy az e-mailje elküldéséig egyetlen visszajelzést

⁴⁷⁸ VJ/61-135/2017., 55. számú irat; VJ/61-90/2017., 5.8. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 56. számú irat; VJ/61-137/2017., 7. számú irat.

⁴⁷⁹ VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 71. sz. melléklete. [engedékenységi nyilatkozat]

⁴⁸⁰ VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 72. sz. melléklete; VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének E/12. számú melléklete.

sem kaptak. [személyes adat] felvetette [személyes adat] felé, hogy a „Közvetítési díjjajánlás” részben szereplő százalékos ajánlási sáv meghatározásánál (12-35%) nem lehetnének-e „konkrétabbak”, és nem alakíthatnának-e ki alsávokat az anyag 9.f pontjában szereplő állásfajták („Fizikai munkakörök”/”Specialista”/”Középvezetés”/”Felsővezető”) szerint. Az e-mail szerint, „Célja az lenne, hogy felsővezetőre ne lehessen 7%-ot beadni még akkor sem, ha amúgy az lenne a sávunk alsó tétele”. Az e-mailben felvetette még [személyes adat] felé, hogy az anyagot valamilyen módon az Etikai és szakmai sztenderdek tartalmával is harmonizálni, egyeztetni kellene.

550) [személyes adat] fenti e-mailjére [személyes adat] a 2017. január 10-i, „Re közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú, [személyes adat], [személyes adat] és a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre küldött e-mailben⁴⁸¹ válaszolt. Jelezte, hogy egyetért a [személyes adat] által felé megfogalmazott feladattal, [személyes adat]-val egyeztet majd, és összehangolják a szakmai és az etikai kérdéseket. Az elkészült anyagot véglegesítés előtt körbeküldik. Felvetette, hogy hogyan kommunikálják majd az ügyfelek, illetve a sajtó felé, hogy adott szakmai kérdésekről mit gondol az SZTMSZ.

551) [személyes adat] fenti e-mailjére [személyes adat] mellett [személyes adat] is válaszolt, a 2017. január 10-i, „Re: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailben,⁴⁸² hogy megcsinálja, amire [személyes adat] kérte, majd 2017. január 11-én meg is küldte [személyes adat] a módosított változatot, hogy ha egyetért vele, küldje meg a többi tagnak. Az e-mail szövege szerint, még egy mondatot írt az anyagba [személyes adat] „a % fölött az eva, kata miatt”. Az e-mailt [személyes adat] [személyes adat] részére továbbította,⁴⁸³ annak mellékletében szerepel „Az SZTMSZ ajánlása a munkaerő.docx” elnevezésű melléklet, amely a [személyes adat] által készített anyag egy módosított változata. Ennek „5. Közvetítési díjjajánlás” pontja kiegészül azzal, hogy „Alternatív foglalkoztatás esetén (pl. eva, kata) javasoljuk a fizetés bruttósítását és fix díj ajánlását”. Megjelenik benne továbbá a következő rész: „1. Elsőszámú vezető esetén az éves bruttó fizetés: 25-35% 2. Top Management: 20-30% 3. Manager, senior specialista (egyetem, 5 év tapasztalat): 18-25% 4. Specialista (egyetemi végzettség) tapasztalattal: 17-25% 5. Pályakezdő felsőfokú végzettséggel: 15-20 % 6. Szakmunkás, középfokú adminisztráció, gyakornok: 15-18% 7. Betanított munkás 12-18% 8. Általános CV dropping, garancia nélkül: 12-15%.” [személyes adat] 2017. január 11-i, „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjében⁴⁸⁴ megköszönte [személyes adat] munkáját, és jelezte neki, hogy tovább küldi azt a tagoknak.

552) [személyes adat] fenti, 2017. január 7-i e-mailjére egyedül [személyes adat] (ahc international) reagált 2017. január 10-én a „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú, [személyes adat] és a tagsag@sztmsz.hu címre küldött e-mailben,⁴⁸⁵ azzal, hogy részükről rendben van az anyag.

553) [személyes adat] 2017. január 7-i e-mailjét 2017. január 12-én továbbította [személyes adat] az Enloyd Kft. munkavállalója, [személyes adat] részére, észrevételezésre. [személyes adat] az aznapi, „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailben leírta, hogy semmi konkrétumot nem tartalmaz az anyag, csak iránymutatás. Az átszábitási tilalmat pedig minden SZTMSZ tag felrúgta, ezért inkább nem fűz észrevételt az anyaghoz.⁴⁸⁶

Nyilatkozatok

⁴⁸¹ VJ/61-136/2017.

⁴⁸² VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 72. sz. melléklete.

⁴⁸³ VJ/61-136/2017.

⁴⁸⁴ VJ/61-135/2017., 57. számú irat.

⁴⁸⁵ VJ/61-135/2017., 56. számú irat; VJ/61-136/2017., 57. számú irat.

⁴⁸⁶ VJ/61-140/2017., 7. számú irat.

- 554) A Pannon-Work előadta [engedékenységi nyilatkozat],⁴⁸⁷ hogy [engedékenységi nyilatkozat].
- 555) Az ahc international a Munkaerő-követítési ajánlás kapcsán megerősítette,⁴⁸⁸ hogy 2017. január 7-én kapták meg e-mailben, ekkor szereztek tudomást a változtatás részleteiről, majd a 2017. január 10-i e-mailben azt válaszolták, hogy részükről rendben van. Arról nem értesültek, hogy az ajánlás elfogadásra került-e, ugyanis további értesítést nem kaptak.⁴⁸⁹ [személyes adat] (ahc international) megerősítette, hogy bár részleteiben nem foglalkozott az anyaggal, azt nem véleményezte, „rábólintott” annak tartalmára, feltételezte, hogy az SZTMSZ jogással ellenőriztette.⁴⁹⁰
- 556) A Delego ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem reagált a 2017. január 7-i e-mailre, arra sem emlékszik, hogy mások válaszoltak volna rá.⁴⁹¹ A 2017. január 10-i e-mailben felvetette [személyes adat]-nak, hogy ha felmerültek a sávós díjak, célszerűbb lenne munkakörönként lebontani azokat; ez tájékoztató jellegű lett volna, nem azt jelentette volna, hogy csak olyan díjjal lehet ajánlatot adni. [személyes adat] emlékei szerint a javaslata a tagoknak, konkrétan [személyes adat]-nak nem tetszett, amit az e-mail elküldését követően rögtön jelzett is; ő ezt elfogadta.⁴⁹²
- 557) A Manpower ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az anyagot nem véleményezték, arra sem e-mailben, sem más formában nem válaszoltak. Értelmezése szerint az anyagot a tagok nem fogadták el, és annak egy módosított verziója is készült, amelyből az ársávot tartalmazó elemek kikerültek. Előadása szerint a 12-35%-os díjsáv nem lehetett orientáló, mert egyrészt az ügyféllel folytatott tárgyalás során dől el, milyen díjat alkalmaznak, illetve gyakran, főleg fizikai munkaerő esetén az alatti díjakat alkalmaznak.⁴⁹³
- 558) A Pannon-Work ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem tudta konkrétan felidézni, hogy válaszoltak-e az SZTMSZ 2017. január 7-i e-mailjére, azonban azt gondolja, [személyes adat] reagálhatott arra, elfogadva az anyagot. Nem tudott arról, hogy bármely tag ellenvetését fogalmazta volna meg azzal kapcsolatban.⁴⁹⁴
- 559) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem hiszi, hogy a Prohumán reagált volna az SZTMSZ 2017. január 7-i e-mailjére.⁴⁹⁵ [személyes adat] kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy biztosan nem válaszoltak az SZTMSZ e-mailjére. Arra a vizsgálói kérdésre, hogy a többi tag egyetértett-e ezzel az anyaggal, elmondta, hogy nem tudja, úgy gondolja, ha bekerült az Etikai Kódexbe, akkor akár hallgatólagosan is, de egyetértés kellett, hogy legyen.⁴⁹⁶
- 560) A Randstad ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem emlékszik arra, formálisan kik jeleztek vissza a szövetségnek. Nem emlékszik arra, hogy neki bárki visszajelzett volna, hogy valamelyik része nem jó az anyagnak. A legvégső, formális elfogadás azonban nem történt meg.⁴⁹⁷ [személyes adat] 2017. január 11-i e-mailjéről [személyes adat] előadta, hogy [személyes adat] szerette volna, ha konkrétabbak a

⁴⁸⁷ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 57) bekezdése.

⁴⁸⁸ VJ/61-61/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁴⁸⁹ VJ/61-61/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁰ VJ/61-181/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁴⁹¹ VJ/61-172/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁴⁹² VJ/61-172/2017., 19. és 20. kérdésekre adott válaszok.

⁴⁹³ VJ/61-163/2017., 9. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁴ VJ/1-204/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁵ VJ/61-200/2017., 23. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁶ VJ/61-205/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁷ VJ/61-148/2017., 15. kérdésre adott válasz.

munkaerő-közvetítési díjhoz kapcsolódó szorzók, amelynek megfelelően kiegészítette az anyagot.⁴⁹⁸

- 561) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a Select részéről bárki válaszolt volna az SZTMSZ e-mailjére. Értelmezése szerint az válaszolt, aki elfogadta az anyagot, de a válasz nem jelentette azt, hogy az anyag már alkalmazható is volt, az hatályba lépett volna.⁴⁹⁹
- 562) A Tredis ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett az e-mailre. A tagok nem tekintették az anyagot elfogadottnak, mert az még csak egy véleményezésre megküldött anyag volt. A 8. a. pont arra vonatkozik, hogy az ügyfél ne vihesse el a munkaerő-közvetítő tanácsadóját; ilyen rendelkezést a Tredis soha nem kötött ki. A 8. b. pont a már korábban említett szakmai-etikai norma. A 8.c. pont azt jelenti, hogy az ügyfél kérheti, hogy ne csak a hozzá közvetített munkavállalót, hanem az ügyfél más munkavállalóját se keressék meg. Utóbbi csak az aktív keresést zárja ki, azt nem, ha az ügyfél munkavállalói maguk keresik meg az adott munkaerő-közvetítőt.⁵⁰⁰
- 563) A Work Force szerint a munkaerő-közvetítési díjról volt ugyan előzetes levelezés 2017 januárjában, arra azonban a Work Force nem reagált, a Work Force ügyvezetője nem emlékszik arra, hogy e rendelkezés alkalmazásában megállapodás született volna.⁵⁰¹ A Work Force ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a megküldött díjsávok nem voltak orientálóak az árazásukra.⁵⁰²
- 564) [személyes adat] tanú szerint az anyagban leírtak a piaci gyakorlatot tükrözik. A 8. pontban szereplő „no touch” fogalom előadása szerint azért került kibontásra, mert az ügyfelek le szokták védeni a munkavállalóikat, és a tagok is meg szerették volna védeni a saját munkavállalóikat. Nem emlékezett arra, hogy a Kelly reagált volna az anyagra.⁵⁰³

Összegzés

- 565) Az SZTMSZ titkára a 2017. január 7-i, „Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mail mellékleteként küldte meg valamennyi tagnak a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i, az elnökségi tagoknak már megküldött változatát, kifejezetten észrevételezésre.
- 566) Az ügyfélnyilatkozatok és a vizsgálat által feltárt iratok szerint kizárólag az ahc international válaszolt az e-mailre, elfogadva az anyag tartalmát. Mivel az ahc international, a Kelly, a Manpower, az MP Solutions és a Tredis – mivel nem voltak elnökségi tagok – a 2016. november 3-i e-mailt nem kapták meg, vagyis az anyag no touch és garancia témákkal kiegészített változatát csak ekkor ismerték meg.
- 567) A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i változatának részletes díjsávokkal való kiegészítését [személyes adat] kérte [személyes adat]-tól, amelynek megfelelően [személyes adat] el is készített egy nyolcsávós ajánlást. [személyes adat] 2017. január 9-i, „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailje megfogalmazása azt igazolja, hogy a részletesebb díjajánlás elkészítését az motiválta, hogy a tagok ne adjanak ajánlatot meghatározott díjsáv alatt.

V.2.8.10. A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2017. január 17-i változata és a Kelly válasza

⁴⁹⁸ VJ/61-148/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁴⁹⁹ VJ/61-166/2017., 37. kérdésre adott válasz.

⁵⁰⁰ VJ/61-198/2017., 3. kérdésre adott válasz.

⁵⁰¹ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵⁰² VJ/61-163/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁵⁰³ VJ/61-192/2017., 32. kérdésre adott válasz.

- 568) [személyes adat] 2017. január 17-i, „Közvetítés szakmai sztenderdek” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött e-mailjéhez⁵⁰⁴ ismét csatolta a [személyes adat] által összeállított anyagot,⁵⁰⁵ azzal, hogy azt [személyes adat] kiegészítette, [személyes adat] kérésének megfelelően. Az e-mail törzsszövegébe külön bemásolta az anyag 5. pontjában található „Közvetítési díjjajánlás” kiegészítését. Eszerint új elemként jelennek meg a következők: „Alternatív foglalkoztatás esetén (pl. eva, kata) javasoljuk a fizetés bruttósisát és fix díj ajánlását. 1. Elsőszámú vezető esetén az éves bruttó fizetés: 25-35% 2. Top Management: 20-30% 3. Manager, senior specialista (egyetem, 5 év tapasztalat): 18-25% 4. Specialista (egyetemi végezettség) tapasztalattal: 17-25% 5. Pályakezdő felsőfokú végzettséggel: 15-20 % 6. Szakmunkás, középfokú adminisztráció, gyakornok: 15-18% 7. Betanított munkás 12-18% 8. Általános CV dropping, garancia nélkül: 12-15%”. [személyes adat] mellékletben⁵⁰⁶ megküldte a [személyes adat] által készített, az e-mailben leírtak szerint módosított Munkaerő-közvetítési ajánlást is.
- 569) [személyes adat] 2017. január 7-i, „Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjének [személyes adat] (Pannon-Work) által továbbított válaszára [személyes adat] (Pannon-Work) 2017. január 17-én 11:27-kor a „RE: Közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailben⁵⁰⁷ azt írta [személyes adat]-nak, hogy fogadják el az anyagot.
- 570) [személyes adat] 2017. január 17-i, 12:36-kor küldött válaszában a Pannon-Work részéről elfogadta az anyagban írtakat.⁵⁰⁸
- 571) [személyes adat] (Kelly) aznapi, „RE: EXT: Közvetítés szakmai sztenderdek” tárgyú, 13:13-kor csak [személyes adat]-nak – másolatban [személyes adat]-nak - megküldött válasza szerint az anyagot nézessék meg jogással, mert az már kartellnek minősülhet.⁵⁰⁹

Nyilatkozatok

- 572) [személyes adat] tanú a nyolc sávós díjjajánlásról elmondta, hogy az abban leírtak minden piaci szereplő előtt ismertek voltak, legfeljebb a díjsáv legfelső határa lehetett meglepetés. Mivel a Randstad készítette az anyagot, feltételezte, hogy jogászokkal megnéztették, ezért nem is emlékezett rá, hogy végül elküldte-e a kartellre hivatkozó válasz e-mailjét. Nem tudott arról, hogy annak hatására megnéztették volna az anyagot jogászokkal. A frissített Etikai és szakmai kódexbe azonban a részletes díjsávokat be sem emelték, csak a 12-35 %-os változatot, ami a honlapon is megjelent. [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy bármelyik más vállalkozás kifogást fogalmazott volna meg a részletes díjjajánlással kapcsolatban.⁵¹⁰
- 573) Az ahc international ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az anyagra emlékszik, arra azonban nem, hogy reagált volna rá. Rájuk csak az 1-4. pontokban írt sávok voltak értelmezhetőek. Az anyag azért sem befolyásolta őket, mivel 25 éve ugyanazokkal a díjakal dolgoznak.⁵¹¹
- 574) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy emlékei szerint a 2017. január 17-i e-mailre nem válaszolt. A részletes díjsávok a tagok árazását nem egységesítették, azok a piaci gyakorlat leírását jelentették. Előadása szerint az e-mailre

⁵⁰⁴ VJ/61-135/2017., 60. számú irat; VJ/61-136/2017., 58. számú irat; VJ/61-87/2017., 6. számú melléklet; VJ/61-137/2017., 10. számú irat.

⁵⁰⁵ „Az SZTMSZ ajánlása a munkaerő.docx”; szerzője „[személyes adat]”, utoljára „[személyes adat]” módosította, 2017. január 7-én.

⁵⁰⁶ „Névtelen melléklet (05772).docx” elnevezésű melléklet

⁵⁰⁷ VJ/61-137/2017., 8. számú irat.

⁵⁰⁸ VJ/61-137/2017., 9. számú irat.

⁵⁰⁹ VJ/61-139/2017., 1. számú irat.

⁵¹⁰ VJ/61-192/2017., 33. kérdésre adott válasz.

⁵¹¹ VJ/61-181/2017., 16. kérdésre adott válasz.

reagált [személyes adat], kifejezve egyet nem értését. A részletes díjsáv emlékei szerint a későbbiekben már nem is merült fel, és semmilyen anyagba nem került bele.⁵¹²

- 575) A Manpower ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett az SZTMSZ által küldött e-mailre, a részletesebb ártáblázatra és arra sem, hogy a többi tag arra érdemben reagált volna, arról bármikor szó lett volna a tagok között. Elmondása szerint az ügyfelek erősen diktálnak, a velük folytatott tárgyalás során dől el, milyen díjat alkalmaznak. Előadása szerint az anyagban alkalmazott közvetítési kategóriák nem egyeztethetőek össze a Manpower által alkalmazott kategóriákkal, a betanított munkavállalóknál pedig eleve 8 % körüli díjat alkalmaztak 2017-ben is, illetve az anyagban szereplő 18 és 20-25 %-os felső határ elképzelhetetlenül magas.⁵¹³
- 576) Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy válaszolt volna a 2017. január 17-i e-mailre. Az 1-4. pontok merülhetnek fel a tevékenységük során.⁵¹⁴
- 577) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett az e-mailre, illetve annak tartalmára, és arra sem, hogy valamelyik tag azzal kapcsolatban kifogást tett volna.⁵¹⁵
- 578) A Pannon-Work a 2017. január 17-i e-mail kapcsán előadta,⁵¹⁶ hogy [engedékenységi nyilatkozat]. A Pannon-Work [személyes adat] 2017. január 9-i, valamint [személyes adat] 2017. január 17-i e-mailjei kapcsán előadta⁵¹⁷ [engedékenységi nyilatkozat].
- 579) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nem reagáltak a 2017. január 17-i e-mailre sem; nem tud arról, hogy a többi tag bármit válaszolt volna rá. A részletes díjsáv csak tervezet volt, tudomása szerint a végső anyagba az be sem került; az a Prohumán árazását biztosan nem befolyásolta. A Prohumán munkaerő-közvetítési tevékenységében a 3-7. pontokban körülírt kategóriák jellemzőek.⁵¹⁸ [személyes adat] megerősítette [személyes adat] által elmondottakat és hozzátette, hogy szerinte az anyag nem segíthette elő a tagok árazásának egységesítését, mindenki a saját árazási stratégiája alapján határozta meg a díjakat.⁵¹⁹
- 580) A Randstad ügyfélmeghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy az e-mailben szereplő 1-7. közvetítési kategóriák az általános keresési típusok, a 8. pontban említett kategória pedig csak egy egyszerű, gyors szolgáltatás, szűrés és garancia nélkül. A díjsávokat a Randstad tapasztalatai és általánosan alkalmazott díjai alapján kalkulálta, minél szélesebb sávot meghatározva. Nem tudott nyilatkozni arról, hogy a tagokat ezek a díjsávok mennyiben befolyásolhatták; ismeretei szerint a piacon jelenleg is azokban a sávokban mozognak az alkalmazott díjak. Nem emlékezett arra, hogy bármilyen visszajelzés, komment fogalmazódott volna meg az anyaggal kapcsolatban.⁵²⁰
- 581) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a részletes díjjánlás sem lehetett orientáló a tagok árazására, az a piaci gyakorlatot tükrözte; azt emlékei szerint a későbbiekben nem vitatták meg, nem fogadták el. A Select a megküldött részletezettségű bontást soha nem alkalmazta a díjazásnál.⁵²¹

⁵¹² VJ/61-172/2017., 19. és 20. kérdésekre adott válaszok.

⁵¹³ VJ/61-193/2017., 10. kérdésre adott válasz.

⁵¹⁴ VJ/61-195/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁵¹⁵ VJ/61-204/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁵¹⁶ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 59) bekezdése.

⁵¹⁷ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 60) bekezdése.

⁵¹⁸ VJ/61-200/2017., 23. kérdésre adott válasz.

⁵¹⁹ VJ/61-205/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵²⁰ VJ/61-148/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁵²¹ VJ/61-166/2017., 38. kérdésre adott válasz.

- 582) Az SZTMSZ előadása szerint a tagok között vita alakult ki a díjak sávok meghatározásáról, de a sávok díjmeghatározást a tagok elvetették.⁵²² Ezt igazolja, hogy az Etikai és szakmai kódex 2017. március 21-én elfogadott, végleges szövege csupán egy díjkeretet jelölt meg, amely empirikus piaci átlag.⁵²³
- 583) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy nem emlékszik arra, hogy a Tredis vagy más tag reagált volna az e-mailre, akár kifogást megfogalmazva. A díjsávokból az 1-5. sávokat tudta értelmezni a Tredis tevékenységére. Megismételte, hogy a díjsávok a piac általános leírását tartalmazzák.⁵²⁴
- 584) A Work Force megerősítette, hogy 2017. január 17-én az SZTMSZ megküldte a Munkaerő-közvetítési ajánlást, azt azonban a Work Force előzetesen nem véleményezte,⁵²⁵ illetve arra nem reagált. A Work Force ügyvezetője arra sem emlékszik, hogy e rendelkezés alkalmazásában megállapodásra jutottak volna.⁵²⁶

Összegzés

- 585) A rendelkezésre álló adatok és ügyfényilatkozatok alapján megállapítható, hogy az SZTMSZ részéről küldött 2017. január 17-i, „Közvetítés szakmai sztenderdek” tárgyú, nyolc sávok díjajánlást tartalmazó e-mailre kizárólag a Pannon-Work válaszolt, kifejezetten elfogadva annak tartalmát.
- 586) [személyes adat] 2017. január 17-i, a „RE: EXT: Közvetítés szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailje kapcsán kiemелendő, hogy [személyes adat] nem a tagság egészének, csupán [személyes adat] és [személyes adat] részére küldte meg aggályát a nyolcsávok díjajánlással kapcsolatban. A rendelkezésre álló bizonyítékok alapján ezért nem állapítható meg, hogy a tagok értesültek volna a Kelly fenntartásairól. Ezt igazolja a Pannon-Work alábbiakban ismertetett belső levelezése is. Nem állapítható meg az sem, hogy az SZTMSZ által előadottaknak megfelelően vita bontakozott volna ki a tagok között a nyolcsávok ajánlás elfogadását illetően, és az sem, hogy bármelyikük kifogást fogalmazott volna meg a leírtakkal kapcsolatban. Az is megjegyzendő, hogy döntés a témában nem ekkor született, tehát a Kelly jelzése semmiképp sem tekinthető elhatárolódásnak.

V.2.8.11. A Munkaerő-közvetítési ajánlás 2017. január 17-i kiegészítésének belső kommunikációja a Pannon-Work-nél

- 587) [személyes adat], a Pannon-Work operatív igazgatója 2017. január 17-én 13:07-kor a „Közvetítés” tárgyú e-mailben⁵²⁷ megküldte a Pannon-Work egyes munkavállalóinak, köztük a kirendeltségvezető és a régióvezető részére a [személyes adat] e-mailjében is szereplő, a munkaerő közvetítésre irányadó, az éves bruttó bér meghatározott százalékához igazodó díjsávokat, mind a nyolc munkakör kategóriára. Az e-mailben leírta, hogy egy etikai kódex elfogadása van folyamatban az SZTMSZ-en belül. Ez [személyes adat] e-mailje szerint arra is jó, hogy lássák, milyen mozgásteret van a Pannon-Work-nek a munkaerő közvetítési szolgáltatások értékesítésénél. A százalékos díjsávok kapcsán leírta, hogy a piac azokra van „berendezkedve”, és azt vegyék figyelembe a szolgáltatási díj kialakításánál. Indokolt esetben azonban el lehet attól térni, a volumen, belső projekt, vagy más szolgáltatás igénybe vétele esetén, de az eltérésre csak ő vagy [személyes adat] adhat engedélyt.

⁵²² VJ/61-86/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁵²³ VJ/61-106/2017., 3. kérdésre adott válasz.

⁵²⁴ VJ/61-198/2017., 4. kérdésre adott válasz.

⁵²⁵ VJ/61-87/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁵²⁶ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵²⁷ VJ/61-137/2017., 11. számú irat.

- 588) [személyes adat] régiós közvetítési vezető (Budapest régió) aznap, 13:48-kor küldött válaszában⁵²⁸ üdvözölte, hogy árat emelnek, és megkérdezte, hogyan érinti az a keretszerződéseket.
- 589) [személyes adat] 14:01-kor küldött válaszában⁵²⁹ leírta, hogy a díjemelés miatt ne veszítsenek partnert, vagyis, ha nem tudják elfogadtatni azt, akkor maradjon a régi díjazás, azzal, hogy a költségemelkedések miatt az új partnereknél mindenképpen jó lenne érvényesíteni.
- 590) [személyes adat] szintén még aznap, 2017. január 17-én 14:47-kor válaszolt a „Re: Közvetítés” tárgyú e-mailjében⁵³⁰ [személyes adat] e-mailjére, tájékoztatva őt arról, hogy a kelet-magyarországi régióban dolgozó vezetők szerint is magas a leírt díjsáv, az alkalmazott díjsáv több mint a duplája. Egyetértenek azzal, hogy emelni kellene a közvetítési díjakon, de annak mértéke nem működőképes a területükön.
- 591) [személyes adat] szintén 2017. január 17-én 15:47-kor azt írta vissza [személyes adat] e-mailjére, a „RE: Közvetítés” tárgyú e-mailjében,⁵³¹ hogy a megadott díjsávokat „az összes közvetítő cég alkalmazni fogja (elvb)en ergo olcsóbbat nem fog kapni a piacon, ne engedjünk ebből, próbáljuk meg, ha nagyon nem megy, akkor egyeztetünk”. Leírta még, hogy a költségeik is emelkedtek.
- 592) [személyes adat] délnyugat-magyarországi régióvezető a 2017. január 19-i, 10:15-kor küldött, „RE: Közvetítés” tárgyú e-mailjében⁵³² szintén reagált [személyes adat] e-mailjére, megerősítve, hogy a régiójukban ez nagyon magas díjsávnak minősülne. Javasolta, hogy beszéljenek még róla a szerdai igazgatósági ülésen. [személyes adat] észak-dunántúli régióvezető szintén 2017. január 19-i, 11:45-kor küldött válasz e-mailje⁵³³ szerint egyrészt attól tart, hogy az SZTMSZ tagjai a díjsávokat nem fogják betartani. Ennek alátámasztására azt a példát hozta, hogy nem reális, hogy egy pályakezdő munkavállaló közvetítése után 5-700 ezer forint díjat kérjenek. Másrészt [személyes adat] szerint a leírtak kartellnek minősülhetnek, a GVH eljárását maguk után vonva.

Nyilatkozat

- 593) A Pannon-Work nyilatkozata szerint⁵³⁴ [engedékenységi nyilatkozat].
- 594) A Pannon-Work ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy [személyes adat] és a Pannon-Work úgy értelmezte, hogy a díjjajánlások már elfogadottak, [személyes adat] így is prezentálta azt az igazgatóság előtt. Mivel a szabályozás egy annak alkalmazására alkalmas helyzettel találkozott, így be is vezették azt. A leírt díjak egyébként a szokásos piaci díjak voltak.⁵³⁵

Összegzés

- 595) Az SZTMSZ 2017. január 17-i e-mailje megküldését, majd annak kifejezett elfogadását követően a Pannon-Work a még aznapi belső levelezésében [személyes adat] leírta, hogy minden tag emelni fogja a közvetítési díjait, majd a Pannon-Work részéről is egy esetleges díjemelését járja körbe a regionális vezetőkkel.
- 596) A Pannon-Work ([személyes adat]) nyilatkozata alapján megállapítható, hogy az SZTMSZ 2017. január 17-i e-mailje hozzájárulhatott ugyan ahhoz, hogy ténylegesen is

⁵²⁸ VJ/61-137/2017., 12. számú irat.

⁵²⁹ VJ/61-137/2017., 13. számú irat.

⁵³⁰ VJ/61-137/2017., 14. számú irat.

⁵³¹ VJ/61-137/2017., 15. számú irat.

⁵³² VJ/61-137/2017., 16. számú irat.

⁵³³ VJ/61-137/2017., 17. számú irat.

⁵³⁴ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 61) bekezdése.

⁵³⁵ VJ/61-204/2017., 20. kérdésre adott válasz.

díjmelést hajtson végre ekkor a Pannon-Work, azonban az akkori költségemelkedés is hozzájárulhatott a díjmeléséhez. Ezért egyértelmű, közvetlen összefüggés nem állapítható meg a 2017. január 17-i e-mail tartalma és a Pannon-Work akkori díjmelése között.

597) A Pannon-Work belső e-mailjében [személyes adat] még folyamatban lévőknek minősíti az SZTMSZ anyagának összeállítását.

V.2.8.12. Az Etikai és szakmai kódex 2017. február 7-i változata – a Munkaerő-közvetítési ajánlás beépítése az Etikai és szakmai sztenderdekbe

598) [személyes adat] 2017. február 7-i, „Etikai és szakmai kódex” tárgyú, [személyes adat]-nak címzett, másolatban [személyes adat] és [személyes adat] részére is megküldött e-mailben⁵³⁶ leírta, hogy a [személyes adat] által készített munkaerő közvetítési anyagot beépítették az Etikai és szakmai sztenderdekbe, mert azok több helyen átfedést mutatnak, és nem tartanak szerencsésnek, ha minden szolgáltatásra külön anyag készülne. Az e-mail mellékletében⁵³⁷ megküldte az összefésült anyagot, korrekktúrázva.

599) Az „Etikai és szakmai kódex” fejlécű irat a Munkaerő-közvetítési ajánlás részletes, nyolcpontos munkaerő közvetítési díjajánlása és a tenderekre vonatkozó leírás kivételével annak valamennyi fenti módosítását tartalmazza.⁵³⁸ Abban a már az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő, az anyag kötelező alkalmazására vonatkozó rendelkezés is megjelenik (lásd a 241) és 246) bekezdéseket).

600) Kibővült ugyanakkor az átcsábítási tilalom (az új elemek aláhúzással): „SZTMSZ tagok aktívan nem kezdeményeznek munkavégzésre irányuló bármilyen szerződéses jogviszonyt a szövetség másik tagjának munkatársával vagy kizárólagos szerződéssel bíró alvállalkozójával (Kizárólag az álláshirdetésre történő bejelentkezés elfogadott). Kivételt képez, amennyiben ez minden érintett fél akaratlagos beleegyezésével történik. E körben a munkatárs vagy alvállalkozó átcsábításának tekintendő harmadik személy vagy ügyfél ajánlása, abban az esetben is, ha a munkavállaló aktív munkakeresést folytat. Nem tekintendő átcsábításnak, ha a keresést végző tag állásportálon talál rá a munkavállaló anyagára. Ezt, vita esetén, a tag arra alkalmas dokumentumokkal köteles igazolni. (printscreen)

Amennyiben bármely tag fenti szabályt megszegi, az új munkáltató az átcsábított munkavállaló után az alábbi közvetítési díjakat köteles megfizetni az előző munkáltatónak:

ügyvezető/cégvezető esetén: 2.000.000 Ft

vezetői szintű pozíció esetén (területi vezető, csoportvezető, üzletágvezető): 1 millió Ft-ot,

alacsonyabb beosztotti szintű pozíció esetén (researcher, toborzó, tanácsadó esetén) 840,000 Ft-ot”.

601) A 7. Garancia pont kiegészül azzal, hogy „Amennyiben az ügyfél a fizetési kötelezettségét nem teljesíti, elveszítheti a garancia jogosultságát.”

602) Az anyag végén, az „Életbelépés” pontban az olvasható, hogy „a minőségi normák az SZTMSZ közgyűlése által történő elfogadással lépnek életbe.”

603) Ezt az anyagot [személyes adat] majd a 2017. március 17-i, „etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mail mellékletében küldi majd meg a tagoknak.

Nyilatkozatok

⁵³⁶VJ/61-86/2017., 10. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-139/2017., 2. számú irat.

⁵³⁷ „SZTMSZ etikai kódex módosítási javaslat 2017.02.02.docx”

⁵³⁸ VJ/61-86/2017., 10. kérdésre adott válasz.

- 604) Az SZTMSZ megerősítette, hogy 2017. február 7-én [személyes adat] szöveges javaslatot tett az átcsábítási tilalommal kapcsolatban.⁵³⁹
- 605) A Kelly nyilatkozata szerint a felmerült javaslatokat az Etikai és szakmai sztenderdekbe [személyes adat] és [személyes adat] illesztették be, lényegében csak a duplikációk eltüntetésével és a megfogalmazások egyszerűsítésével.⁵⁴⁰

Értékelés

- 606) A fentiek alapján megállapítható, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, valamint a Munkaerő-közvetítési ajánlás összevezetésével létrejött Etikai és szakmai kódex első változata 2017. február 7-én készül el a Select ([személyes adat]) és a Kelly ([személyes adat]) közreműködésével; az valamennyi vizsgált rendelkezést tartalmazta, és az átcsábítás tilalmához további szankciót kapcsolt, amire [személyes adat] tett javaslatot.

V.2.8.13. A 2017. március 21-i közgyűlés előkészítése – a Randstad 2017. március 16-i, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailje

- 607) [személyes adat] szövetségi titkár 2017. március 14-i, „Napirendi pontok 03.21.” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött e-mailben⁵⁴¹ a 2017. március 21-i SZTMSZ közgyűlés tervezett napirendi pontjairól tájékoztatta a tagokat. A napirendi pontok között, hatodikként az „Etikai kódex, közvetítési irányelvek elfogadása és ennek kommunikációja” is szerepelt.
- 608) [személyes adat] 2017. március 14-i e-mailjére 2017. március 16-án 16:20-kor [személyes adat] az SZTMSZ tagjainak címzett, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailben⁵⁴² reagált. Ebben kérte, hogy várják meg a World Employment Confederation tárgyalás alatt lévő iránymutatását, addig az általa készített tervezetet tekintsék „tárgyaltalannak” és javasolta, hogy az ehhez kapcsolódó napirendi pont tárgyalását halasszák el. Hozzáfűzte még a következőket: „Egyébként is, átgondolva az előző tervezetet, voltak benne tévedések. Nem szándékozunk kötelezettséget vállalni vagy ajánlást tenni az előző tervezetben szereplő, árázással vagy egyéb kereskedelmi kondíciókkal kapcsolatos kérdésekben, és a többi tag sem tehet ilyet, hanem ezekben a kérdésekben függetlenül kell eljárunk.”
- 609) [személyes adat] 2017. március 16-i e-mailjére reagálva, még aznap, 2017. március 16-án 20:55-kor küldött, „Re: Napirendi pontok 03.21” tárgyú e-mailjében⁵⁴³ [személyes adat] leírta, hogy hasznos lesz majd a nemzetközi gyakorlat, ettől függetlenül az SZTMSZ-nek lehet saját etikai és szakmai kódexe, ahogy eddig is volt, és annak a hazai szokásokra kell épülnie. Ezért azt javasolta, hogy beszéljék át a felmerült témákat, és amely kérdésben egyet tudnak érteni, azt fogadják el, majd egészítsék ki utóbb a nemzetközi gyakorlattal.

Nyilatkozatok

- 610) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] a 2017. március 16-án általa írtakról elmondta, hogy szándékosan átgondolásra akarta sarkallni az elnökséget a döntés elfogadása előtt, az árázásra vonatkozó rendelkezések törlésével.⁵⁴⁴ [személyes adat] 2017.

⁵³⁹ VJ/61-86/2017., 18. oldal, 8. lábjegyzet

⁵⁴⁰ VJ/61-82/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁵⁴¹ VJ/61-135/2017., 61. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet.

⁵⁴² VJ/61-135/2017., 62. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 6. számú melléklet.

⁵⁴³ VJ/61-135/2017., 62. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 13.4/2. számú melléklet.

⁵⁴⁴ VJ/61-148/2017., 18. kérdésre adott válasz.

március 17-i válaszával (lásd 619) pont) kapcsolatban előadta, hogy szerinte [személyes adat] nem értette meg, hogy azokat a rendelkezéseket érdemes lenne törölni.⁵⁴⁵

- 611) A Pannon-Work előadta,⁵⁴⁶ hogy [engedékenységi nyilatkozat]. Ezt igazolja a Pannon-Work álláspontja szerint [engedékenységi nyilatkozat]”
- 612) A Manpower ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a levelezéssel nem foglalkozott; mivel mindig a saját árpolitikájuk szerint határozták meg az árakat, számukra eleve irreleváns volt az anyag. [személyes adat] 2017. március 17-i e-mailjéről elmondta, hogy a díjjajánlásról további megbeszélés nem volt, az átszábitáshoz kötődő díj emelkedett. Hangsúlyozta, hogy az SZTMSZ tagok konkrétan nem fogadták el az anyagot.⁵⁴⁷
- 613) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] [személyes adat] 2017. március 16-i e-mailjéről előadta, hogy [személyes adat] visszakozott a munkaerő-közvetítési anyagban leírtaktól. A saját válasza kapcsán elmondta, hogy mivel évek óta húzódo kérdésekről volt szó, amelyek célja nem az árképzés szabályozása volt, azt javasolta, hogy várják meg a nemzetközi gyakorlat alakulását, de a kérdést ne vegyék le napirendről.⁵⁴⁸

Összegzés

- 614) [személyes adat] 2017. március 16-i, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailje alapján megállapítható, hogy a Randstad utólagosan aggályát fejezte ki az alapvetően általa összeállított munkaerő-közvetítési ajánlással kapcsolatban, hangsúlyozva, hogy az árazás és a kereskedelmi feltételek kérdésében a tagoknak önálló üzletpolitikát kell folytatnia.
- 615) A Pannon-Work szerint [személyes adat] 2017. március 16-i elhatárolódása azt bizonyítja, hogy a 2017. január 17-i e-mailben megküldött, nyolcsávós díjjajánlást illetően is legalábbis hallgatólagos egyezség alakult ki a tagok között.
- 616) Az eljáró versenytanács szerint nem vonható le az a következtetés, hogy a nyolcsávós díjjajánlás 2017. január 17. (nyolc sávós díjjajánlás megjelenése) és 2017. március 16-ig elfogadott lett volt tagok között, ahogy azt a Pannon-Work nyilatkozata tartalmazza. A tagok ugyanis a Munkaerő-közvetítési ajánlást egységben kezelték, ezért nem tekinthető úgy a folyamat, hogy az anyag egyes részei (jelen esetben a nyolc sáv) külön-külön, akár átmenetileg kerültek volna elfogadásra. Ezt erősíti [személyes adat] SZTMSZ titkár 2017. március 14-i, „Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailjének szövege is, amely szerint a 2017. március 21-i közgyűlés témája lett volna az anyag elfogadása, valamint [személyes adat] 2017. március 16-i, „Re: Napirendi pontok 03.21” tárgyú e-mailje, amelyben tervezetnek minősíti azt. Ezekből szintén az a következtetés vonható le, hogy az Etikai és szakmai kódex tartalmát – benne a Munkaerő-közvetítési ajánlással – még nem fogadták el.

V.2.8.14. A Randstad 2017. március 17-i e-mailje – a Munkaerő-közvetítési ajánlás Randstad által módosított, 2017. március 17-i változata

- 617) [személyes adat] 2017. március 17-i, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú, [személyes adat]-nek, illetve a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímen keresztül a tagoknak 13:06-kor küldött válaszában⁵⁴⁹ leírta, hogy a World Employment Confederation a közgyűlés tervezett időpontjában, 2017. március 21-én tárgyalja anyagát, érdemes azt bevárni, és majd azt követően elfogadni az általa készített ajánlást. Értelmezése szerint, addig úgyis csak „egy

⁵⁴⁵ VJ/61-148/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁵⁴⁶ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 64) bekezdése.

⁵⁴⁷ VJ/61-193/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁵⁴⁸ VJ/61-166/2017., 39. kérdésre adott válasz.

⁵⁴⁹ VJ/61-135/2017., 63. számú irat; VJ/61-88/2017., 13.4/2. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 6. számú melléklet.

félkész tervezetről” tudnak beszélni. Arra az esetre, ha mégis megtárgyalnák az ajánlást, küldött egy „frissített tervezet”.⁵⁵⁰

- 618) A csatolt anyag a 2017. január 7-i, illetve 2017. január 17-i változatokhoz képest
- k. egyáltalán nem tartalmazza az „5. Közvetítési díjajánlás” pontot;
 - l. a „6. Díjazás” pontban csak a számlázási időpontra vonatkozó szabályok maradnak;
 - m. a „Garancia” pontból törlik a garancia időtartamára és a pótlás alkalmának számára vonatkozó előírásokat, valamint, hogy a garanciaesemény nem befolyásolja a közvetítési díj megfizetését;
 - n. a „8. No touch” elnevezésű pont a-c) alpontjai helyébe a következő rendelkezés lép: „Szövetségünk ajánlása szerint a munkaerő-közvetítők és partnereik egymás munkavállalóira bizonyos korlátokban állapodhatnak meg. Ajánljuk, hogy munkaerő közvetítő cég hívja fel a megbízó figyelmét egy olyan szerződéses korlátozás lehetőségére, amelynek alapján a munkaerő-közvetítő cég a megbízóval fennálló szerződéses viszonya alatt a megbízónál elhelyezett munkavállalót más megbízóhoz se aktívan, se passzívan nem közvetíthet.”
 - o. A 10. pontban a munkaerő-közvetítési tendereztetés részben az 1. pont alcíme („Az ügynökségi díjazás definíciója”) marad, a korábban a tartalmát illetően írtakat teljesen törlik.

619) [személyes adat] 2017. március 17-én, 13:37-kor „etikai kódex, közvetítési szakmai sztxenderdek” tárgyú e-mailjében⁵⁵¹ reagált [személyes adat] 2017. március 16-i és március 17-i e-mailjeire a tagok (tagsag@sztmsz.hu) tájékoztatása mellett. [személyes adat] összefoglalta a [személyes adat] által készített anyag elkészülésének kronológiáját. Eszerint az „eredeti javaslatot [személyes adat] dolgozta ki elnökségi felkérésre és a megszavazott irányelvek alapján [...], melyet anno kiküldtünk és amellyel kapcsolatosan pozitív visszajelzések érkeztek. Fontos része volt a feladatnak, hogy kerüljön bele az elnökség döntése alapján valamiféle ajánlás a díjakra vonatkozóan (széles sávot alkalmazva). A következő lépés az volt, hogy a [személyes adat] által készített javaslatot össze kellett fésülni a meglévő etikai kódexünkkel, egyben magát az etikai kódexet is picit megújítani. [...]” [személyes adat] új javaslatára tekintettel [személyes adat] leírta, hogy „a végleges változatot csak a mostanit követő ülésen fogjuk tudni elfogadni”. Leírta még, hogy értelmezése szerint nem csak a nemzetközi javaslat bevárása a cél, hanem hogy „ne tegyenek díj ajánlást” az anyagba. Hangsúlyozta, hogy egyrészt arra vonatkozóan hatályos elnökségi döntés született, másrészt [személyes adat] e-mailje alapján új aspektus merült fel, „ami a téma ismételt megtárgyalását teszi szükségessé”. Összegzésként azt javasolta, hogy „a kulcs kérdésekben (díj ajánlás és tagtárstól való vadászás szankciói) mindenképpen szülessen elvi és végső döntés”, a szövegezett változatot pedig majd elfogadják az azt követő közgyűlésen. [személyes adat] e-mailjéhez csatoltan szintén megküldte a kérdéses anyag elnevezésében 2017. február 2-i, a metaadatok szerint 2017. február 7-én utoljára [személyes adat] által módosított változatát, amelyet a 2017. február 7-i, „Etikai és szakmai kódex” tárgyú e-mail kapcsán ismertettünk.

⁵⁵⁰ „Az SZTMSZ Ajánlása (draft).docx”. [személyes adat] utoljára az e-mailje leküldésének napján, 2017. március 17-én módosította azt.

⁵⁵¹ VJ/61-135/2017., 63. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. és 13.4/2. számú mellékletek; VJ/61-92/2017., 6. számú melléklet.

- 620) [személyes adat] (Tredis) 2017. március 17-én 13:54-kor „RE: etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjében⁵⁵² – amelyet a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre is elküldött – azt a kérdést tette fel az átszábitással kapcsolatos szabályra vonatkozóan, hogy miért számít szabálysértésnek, ha valaki állást keres és ajánlással kerül kapcsolatba egy SZTMSZ taggal, szerinte ez esetben sem kellene szankcionálni, ha érdemlegesen bizonyítani lehet az ajánlást, illetve a munkahely váltási szándékot.
- 621) [személyes adat] (MP Solutions) 2017. március 17-én 14:13-kor „EXT: RE: etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú, az SZTMSZ tagjai, így a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött e-mailjében⁵⁵³ azt válaszolta, hogy egyetért a szigorú etikai kódexszel, így az ajánlással is. Véleménye szerint [személyes adat] javaslata „kiskapu” lehet. Leírta, hogy rendkívül alacsonynak találja a kötbér mértékét, illetve szerinte elegendő csak a vezető és a tanácsadói (utóbbiba a researcher munkatársakat is beleértve) pozíciók kapcsán díjat meghatározni. Utalt végül a Randstad Sourceright-tal fennálló etikai ügyére.
- 622) [személyes adat] 2017. március 20-án 11:59-kor válaszolt „RE:EXT: RE: etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjében⁵⁵⁴ [személyes adat]-nak, rákérdezve, hogy melyik pozícióra milyen díjat gondol realisnak.
- 623) [személyes adat] e-mailjére válaszolva, [személyes adat] 2017. március 20-án 20:27-kor „Re:EXT: RE: etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú, [személyes adat], [személyes adat], [személyes adat], [személyes adat] és [személyes adat], illetve a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímrre küldött e-mailjében⁵⁵⁵ valamennyi SZTMSZ tag felé a 20-24 %-os sikerdíjra tett javaslatot, mint amelyek a „piacon bevett kiválasztási százalékok”.
- 624) [személyes adat] fenti, 2017. március 17-i, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailjére⁵⁵⁶ [személyes adat] 2017. március 20-án 13:32-kor válaszolt, a „RE: EXT: Re:Napirendi pontok 03.21.” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu címrre is megküldött e-mailben.⁵⁵⁷ Leírta, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek kiegészítették a [személyes adat] által írt új elemekkel, és a részletesen kidolgozott, közvetítésre vonatkozó javaslatokkal. Az e-mail szerint mindenki megkapta, eddig három vélemény érkezett elsősorban a munkatárs vadászat témakörében. [személyes adat] leírta, hogy egyetért [személyes adat]-val, tartsák napirenden a témát és a másnapi ülésen hozzanak döntést. Az e-mail mellékletében szerepel az Etikai és szakmai kódex fejlécű irat, amelynek Munkaerő-közvetítési ajánlásból átvett részei tartalmilag a 2016. november 3-i, a tagoknak 2017. január 7-én megküldött változattal egyeznek meg.

Nyilatkozatok

- 625) Az ahc international ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett a márciusi levelezésre, ő a januári változatot tekintette elfogadottnak.⁵⁵⁸
- 626) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy [személyes adat] és [személyes adat] feladata volt az Etikai és szakmai sztenderdek és a Munkaerő-közvetítési anyag összefésülése. Az összefésült anyaghoz is érkeztek hozzászólások, ezt

⁵⁵² VJ/61-135/2017., 67. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 6. számú melléklet.

⁵⁵³ VJ/61-135/2017., 64. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet.

⁵⁵⁴ VJ/61-135/2017., 67. számú irat; VJ/61-79/2017., CD melléklet; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet.

⁵⁵⁵ VJ/61-135/2017., 67. számú irat; VJ/61-87/2017., 9. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 62. számú irat.

⁵⁵⁶ VJ/61-135/2017., 67. számú irat; VJ/61-86/2017., 15. sz. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-88/2017., 12.2/3. számú melléklet.

⁵⁵⁷ VJ/61-135/2017.

⁵⁵⁸ VJ/61-181/2017., 17., 18. és 19. kérdésekre adott válasz.

követően írta [személyes adat] a 2017. március 20-án 13:32-kor küldött e-mailt összefoglalóként, kitérve arra, hogy vitás pontként az átcsabítás díja maradt; [személyes adat] emlékei szerint a többi, a vizsgálat tárgyát képező pontokhoz senki nem szólt hozzá. A [személyes adat] által írt 20-24%-os sikerdíjról előadta, azt nem tekintették elfogadottnak, és a következő közgyűlésen másként is döntöttek.⁵⁵⁹

- 627) A Delego nyilatkozata szerint a tagság a leírtakat [személyes adat] 2017. március 20-i, 13:32-kor küldött e-mailje alapján elfogadottnak tekintette, nyitott kérdés pedig a 2017. március 21-i közgyűlésen – a korábban leírtaknak megfelelően - csak a tagok munkavállalóinak átcsabításával kapcsolatban merült fel, ahol a tagok megegyeztek az adott rendelkezésről. Az etikai kódex hivatalos közgyűlési elfogadása nem volt szükséges, hiszen az nem tartozik közgyűlési hatáskörbe.⁵⁶⁰
- 628) A Manpower nyilatkozata szerint 2016-2017-ben elkezdődött az Etikai és szakmai sztenderdek frissítése, a Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozása, melyet [személyes adat] állította össze. A Manpower [személyes adat] 2017. március 16-i e-mailjét akként értelmezte, hogy [személyes adat] az árakkal kapcsolatos ajánlását visszavonta. Bár [személyes adat] 2017. március 17-i e-mailje még olyan módosítási javaslatot tartalmazott, amely a Munkaerő-közvetítési ajánlás nem frissített változatának Etikai és szakmai sztenderdekkel történő összefésülését tervezte, a Manpower kiemelte, hogy [személyes adat] az e-mailben kifejezetten utalt arra, hogy a szövegezett változatot nem fogadják el a 2017. március 21-i közgyűlésen. A Manpower hangsúlyozta, hogy ebben az esetben sem vett részt a rendelkezések elkészítésében, az elkészült anyagot nem véleményezte.⁵⁶¹
- 629) A Manpower ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a [személyes adat] által írt 20-24 %-os sikerdíjas e-mailre nem válaszolt, annak tartalmáról további egyeztetés nem folyt, a tagok azt nem fogadták el, hiszen utóbb fix összegű sikerdíjat állapítottak meg az átcsabításhoz kapcsolódóan. A [személyes adat] 2017. március 20-án 13:32-kor küldött e-mailje mellékletében szereplő anyagra a Manpower nem reagált, arra sem emlékszik, hogy e-mailt olvasta volna.⁵⁶²
- 630) Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a fenti levelezést nem olvasta el; nem emlékezett arra, hogy a nyolc sávós díjajánlás miért nem került az anyagba, nem tudott arról, hogy bármelyik tag ellenezte volna azt.⁵⁶³ Az általa írt 20-24 %-os díj kapcsán előadta, hogy nem emlékszik arra, hogy bárki válaszolt volna az e-mailre, illetve az abban írtak további megbeszélés tárgyát képezték volna.⁵⁶⁴
- 631) A Tredis [személyes adat] 2017. március 17-i, „RE: etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjével kapcsolatban előadta, hogy az e-mailben megfogalmazott észrevételére válasz nem érkezett, amiatt módosítás, változtatás nem történt.⁵⁶⁵ A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett [személyes adat] 2017. március 20-i, 13:32-kor küldött e-mailjére. Véleménye szerint azért nem a nyolcpontos díjsáv került az anyagba, mert így egyszerűbb volt megfogalmazni. Az anyagot még itt sem fogadták el, csak véleményezésre küldték meg a tagoknak.⁵⁶⁶
- 632) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett a [személyes adat] által 2017. március 16-án írtakra. Nem emlékezett a [személyes adat] által írt 20-

⁵⁵⁹ VJ/61-172/2017., 21., 22. és 23. kérdésekre adott válaszok.

⁵⁶⁰ VJ/61-92/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁵⁶¹ VJ/61-88/2017., 13. kérdésre adott válasz, 13.4 pont.

⁵⁶² VJ/61-193/2017., 12. és 13. kérdésekre adott válasz.

⁵⁶³ VJ/61-195/2017., 22. kérdésre adott válasz.

⁵⁶⁴ VJ/61-195/2017., 23. kérdésre adott válasz.

⁵⁶⁵ VJ/61-79/2017., 14. kérdésre adott válasz; VJ/61-198/2017., 7. kérdésre adott válasz.

⁵⁶⁶ VJ/61-198/2017., 6. kérdésre adott válasz.

24%-os sikerdíj szankcióra sem, ezért valószínűsítette, hogy azt nem fogadták el.⁵⁶⁷ A [személyes adat] 2017. március 20-i, 13:32-kor küldött e-mailjéhez csatolt anyagból elmondta, hogy feltételezése szerint azért nem a nyolcpontos díjsáv került az anyagba, mert nem állapodtak meg erről egymás között azok, akik a szakmai csoportban benne voltak.⁵⁶⁸

633) A Select ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a [személyes adat] 2017. március 20-án 13:32-kor küldött e-mailje mellékletében szereplő anyag munkaanyag, azt nem tudja, köröztették-e. Megjegyezte, hogy az anyagban még hét év elteltével is szerepel a meg sem alakult tréning szekcióval kapcsolatos rész.⁵⁶⁹ [személyes adat] [személyes adat] 20-24%-os sikerdíj javaslatáról elmondta, hogy erről egyetértés nem született, a tagok azt nem fogadták el.⁵⁷⁰

634) [személyes adat] tanúmeghallgatásán nem emlékezett arra, hogy [személyes adat] az általa korábban írt javaslat visszavonását javasolta volna, arra emlékezett, hogy a külföldi anyag elkészültekor módosítja, javítja a korábbi anyagukat. Nem tudta, miért használta [személyes adat] a díjajánlás kifejezést, mert az anyag azt mutatta, hogy hol mozognak a piacon a szolgáltatási díjak.⁵⁷¹ [személyes adat] az általa 2017. március 20-án 13:32-kor küldött e-mail kapcsán megerősítette, hogy a tagok csak az átszabítás szabályozásával, annak szankcióival nem értettek egyet, a többi kérdésre nem reagáltak.⁵⁷² [személyes adat], illetve [személyes adat] 2017. március 17-i e-mailjei kapcsán elmondta, hogy ők javasolták, hogy az átszabítás szankciója közelítsen a piacon érvényes szolgáltatási díjakhoz, majd ő konkrét javaslatot kért [személyes adat]-tól. [személyes adat] 20-24 %-os javaslatáról azonban nem egyeztettek, azt nem tekintették elfogadottnak, a ténylegesen elfogadott díj annál lényegesen alacsonyabb volt.⁵⁷³

635) A Work Force előadása szerint a 2017. március 21-i közgyűlést megelőzően levelezés folyt a tagvállalkozások között, amelyeket a Work Force is megkapott, azokról azonban véleményt nem nyilvánított.⁵⁷⁴ Nincs tudomása arról, hogy az SZTMSZ tagok és így a Work Force a minimáldíj betartásának kötelezettségét elfogadták volna.⁵⁷⁵

Összegzés

636) [személyes adat] a 2017. március 17-i, „Re: Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailhez csatolt Munkaerő-közvetítési ajánlás olyan változatát csatolta a tagoknak, amelyből törölt valamennyi abban szereplő, a vizsgálat tárgyát képező rendelkezést, így a díjajánlást, a kereskedelmi feltételekre vonatkozó részt (részletfizetés, halasztott fizetés, fizetési határidő, garancia) és a no touch kikötést.

637) [személyes adat] azonban a nem sokkal később az „etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjében a 2017. február 7-i Etikai és szakmai kódex változatot küldi meg a tagoknak, amely a nyolcsávós díjajánlás kivételével valamennyi vizsgált rendelkezést tartalmazza.

638) A rendelkezésre álló adatok alapján megállapítható, hogy a tagok [személyes adat] e-mailjére nem válaszoltak, ahhoz hasonló tartalmú, kifogást megfogalmazó előadást az SZTMSZ, illetve a tagok felé nem terjesztettek elő.

⁵⁶⁷ VJ/61-200/2017., 25. kérdésre adott válasz.

⁵⁶⁸ VJ/61-200/2017., 26. kérdésre adott válasz.

⁵⁶⁹ VJ/61-166/2017., 40. kérdésre adott válasz.

⁵⁷⁰ VJ/61-166/2017., 41. kérdésre adott válasz.

⁵⁷¹ VJ/61-192/2017., 35. kérdésre adott válasz.

⁵⁷² VJ/61-192/2017., 36. kérdésre adott válasz.

⁵⁷³ VJ/61-192/2017., 37. kérdésre adott válasz.

⁵⁷⁴ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵⁷⁵ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

- 639) Az SZTMSZ tagok közül csak a Tredis, valamint az MP Solutions válaszolt [személyes adat] e-mailjére, az átcsábítási tilalom szankcionálásának szigorításával kapcsolatban; a [személyes adat] által megküldött, a vizsgált rendelkezéseket is tartalmazó anyagra azonban ők sem tettek további észrevételeket. [személyes adat] tanúvallomása szintén azt támasztja alá, hogy az általa készített 2017. március 20-i anyagra, az átcsábítási tilalom kivételével nem reagáltak, annak tartalmával kapcsolatban ellenvetést sem fogalmaztak meg.
- 640) A Delego nyilatkozata szerint a [személyes adat] 2017. március 20-i e-mailjéhez csatolt Etikai és szakmai kódexet annak megküldésével elfogadták a tagok. Ezzel szemben [személyes adat] 2017. március 17-i e-mailjében a végleges változat még hátralévő elfogadásáról tesz említést, és [személyes adat] 2017. március 20-i, 13:32-kor küldött e-mailje szintén arra utal, hogy a másnapi közgyűlésen hoznak majd döntést az Etikai és szakmai kódexet illetően. Ezek alapján az a következtetés vonható le, hogy ekkor még a tagok nem tekintették elfogadottnak az anyagot.

V.2.8.15. A 2017. március 21-i közgyűlésen született döntés – az Etikai és szakmai kódex elfogadása, illetve az átcsábítási tilalomhoz kapcsolódó szankció módosítása, illetve annak kommunikációja

- 641) Az SZTMSZ 2017. március 21-én, a Randstad székhelyén tartott közgyűlésén⁵⁷⁶ a jelenléti ív⁵⁷⁷, illetve a 2017. március 31-i keltezésű jegyzőkönyv szerint a következők vettek részt: [személyes adat] (Delego), [személyes adat] (Select), [személyes adat], [személyes adat] (Prohumán), [személyes adat] (Adecco), [személyes adat] (Work Force), [személyes adat] (Kelly), [személyes adat] (Pannon-Work), [személyes adat] (Manpower), [személyes adat] (MP Solutions), [személyes adat], [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] (Enloyd Kft.).
- 642) Az akkori tagok közül az ahc international, a Randstad és a Tredis nem voltak jelen a közgyűlésen.
- 643) A jegyzőkönyv 1. pontja szerint „[személyes adat] az Enloyd Kft. képviseletében bemutatkozott és elmondta, hogy szívesen csatlakozna a Szövetségbe. [személyes adat] elnök megszavaztatja az Enloyd Kft. belépését a Szövetségbe. Egyhangú döntéssel támogatja a közgyűlés. A közgyűlés egyetért az egy cégcsoport egy szavazat elvben. Eszerint az Enloyd Kft. képviseli a szövetségben a cégcsoportot, a Prohumán pedig a kölcsönzési klaszterben.”
- 644) A jegyzőkönyv⁵⁷⁸ szerint a napirendi pontok között szerepelt az „Etikai kódex, közvetítési irányelvek elfogadása és ennek kommunikációja”. A „Tagok egymás közötti fejlődésének szankcionálása, ennek díja” része szerint „Az etikai kódexben az erre az esetre meghatározott közvetítési díjak kiszabásának lehetőségét a Közgyűlés egyhangú szavazással megtartotta. A közvetítési díj mértékét a Közgyűlés egyhangú szavazással 1,5 szeresére változtatta meg, ezek: 1.500.000 Ft és 600.000 Ft.”
- 645) A közgyűlésen tehát a 2017. február 7-i, a tagoknak 2017. március 20-án megküldött változathoz képest a vezetők után magasabb, a beosztottak után alacsonyabb közvetítési díjat kellett fizetni. A szavazás nem érintette a 2017. február 7-i anyagban szereplő, ügyvezető/cégvezető esetére irányadó díj kérdését és mértékét.

⁵⁷⁶ VJ/61-135/2017., 68. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdéshez tartozó melléklet; VJ/61-87/2017., 10. számú melléklet VJ/61-88/2017., 12.2/4. számú melléklet.

⁵⁷⁷ VJ/61-86/2017., 14. számú kérdésre adott válasz melléklete.

⁵⁷⁸ VJ/61-135/2017., 68. számú irat.

646) A 2017. március 21-i közgyűlés jegyzőkönyvét [személyes adat] a „Közgyűlési jegyzőkönyv” tárgyú, 2017. április 7-i e-mailje mellékletként⁵⁷⁹ megküldte a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre.

647) [személyes adat] 2017. május 30-án, az „Etikai Kódex” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu címre küldött e-mailben⁵⁸⁰ külön tájékoztatta a tagokat a 2017. március 21-i közgyűlésen elfogadott, az átcsábítás esetére irányadó közvetítési díjakról. [személyes adat] azt is leírta, hogy az így kiegészült új „Etikai Kódex” az SZTMSZ honlapjára is felkerült.

Nyilatkozatok

648) Az SZTMSZ előadta, hogy a jegyzőkönyv félreérthetően fogalmaz, a közgyűlésen csak arról szavaztak a tagok, hogy az Enloyd Kft. – amely kifejezte belépési szándékát – beléphet a szövetségbe. Az a döntés, hogy a cégcsoportot az Enloyd Kft. képviseli közvetítési, a Prohumán pedig kölcsönzési ügyekben, az Enloyd Kft. belépése esetére vonatkozott, azonban ezt követően nem lépett be az Enloyd Kft., nem folytatta le az SZTMSZ belépési eljárását, nem fizetett tagdíjat, az kiszámlázásra sem került. Az Enloyd Kft.-t az SZTMSZ soha nem tartotta nyilván tagként, így az szavazatot soha nem adott le, csak a Prohumán.⁵⁸¹

649) Az SZTMSZ az Etikai Kódex 2017. évi változása kapcsán előadta, hogy a 2017. március 21-i közgyűlésen nem volt formális szavazás, mert az alapszabály szerint arra nem is volt szükség; a közgyűlés résztvevői azonban hallgatólagosan elfogadták azt. Az SZTMSZ az Etikai és szakmai kódex elfogadásának és hatályba lépésének dátumaként 2017. március 21-ét jelölte meg, annak hatályba lépéséről külön rendelkezés nem történt.⁵⁸² A közgyűlésen részt nem vett tagvállalatok előzetesen megkapták a [személyes adat] által megküldött Etikai Kódexet, arra észrevételt nem tettek.⁵⁸³ Szintén az SZTMSZ adta elő⁵⁸⁴, hogy „Az utolsó 2017. évi kódex hatályba lépéséről külön rendelkezés nem történt, ezért az általános hatályba lépési szabályok szerint azt a közgyűlés napjától tekintjük hatályba lépettnak (2017. március 21.)” Az Etikai és szakmai kódex honlapra történt feltöltéséről minden tagot tájékoztattak, és arra szintén nem érkezett észrevétel, ahogy a későbbi szövetségi egyeztetéseken sem, egészen 2017 szeptemberéig, amikor szóba került a jogi felülvizsgálat szükségessége.⁵⁸⁵

650) A Randstad ügyfélmeghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy bár a 2017. március 21-i közgyűlést a Randstad székhelyén tartották, betegség miatt nem vett részt azon; emlékei szerint csak a jegyzőkönyvből értesült az azon történetekről.⁵⁸⁶

651) A Pannon-Work előadása szerint⁵⁸⁷ [engedékenységi nyilatkozat].

652) A Pannon-Work előadása szerint⁵⁸⁸ [engedékenységi nyilatkozat].

653) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] a Munkaerő-közvetítési anyag kapcsán elmondta, szerinte csak arról volt szó, hogy az anyag elkészült, mindenki véleményezte és egy vitás pont maradt, az átcsábítási díj ellentételezése. Az Enloyd Kft. nem szavazott, mert csak ekkor indult el a tagfelvételi eljárása.⁵⁸⁹

⁵⁷⁹ „SZTMSZ Közgyűlés jegyzőkönyv 17.03.21_kov.docx”; VJ/61-136/2017., 63. számú irat.

⁵⁸⁰ VJ/61-136/2017., 64. számú irat; VJ/61-88/2017., 17.4. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 2. számú melléklet.

⁵⁸¹ VJ/61-108/2017., 4. kérdésre adott válasz.

⁵⁸² VJ/61-86/2017., 6. és 9. kérdésre adott válasz.

⁵⁸³ VJ/61-86/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵⁸⁴ VJ/61-106/2017., 9. kérdésre adott válasz.

⁵⁸⁵ VJ/61-86/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵⁸⁶ VJ/61-148/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁵⁸⁷ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 65) bekezdése.

⁵⁸⁸ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 51) bekezdése.

⁵⁸⁹ VJ/61-172/2017., 24. kérdésre adott válasz.

- 654) A Prohumán ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a munkaerő-közvetítési ajánlás nem volt a közgyűlésen kardinális kérdés, csak utalás történt arra, hogy elindult annak köröztetése. Az átcsábítási tilalom módosítása a Randstadtól eredhetett. Az Enloyd Kft. a közgyűlésen nem szavazhatott, mert nem volt tag.⁵⁹⁰
- 655) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy a munkaerő-közvetítési anyaggal kapcsolatban nem történt előrelépés a közgyűlésen. Az Enloyd Kft. a közgyűlésen nem szavazhatott, mert még nem volt felvett tagja az SZTMSZ-nek.⁵⁹¹
- 656) A Manpower nyilatkozata szerint a Munkaerő-közvetítési ajánlással egységes szervezetbe foglalt, frissített Etikai Kódex elfogadása is a 2017. március 21-i közgyűlés napirendi pontjai között szerepelt, azonban az eredeti tervekkel ellentétben a közgyűlésen csak az átcsábítással kapcsolatos rendelkezésről szavaztak a résztvevők, amelyet a közgyűlési jegyzőkönyv is igazol. A Manpower tudomása szerint a későbbiekben sem került az SZTMSZ szervei, vagy annak tagjai által elfogadásra a közvetítési díjajánlást tartalmazó Etikai Kódex módosítás.⁵⁹²
- 657) A Manpower ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a munkaerő-közvetítési anyag pontjain végigmentek volna; kizárólag az átcsábítás és annak díja volt téma. Arra sem emlékezett, hogy az Enloyd Kft. az ülésen szavazott volna.⁵⁹³
- 658) A Work Force kiemelte, hogy az azt követő, 2017. március 21-i közgyűlés – a jegyzőkönyv tanúsága szerint – csak a tagok munkavállalóinak egymás közti levadásásával kapcsolatos szankciók mértékéről szavazott, az etikai és szakmai sztenderdekről, a minimáldíj kérdéséről nem.⁵⁹⁴ A Work Force álláspontja szerint tehát a közvetítési minimáldíj elfogadását a közgyűlés nem szavazta meg, a Work Force ilyen döntés meghozatalában nem vett részt.⁵⁹⁵
- 659) [személyes adat] tanúmeghallgatása szerint az átcsábítás újabb szabályozása azért merülhetett fel, mert a kisebb tagok visszatérően sérelmezték, hogy túl alacsony a díj.⁵⁹⁶

Összegzés

- 660) A 2017. március 21-i közgyűlési jegyzőkönyv szövegezésében csak napirendi pontként kerül említésre az Etikai és szakmai kódex elfogadása, és az átcsábítási tilalommal ellentétben annak megszavazásának részleteit a jegyzőkönyv nem rögzíti.
- 661) A 2017. március 21-i közgyűlési jegyzőkönyv szerint valamennyi résztvevő megszavazta az átcsábítási tilalom pozíciótól függő szankcionálását is.
- 662) Az SZTMSZ és a Pannon-Work fenti nyilatkozatai alapján azonban – a Manpower és a Work Force tagadó nyilatkozataival, illetve további ezt meg nem erősítő nyilatkozatokkal szemben⁵⁹⁷ – megállapítható, hogy a közgyűlésen legalábbis hallgatólagosan – ténylegesen megtörtént az Etikai és szakmai sztenderdek 2017. február 7-i változatának elfogadása is, amely magába foglalja a közvetítési kikötést is.
- 663) Ezt az álláspontot erősíti továbbá ,
1. hogy [személyes adat] 2017. május 30-án, az „Etikai Kódex” tárgyú, a tagsag@sztmsz.hu címre küldött e-mailben⁵⁹⁸ külön tájékoztatta a tagokat a

⁵⁹⁰ VJ/61-200/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁵⁹¹ VJ/61-200/2017., 42. kérdésre adott válasz.

⁵⁹² VJ/61-88/2017., 13. kérdésre adott válasz, 13.2 és 13.4 pontok.

⁵⁹³ VJ/61-193/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁵⁹⁴ VJ/61-87/2017., 12. és 17. kérdésekre adott válasz.

⁵⁹⁵ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁵⁹⁶ VJ/61-192/2017., 38. kérdésre adott válasz.

⁵⁹⁷ lásd. 541. alszámú, előzetes álláspontra tett észrevétel 6-7. oldalán hivatkozott nyilatkozatokat

⁵⁹⁸ VJ/61-136/2017., 64. számú irat; VJ/61-88/2017., 17.4. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 2. számú melléklet.

2017. március 21-i közgyűlésen elfogadott, az átszábitás esetére irányadó közvetítési díjakról. [személyes adat] azt is leírta, hogy az így kiegészült új „Etikai Kódex” az SZTMSZ honlapjára is felkerült. Kiemelendő, hogy 2017. márciusa és májusa között nem volt olyan más fórum, esemény, ahol a tagok az Etikai Kódex (ami a márciusi szavazásra tekintettel már magában foglalta a közvetítési kikötéseket is) tagok általi elfogadása megtörténhetett volna.

2. a lent ismertetett 2017. szeptember 14-i elnökségi ülés jegyzőkönyve, ami a napirendi pontok között említi az „Etikai kódex módosítását, pontosítását”. Amennyiben nem fogadták volna el 2017. március 21-én az Etikai Kódexet (ami magában foglalja a közvetítési kikötéseket), akkor nem merült volna fel a 2017. szeptember 14-i elnökségi ülésen ennek módosítása, pontosítása.
3. az SZTMSZ előzetes álláspontra tett észrevételében (550. irat, 39 és 63. pontok) kifejtett álláspontja, ami szerint „a GVH által leírt munkaerő-közvetítési minimum díjjal kapcsolatban mindössze 2017. március 2-án született döntés”, illetve, hogy „[a] „közvetítési minimáldíj” 2017. márciusában jelent meg”. Az SZTMSZ tehát mind a vizsgálat során, mind az előzetes álláspontra tett észrevételében – az eljáró versenytanács értékelésével megegyezően – úgy foglalt állást, tényként kezelte, hogy 2017. márciusában megtörtént a szavazás a közvetítési kikötések kapcsán is, és az egységes szövegezésű Etikai Kódexet kitették a honlapra.

V.2.9. A 2017. szeptember 14-i elnökségi ülés

664) Az SZTMSZ 2017. szeptember 14-i elnökségi ülésén – amely a Select-nél volt – a jegyzőkönyv⁵⁹⁹ a napirendi pontok között említi az „Etikai kódex módosítását, pontosítását”.

665) A jegyzőkönyv szerint az „Etikai kérdések” alcím keretében felmerült javaslatként, hogy az SZTMSZ kérjen jogi véleményt az Etikai Kódexről, különös tekintettel az átszábitásra vonatkozó szabályok, valamint a szakmai sztemderdek és ajánlások tekintetében. Emellett szóba került javaslatként az Etikai Kódex módosítása is annak érdekében, hogy az abban leírt alapelveknek érvényt lehessen szerezni, és a tag leányvállalata is a taggal azonos módon elszámoltatható legyen az Etikai Kódex megszegése esetén.

666) A 2017. szeptember 14-i elnökségi ülés jegyzőkönyvét [személyes adat] a „Kibővített Elnökségi jegyzőkönyv 09.14.” tárgyú, 2017. október 25-i e-mailje⁶⁰⁰ mellékleteként⁶⁰¹ megküldte a tagsag@sztmsz.hu e-mailcímre.

Nyilatkozatok

667) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az elnökség ekkor mindkét, az „Etikai kérdések”-nél felsorolt témát megszavazta. A leányvállalatokat érintő kérdést azonban csak annyiban, hogy jogi véleményt kérnek arról, hogy az lehetséges-e („amennyiben ez jogilag lehetséges”), és annak költségeit szavazta meg az elnökség.⁶⁰²

⁵⁹⁹ VJ/61-135/2017., 69. számú irat; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-87/2017., 10. számú melléklet; VJ/61-88/2017., 15.1/1. számú melléklet. Az elnökségi ülésen [személyes adat] elnök (Delego), [személyes adat] társelnök (Select), [személyes adat] elnökségi tag (Prohumán), [személyes adat] elnökségi tag (Manpower), [személyes adat] (Adecco) és [személyes adat] (Work Force) jelentek meg. Jelenléti ív: VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

⁶⁰⁰ VJ/61-135/2017., 69. számú irat; VJ/61-87/2017., 11. számú melléklet.

⁶⁰¹ „SZTMSZ Kibővített Elnökségi ülés jegyzőkönyv 17.09.14.docx”.

⁶⁰² VJ/61-172/2017., 26. kérdésre adott válasz.

- 668) A Manpower ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az elnökségi ülésen a Munkaerő-közvetítési anyagot érintően a jogi átvizsgálás szükségessége merült fel.⁶⁰³
- 669) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy szóba került az elnökségi ülésen a Randstad Sourceright miatt, hogy a tagok leányvállalatai is az SZTMSZ elvei szerint járjanak el, azonban ez jogilag nem volt járható; ezt a kérdést nem szavazták meg.⁶⁰⁴
- 670) A Work Force szerint az elnökségi ülésen megszavazásra került, hogy az Etikai Kódexet megszegő vállalkozás leányvállalata is elszámoltatható legyen.⁶⁰⁵
- 671) [személyes adat] tanúvallomása szerint csak felvetés volt az ülésen, hogy a leányvállalatokra is terjesszék ki az Etikai Kódexet, azonban arról nem szavaztak.⁶⁰⁶

Összegzés

- 672) A 2017. szeptember 14-i jegyzőkönyv szerint felmerült az elnökségi ülésen az Etikai és szakmai kódex jogi átvilágítása. Szóba került ugyan a leányvállalatokra való érvényesítésének lehetősége is, az, hogy jogilag egyáltalán értelmezhető-e. A jegyzőkönyv szövegezése alapján nem állapítható meg, hogy a leányvállalati felelősség bevezetéséről szavaztak volna, ahogy azt a Work Force előadta.
- 673) Ugyanakkor, a jogi alkalmazás lehetőségétől függetlenül továbbra is az Etikai és szakmai kódex részét képezte a leányvállalati felelősség alkalmazása, ahogyan az már a 2011. május 11-i Etikai és szakmai szttenderdekben is szerepelt.

V.2.10.A 2017. november 21-i elnökségi ülés és az Etikai és szakmai kódex megszüntetéséhez vezető folyamat

- 674) Az SZTMSZ 2017. november 21-i elnökségi ülését a Select-nél tartották, azon a 2017. december 1-jei keltezésű jegyzőkönyv⁶⁰⁷ és a jelenléti ív⁶⁰⁸ szerint [személyes adat] elnök (Delego), [személyes adat] társelnök (Select), [személyes adat] elnökségi tag (Prohumán), [személyes adat] elnökségi tag (Randstad), [személyes adat] elnökségi tag (Trenkwalder), [személyes adat] (Trenkwalder) és [személyes adat] etikai bizottsági elnök (Kelly) vettek részt.
- 675) A jegyzőkönyvben a napirendi pontok között, a „Jogi kérdések” részben szerepel témaként az Etikai és szakmai kódex átvilágításának eredménye, az előző elnökségi ülésen elfogadott irányelvek gyakorlati átültetése. A jegyzőkönyv szerint az Etikai és szakmai kódex nem szabályozza megfelelően a munkaerő-közvetítési „piaci átlagos szolgáltatási díjakat”. A jegyzőkönyv szerint az „elfogadott irányelv” az volt, hogy az SZTMSZ még egyértelműbben fogalmazza meg a szakmai szttenderdeket, a szolgáltatási díjakat, azonban az SZTMSZ által felkért jogász szerint az a már érvényben lévő formában is aggályos, ezért a jegyzőkönyv megfogalmazása szerint „az SZTMSZ azonnali hatállyal törli a vonatkozó részt” az Etikai és szakmai kódexből, amelyet az elnökség megszavazott.
- 676) A jegyzőkönyv szerint, a „Tagcsábítás” a leányvállalatokra is érvényes lett, azonban az is további átvizsgálást igényel. A jegyzőkönyv szerint nem várható el jognyilatkozat egy harmadik küldő személy részéről, még akkor sem, ha az valamely tagvállalat leányvállalata. Az azonban elfogadható lehet, hogy az adott anyavállalat megtesz mindent, hogy a leányvállalatán ezt a magatartást érvényesítse, helytáll a leányvállalatai

⁶⁰³ VJ/61-163/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁶⁰⁴ VJ/61-166/2017., 43. kérdésre adott válasz.

⁶⁰⁵ VJ/61-87/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁰⁶ VJ/61-192/2017., 39. kérdésre adott válasz.

⁶⁰⁷ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-88/2017., 15.1/2. számú melléklet.

⁶⁰⁸ VJ/61-86/2017., 6. számú kérdésre adott válasz melléklete.

kihágásaiért. A jegyzőkönyv szerint leányvállalatnak az a vállalkozás minősül, amely többségi befolyás alatt áll. A jegyzőkönyv szerint [személyes adat] elnök körbe küldi majd az új megfogalmazást.

- 677) Az Etikai és szakmai kódex jogi felülvizsgálata során felmerültek alapján, a már átalakított szövegváltozatot 2018. január 4-én kapta meg az SZTMSZ, a következő közgyűlésen került volna sor annak elfogadására.⁶⁰⁹ Az SZTMSZ a vizsgálat tárgyát képező előírásokat 2018. január 18-án törölte a www.sztmsz.hu elnevezésű honlapon szereplő anyagból.⁶¹⁰ Jelenleg már a honlap sem elérhető.⁶¹¹
- 678) Az SZTMSZ 2018. augusztus 15-i közgyűlésén⁶¹² az Etikai és szakmai kódexet „felfüggesztették”, és arról döntöttek, hogy törlik az alapszabályból az Etikai Bizottságra, illetve az etikai eljárásra vonatkozó rendelkezéseket, valamint, hogy annak elfogadása a tagság feltétele azzal a szándékkal, hogy „megszüntessék” az Etikai és szakmai kódexet. Az Etikai és szakmai kódex „felfüggesztésének” megerősítéséről 2019. június 13-án, majd augusztus 28-án tájékoztató levelet küldtek a tagoknak, akik visszaigazolták, hogy az Etikai és szakmai kódex alkalmazásával annak „megszüntetésekor” felhagytak.⁶¹³

Nyilatkozatok

- 679) Az SZTMSZ előadta, hogy [személyes adat] elnök 2017 őszén vizsgáltatta meg az Etikai és szakmai kódex tartalmát ügyvédi irodával, és a 2017. november 21-i elnökségi ülésen annak alkalmazását felfüggesztette, illetve annak felülvizsgálata iránt intézkedett.⁶¹⁴
- 680) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a jogi felülvizsgálat folytatását látta indokoltnak. Az „addig is az SZTMSZ azonnal törli a vonatkozó részt az etikai kódexből” részt nem tudta értelmezni.⁶¹⁵
- 681) A Manpower előadása szerint a minimum munkaerő-kölcsönzési díjra, valamint a munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj és a kereskedelmi feltételek meghatározására vonatkozó rendelkezéseket a 2017. november 21-i elnökségi ülésen törölték, miután az elnökség az árakkal kapcsolatos rendelkezések jogi átvilágítását követően, az ügyvédi állásfoglalás alapján erről döntött.⁶¹⁶
- 682) A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] előadta, hogy nincs információja arról, hogy ki mennyire tekintette magára nézve kötelezőnek az Etikai és szakmai kódexet; az azonban biztos, hogy formálisan az elnökség nem fogadta el.⁶¹⁷
- 683) [személyes adat] tanúvallomásában megerősítette, hogy az Etikai és szakmai kódex részletes jogi átvizsgálása mellett döntöttek, és hogy azt a honlapról is leveszik. 2017. november 21-ét követően emlékei szerint az Etikai és szakmai kódex kérdésével már nem foglalkoztak, ezért [személyes adat] már nem küldhette át a jegyzőkönyvben említett, a leányvállalatokra vonatkozó „új megfogalmazást”.⁶¹⁸

Összegzés

⁶⁰⁹ VJ/61-209/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁶¹⁰ VJ/61-70/2017., 1.2.8 pont és 6. számú melléklet; VJ/61-12/2017.

⁶¹¹ A Delego 2018. április 6-i keltezésű, VJ/61-92/2017. sz. adatszolgáltatása 17. pontja szerint akkor már törölték a honlapot is.

⁶¹² A közgyűlésen az ahc international ([személyes adat]), a Delego ([személyes adat]), a Kelly ([személyes adat]), a Prohumán ([személyes adat]), a Select ([személyes adat]) és a Work Force ([személyes adat]) vettek részt; az akkori tagok közül a Pannon-Work nem volt jelen.

⁶¹³ VJ/61-271/2017.

⁶¹⁴ VJ/61-86/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁶¹⁵ VJ/1-172/2017., 26. kérdésre adott válasz.

⁶¹⁶ VJ/61-88/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁶¹⁷ VJ/61-148/2017., 21. kérdésre adott válasz.

⁶¹⁸ VJ/61-192/2017., 40. kérdésre adott válasz.

684) A 2017. november 21-i elnökségi ülési jegyzőkönyv tartalma szerint törölték az Etikai és szakmai kódex egyes részeit. Ettől függetlenül azonban megállapítható, hogy a 2017. március 21-i változat 2018. január 17-ig a vizsgált kikötésekkel elérhető volt az SZTMSZ honlapján. A honlapon történő elérhetőség tényéből adódóan ezért az sem jelenthető ki, hogy a gyakorlatban megvalósult volna az Etikai és szakmai kódex alkalmazásának 2017. novemberi felfüggesztése, ahogyan arról az SZTMSZ nyilatkozott VJ/61-86/2017. számú adatszolgáltatásában. Az eljáró versenytanács szerint ezért került sor a 2018. augusztus 15-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódex felfüggesztésének ismételt megtárgyalására. Bár az említett közgyűlésen az akkori tagok közül a Pannon-Work nem volt jelen, azonban engedékenységi kérelme benyújtásakor nyilatkozott arról, hogy a jogsértő magatartásban való részvétellel felhagy. Erre tekintettel megállapítható, hogy a kifogásolt rendelkezéseket tartalmazó Etikai és szakmai kódex 2018. augusztus 15-ig volt hatályban, és arról a közgyűlési részvétele alkalmával minden akkori tag – az előzőek szerint az engedékenységi kérelmező Pannon-Work kivételével – értesült.

V.2.11. Az átcsábítási tilalom alkalmazása

685) Több korabeli email és azokra vonatkozó nyilatkozat alapján megállapítható, hogy az eljárás alá vontak tekintettel voltak az átcsábítási tilalomra, még ha nem is minden esetben tartották azt be. Ilyen esetek voltak pl. az alábbiak:

1. a Randstad esetében (lásd. a lábjegyzetben szereplő emaileket és nyilatkozatokat ^{619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629})
2. a Pannon-Work esetében (lásd a lábjegyzetben szereplő emaileket és nyilatkozatokat ^{630 631 632 633 634 635})
3. MP Solutions esetében (lásd a lábjegyzetben szereplő emaileket és nyilatkozatokat ^{636 637}).

VI.

A felek általános előadásai a vizsgálati szakaszban

VI.1. A rendelkezések előírásának általános céljával kapcsolatos előadások

686) Az eljárás alá vontak nyilatkozatai egybehangzóak a tekintetben, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex kialakításának, így a vizsgált kikötések elfogadásának hátterében általánosságban a jogszabályoknak, különösen az adó-

⁶¹⁹ VJ/61-135/2017., 19. számú irat;

⁶²⁰ VJ/61-141/2017., 24. kérdésre adott válasz.

⁶²¹ VJ/61-135/2017., 29. számú irat.

⁶²² VJ/61-135/2017., 16. számú irat;

⁶²³ VJ/61-141/2017., 23. kérdésre adott válasz.

⁶²⁴ VJ/61-135/2017., 30. számú irat;

⁶²⁵ VJ/61-141/2017., 30., 31. kérdésre adott válasz.

⁶²⁶ VJ/61-135/2017., 37. számú irat;

⁶²⁷ VJ/61-135/2017., 41. számú irat.

⁶²⁸ VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 129. sz. melléklete.

⁶²⁹ VJ/61-114/2017., 4. számú mellékletének 75. sz. melléklete.

⁶³⁰ VJ/61-135/2017., 16. számú irat;

⁶³¹ VJ/61-135/2017., 34. számú irat; VJ/61-136/2017., 38. számú irat.

⁶³² VJ/61-136/2017., 38. számú irat;

⁶³³ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 42) bekezdése.

⁶³⁴ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének E/3. sz. melléklete.

⁶³⁵ VJ/61-136/2017.

⁶³⁶ VJ/61-86/2017., 19. kérdésre adott válasz melléklete; VJ/61-91/2017., 29. számú melléklet, VJ/61-106/2017., M/5. számú melléklet; VJ/61-136/2017., 59. számú irat.

⁶³⁷ VJ/61-195/2017., 21. kérdésre adott válasz.

és TB jogszabályoknak megfelelő működés, ezáltal iparág jóhírének megőrzése; a minőségi, szakszerű, megbízható és tisztességes szolgáltatás biztosítása; valamint az átláthatóság lehetővé tétele volt, az, hogy az ügyfelek számára a kínált szolgáltatások könnyebb összehasonlíthatóságát lehetővé tegyék.⁶³⁸

VI.2. Az SZTMSZ döntéshozatali folyamatával kapcsolatos előadások

- 687) Az SZTMSZ vizsgált időszakban érvényes alapszabályában⁶³⁹ nem szerepel az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve a Munkaerő-közvetítési ajánlás, majd Etikai és szakmai kódex megalkotásának és elfogadásának folyamata.
- 688) Az SZTMSZ előadása szerint az SZTMSZ-en belül nem létezett a szervek között szigorúan vett hatásköri felosztás; a szabályzatok hiányosak és pontatlanok voltak, a feladatkörök tekintetében nem voltak koherensek és világosak. Az SZTMSZ alapvetően érdekképviseleti feladatot látott el; a törvényes kereteket betartva, de nem formális szellemben járt el, a tagság nem is tekintett úgy az SZTMSZ-re, mint amely irányító szereppel, meghatározó funkcióval, kötelezési lehetőséggel bírna.⁶⁴⁰
- 689) Az SZTMSZ megerősítette, hogy formálisan, az alapszabály alapján sem tartozott kizárólagos közgyűlési hatáskörbe az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex elfogadása, módosítása, azonban a gyakorlatban minden tag részt vett az előkészítésében, szövegezésében, majd a tagok összessége fogadta el azokat. Ez a legtöbbször nem formális szavazással történt, hanem e-mailek kiküldésével és esetleges kommentek, javaslatok feldolgozásával.⁶⁴¹
- 690) A Tredis szintén akként nyilatkozott, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált rendelkezéseinek előkészítésében, szövegezésében, valamint elfogadásában kezdetben a teljes tagság részt vett.⁶⁴²
- 691) A Delego előadása szerint a Munkaerő-közvetítési Ajánlás a Közvetítési munkacsoport és az Etikai Bizottság közös munkájának eredményeként került felülvizsgálatra, melyet a tagok véleményeztek és elfogadtak.⁶⁴³
- 692) Az SZTMSZ előadta továbbá, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az etikai és szakmai kódex tartalmáról és módosításáról e-mailben tájékoztatta a tagokat, mivel mindig e-mailben kerültek megküldésre az előterjesztések, véleményezés céljából, majd a közgyűlési jegyzőkönyvek, jelenléti ívek.⁶⁴⁴ A Kelly szintén megerősítette, hogy az SZTMSZ a közgyűlés előtt megküldte a tervezeteket minden tagnak, akik e-mailben vagy az ülésen szóban véleményezhették azt.⁶⁴⁵
- 693) A Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] vizsgálói kérdésre elmondta, hogy volt olyan tag, aki elolvasta az anyagot és visszajelzett, volt olyan tag, aki elolvasta és tudomásul vette, de vissza már nem válaszolt. Általában az jelzett vissza, akinek problémája volt az anyag tartalmával.⁶⁴⁶
- 694) A Trenkwaldler előadása szerint az SZTMSZ alapszabálya alapján nem tisztázott, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex elfogadása az SZTMSZ melyik szervének hatáskörébe tartozik. A Trenkwaldler részére mindig

⁶³⁸ VJ/61-90/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz, 14. oldal, VJ/61-84/2017., 15. kérdésre adott válasz; VJ/61-93/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁶³⁹ Lásd a 10.1. pontot.

⁶⁴⁰ VJ/61-86/2017., 11. és 12. kérdésekre adott válaszok.

⁶⁴¹ VJ/61-86/2017., 12. és 17. kérdésekre adott válaszok.

⁶⁴² VJ/61-79/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁶⁴³ VJ/61-92/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁶⁴⁴ VJ/61-86/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁴⁵ VJ/61-82/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁴⁶ VJ/61-172/2017., 18. kérdésre adott válasz.

különböző személyek, szervezeti egységek által alkotott tervezetek kerültek megküldésre, amelyeket a Trenkwaldertudomása szerint az SZTMSZ utóbb, hiteles módon, dokumentáltan nem fogadott el formálisan, a Trenkwaldertudomása szerint érvényes határozat nincs; a kérdéses iratokat módosítható elektronikus formában a készítőik küldték meg az SZTMSZ bizonyos tagjainak, illetve az SZTMSZ honlapján tették közzé azokat.⁶⁴⁷

VI.3. A rendelkezések megalkotásában való részvételre vonatkozó általános nyilatkozatok

- 695) Az Adecco előadása szerint előzetesen nem véleményezte a vizsgált rendelkezéseket vagy módosításokat.⁶⁴⁸ Előadása szerint az SZTMSZ az Etikai és szakmai sztenderdek és az Etikai és szakmai kódex tartalmáról és változásairól elsősorban a közgyűlési ülések jegyzőkönyvek (és ezáltal a közgyűlés döntése) megküldésével tájékoztatta.⁶⁴⁹
- 696) Az ahc international nem tudott nyilatkozni⁶⁵⁰ a vizsgált előírások bevezetésének körülményeiről, mert előadása szerint az SZTMSZ üléseken és egyéb rendezvényeken részt venni nem tudtak.
- 697) A Delego 2012. évi belépésekor a vizsgált rendelkezések nagy része az Etikai és szakmai sztenderdekben szerepelt; az Etikai és szakmai sztenderdekről mindaddig, amíg az ügyvezetője nem lett az SZTMSZ elnöke, részleteiben nem is tudott, az SZTMSZ dokumentumait nem kapták meg, arról a szövetség honlapjáról sem értesültek.⁶⁵¹
- 698) A Kelly nem azonosított olyan információt, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex egyes tervezett módosításait véleményezte volna.⁶⁵²
- 699) A Manpower kifejtette, hogy jelenlegi ügyvezetője 2016. decemberi megjelenését megelőzően meglehetősen passzív szerepet töltött be az SZTMSZ-ben; az üléseken ritkán vett részt, az SZTMSZ-szel kommunikációt elvétele folytatott, különösen a 2012-2015 közötti időszakban. A vállalkozás ügyvezetője az SZTMSZ-től érkezett e-maileket gyakran meg sem nyitotta, illetve azokat el sem olvasta. Volt olyan időszak, amikor a Manpower a tagdíjat sem fizette be.⁶⁵³ A Manpower a vizsgált rendelkezések előkészítésében és megszövegezésében nem vett részt.⁶⁵⁴ A Manpower 2016 vége előtt nem volt tagja sem az elnökségnek, sem az Etikai Bizottságnak, az adatszolgáltatása keretében benyújtott információkhoz az SZTMSZ által rendelkezésére bocsátott jegyzőkönyvekből jutott.⁶⁵⁵ A vizsgált rendelkezéseket és azok módosításait az általa feltárt adatok szerint nem véleményezte, [személyes adat] volt ügyvezető 2011. április 12-i, az Etikai és szakmai sztenderdek elfogadása előtt küldött e-mailje kivételével.⁶⁵⁶
- 700) Az MP Solutions előadta, hogy érdemben nem vett részt az SZTMSZ működésében, így a közgyűléseken és szekcióüléseken sem volt jelen, passzív és befolyás nélküli tag volt. A vitákból, döntésekből kimaradt, és a legtöbb esetben az előterjesztések, döntések pontos részleteit sem ismeri.⁶⁵⁷ Az MP Solutions az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált rendelkezéseit, módosításait előadása szerint nem véleményezte.⁶⁵⁸ Hangsúlyozta, hogy a szakmai előírások 2016. évi aktualizálásában sem

⁶⁴⁷ VJ/61-70/2017., 1.1. pontra adott válasz.

⁶⁴⁸ VJ/61-90/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁶⁴⁹ VJ/61-90/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁵⁰ VJ/61-61/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁶⁵¹ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/60-172/2017., 4. kérdésre adott válasz.

⁶⁵² VJ/61-82/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁶⁵³ VJ/61-88/2017., III. kérdésre adott válasz, 24. oldal és 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁵⁴ VJ/61-88/2017., 12. b) és 13., 14. és 15. kérdésekre adott válaszok.

⁶⁵⁵ VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz.

⁶⁵⁶ VJ/61-88/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁶⁵⁷ VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz, 14. oldal és 18. kérdésre adott válasz, IV. pontban leírtak.

⁶⁵⁸ VJ/61-91/2017., 14. kérdésre adott válasz; VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz, IV. pontban leírtak.

vett részt, egyes definíciók kidolgozására tett vállalása ellenére.⁶⁵⁹ Nincs olyan információja, hogy a vizsgált rendelkezések elfogadását és módosítását megelőzően milyen egyeztetések folyhattak a tagok között, ilyenekben nem vett részt.⁶⁶⁰

701) A Prohumán szerint az Etikai és szakmai sztenderdek kidolgozása 2010-ben az Etikai Bizottság feladata volt, amelyet az SZTMSZ elnöksége áttekintett, illetve a közgyűlést megelőzően a tagság is megkapott véleményezésre.⁶⁶¹ A Prohumán a munkaerő-közvetítési ajánlásról előadta, hogy az SZTMSZ-en belül, konkrétan a javaslatot előkészítő közvetítési munkacsoport, illetve a közgyűlés keretei között került sor megalkotására.⁶⁶² A Prohumán-t képviselő [személyes adat] a közvetítési munkacsoport tevékenységében külön feladatot nem vállalt; a kapcsolódó levelezésben ugyan részt vett, külön véleményt azonban nem alakított ki.⁶⁶³ A Prohumán az Etikai és szakmai sztenderdek, valamint az Etikai és szakmai kódex módosításának tervezeteit az egyeztetések során megkapta, azokra észrevételt nem tett,⁶⁶⁴ azok módosításáról a közgyűlés döntött, az erről készült jegyzőkönyvet elektronikusan küldték meg a tagoknak.⁶⁶⁵

702) A Trenkwalder előadása szerint a kifogásolt rendelkezések elfogadásáról nem állapodott meg, sem az SZTMSZ-szel, sem a tagvállalkozásokkal. A vállalkozásnak azok megalkotására és módosításaira ráhatása nem volt, szabályszerű elfogadási procedúrának nem volt részese. Tagságából következően levelezőlista útján kapta meg az egyes tervezeteket, amelyek egyébként is ad hoc módon módosultak.⁶⁶⁶ A Trenkwalder kiemelte, hogy a rendelkezésükre álló hiteles iratok és legjobb tudomása szerint a vállalkozás semmikor, semmilyen formában nem véleményezte érdemben a vizsgálat tárgyát képező dokumentumokat, illetve azok módosításait.⁶⁶⁷ A Trenkwalder számára az sem egyértelmű, hogy az egyes szerkeszthető tervezetek közül melyik az, amelyik a versenyfelügyeleti eljárás tárgyát képezi.⁶⁶⁸

703) A Work Force szerint a rendelkezésére álló iratok alapján az Etikai és szakmai sztenderdek egy részéről a közgyűlés szavazott, illetve az Etikai és szakmai sztenderdek előkészítéséért eredetileg az Etikai Bizottság volt felelős, amelynek azonban a Work Force nem volt tagja.⁶⁶⁹ A Work Force előadása szerint az általa ismert esetek többségében nem került sor az anyagok előzetes körbeküldésére és véleményezésére.⁶⁷⁰ A Work Force emlékei szerint előzetesen nem véleményezte írásban a vizsgált rendelkezéseket.⁶⁷¹

VI.4. Az egyeztetések kereteire vonatkozó nyilatkozatok

704) A Randstad szerint az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált előírása kapcsán a megbeszélések és találkozók közvetlenül a versenytárs vállalkozások között zajlottak. Habár számos kommunikációra és találkozóra SZTMSZ ülés formájában került sor, a fő résztvevők mégis mindig a versenytárs vállalkozások (gyakran vezető beosztású) képviselői voltak. Az SZTMSZ-nek, mint szövetségnek nem volt igazi önálló szervezete. Nem tartott fenn önálló irodát, ezért szokásos esetben még az így vagy úgy SZTMSZ üléseknek nevezett találkozókra is valamely versenytárs

⁶⁵⁹ VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz, IV. pontban leírtak.

⁶⁶⁰ VJ/61-91/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁶⁶¹ VJ/61-84/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁶⁶² VJ/61-84/2017., 13., 15. és 16. kérdésekre adott válasz.

⁶⁶³ VJ/61-84/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁶⁶⁴ VJ/61-84/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁶⁶⁵ VJ/61-84/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁶⁶ VJ/61-70/2017., 1.2. pont

⁶⁶⁷ VJ/61-70/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁶⁶⁸ VJ/61-70/2017., 1.2. pont

⁶⁶⁹ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁰ VJ/61-87/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁶⁷¹ VJ/61-87/2017., 14. kérdésre adott válaszok.

irodájában került sor. A Randstad tudomása szerint állandó SZTMSZ iroda hiányában az SZTMSZ titkárai is otthonról dolgoztak.⁶⁷²

- 705) Az ahc international tagadta, hogy akár az SZTMSZ keretein belül, akár azon kívül más tagvállalkozással kommunikációt folytatott volna a vizsgálattal érintett tárgykörben.⁶⁷³
- 706) Az Adecco tudomása szerint a tagvállalkozások közötti kommunikáció a vizsgált rendelkezések kapcsán az SZTMSZ szervei keretében folyt, így volt olyan rendelkezés, amelyet a közvetítési szekció, mást az Etikai Bizottság kezdeményezett; az elnökség egyes esetekben megtárgyalta az Etikai és szakmai sztenderek, illetve az Etikai és szakmai kódex módosítási javaslatait; a közgyűlés fogadta el a módosításokat.⁶⁷⁴
- 707) A Delego előadása szerint a vizsgált rendelkezések szövegezése jelentős részben e-mailben történt, ugyanakkor a tagok közötti kommunikáció soha nem volt éles szövetségi vagy tagi levélváltásként definiálva, a kettő „összefolyt”.⁶⁷⁵
- 708) A Kelly szerint a vizsgált rendelkezések kidolgozása az SZTMSZ – annak közvetítési szekciója – keretein belül történt.⁶⁷⁶ A Kelly tudomása szerint kizárólag az SZTMSZ keretein belül, elnökségi ülésen, közgyűlésen, illetve az ezekben a testületekben szereplő személyek közötti e-mailekben véleményezték a rendelkezéseket. A rendelkezésekkel kapcsolatos kommunikáció kizárólag az SZTMSZ tevékenységéhez kötődött, hiszen az iratokat az SZTMSZ keretében dolgozták ki és fogadták el.⁶⁷⁷ Az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex módosítása valamennyi alkalommal a közgyűlés, illetve szekcióülés elé került.⁶⁷⁸
- 709) A Manpower-nek nincs tudomása arról, hogy az SZTMSZ-szerveken keresztül történt egyeztetésen kívül lett volna más, a tagok részvételével létrejött személyes egyeztetés a vizsgálattal érintett témákban.⁶⁷⁹ Az SZTMSZ keretein belül folytatott előkészítő munkában az SZTMSZ szervei (közgyűlés, Etikai Bizottság, elnökség, szekció) vettek részt. Időnként kapcsolódó e-maileket küldtek ki egyes ülések előtt, észrevételezésre, szavazásra felhívó tartalommal, amelyek ugyanúgy az SZTMSZ keretein belül zajlottak, annak a tevékenységéhez kapcsolódtak.⁶⁸⁰
- 710) Az SZTMSZ szerint a tagvállalkozások közötti egyeztetések nem tagozódtak be szigorúan egy-egy szerv alá és a tagok sem úgy tekintettek a kommunikációjukra, mintha az egyik kommunikációjuk tagi, a másik pedig szövetségi szerv keretében történne. Ennek oka, hogy az SZTMSZ-nek és annak szerveinek soha nem voltak szigorúan meghatározott feladatai és körbehatárolt hatáskörei, ezért a tagok számára sem minden esetben világos, hogy milyen minőségben járnak el a kommunikáció során. Az SZTMSZ célja az volt, hogy az egyes tagok kezdeményezéseit, javaslatait és kéréseit figyelembe vegye, a szakmai vitának helyet és időt biztosítson, és egyben érdekérvényesítő feladatokat lásson el, de semmiképpen sem formális keretek között a tagság számára kötelező érvényű határozatokat hozzon. A tagok nem is rendelkeztek olyan jogi, vagy igazgatási tudomással, hogy értették volna a hatásköri, feladatköri szabályokat, és nem is annak szellemében dolgoztak együtt. Az egyes kérdések megvitatásában mindig az a tag vett részt, amely az adott területhez a legjobban értett, azaz az SZTMSZ nem követett szigorú hatásköri felosztásokat. Az SZTMSZ előadása szerint az Etikai Bizottság, majd a

⁶⁷² VJ/61-65/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁷³ VJ/61-61/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁴ VJ/61-90/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁵ VJ/61-92/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁶ VJ/61-82/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁷ VJ/61-82/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁸ VJ/61-82/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁷⁹ VJ/61-88/2017., 15. kérdésre adott válasz, 15.4 pont és 16. kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁰ VJ/61-88/2017., 16. kérdésre adott válasz.

közvetítési kérdésekkel foglalkozó közvetítési munkacsoport (korábban: szekció) keretein belül folyt a vizsgált rendelkezések megvitatása. Ha egy kérdés a közgyűlésen került szóba, annak az volt a praktikus oka, hogy ott volt jelen a legtöbb tag képviselője.⁶⁸¹

- 711) A Tredis előadása szerint kizárólag e-mail formájában, a gyűjtő e-mail címen keresztül kommunikált más SZTMSZ tagokkal, valamint az elnökségi üléseken esett szó a témáról. Egyéb, a tagvállalkozások közötti egyeztetésekről nincs tudomása.⁶⁸²
- 712) A Work Force emlékei szerint az Etikai és szakmai sztenderdek megvitatására kizárólag az SZTMSZ keretein belül került sor. A Work Force külön nem egyeztetett más tagvállalkozással e rendelkezésekről, és arról sincs tudomása, hogy ilyen egyeztetésekre az SZTMSZ keretein kívül sor került volna.⁶⁸³ Az SZTMSZ a tagvállalkozásokat a keretein belül történt megbeszélések, hivatalos fórumok eredményeiről, az ott elfogadandó/elfogadott dokumentumok tartalmáról rendszerint írásban tájékoztatta a tagokat.⁶⁸⁴

VI.5. Az előírások alkalmazására vonatkozó általános nyilatkozatok

- 713) Az SZTMSZ szerint általánosságban elmondható, hogy a tagok nem tartották magukat az Etikai és szakmai sztenderdekben, illetve az Etikai és szakmai kódexben leírtakhoz, sok esetben nem is ismerték annak pontos tartalmát, amit a tagok közötti munkavállalói mozgás is alátámaszt.⁶⁸⁵ Az SZTMSZ-nek nincs ismerete arról, hogy a tagokkal franchise vagy egyéb tulajdonosi kapcsolatban álló vállalkozások figyelembe vették-e az SZTMSZ ajánlásait. Tapasztalatuk szerint azonban nem, hiszen pontosan ezért érkezett panasz az Etikai Bizottsághoz.⁶⁸⁶ Az SZTMSZ-nek nem volt kapacitása követni, hogy az egyes tagok vagy azok fiókvállalatai, illetve azokkal tulajdonosi kapcsolatban álló vállalkozások betartják-e az Etikai és Szakmai Sztenderdek előírásait.⁶⁸⁷
- 714) Az Adecco tudomása szerint a vizsgált rendelkezések nem változtatták meg a piaci gyakorlatukat, a mindennapi üzletvitelben nem vették azokat aktívan figyelembe.⁶⁸⁸
- 715) Az ahc international előadása szerint működésüket alapvetően nem az SZTMSZ ajánlásaihoz, hanem az etikus piaci működéshez és megbízóik igényeihez igazították.⁶⁸⁹
- 716) A Manpower a vizsgált rendelkezéseket nem tekintette magára nézve kötelező érvényűnek, és azokat nem is tartotta be.⁶⁹⁰
- 717) A Prohumán szerint az SZTMSZ etikai elvek a piacon uralkodó és gyakorolt etikai elveket és elvárásokat fogalmazzák meg. A Prohumán nyilatkozata szerint működése és a tevékenysége gyakorlása során a jogszabályok keretei között, etikus piaci magatartást folytat, üzleti döntései meghozatalakor elsősorban az általa, valamint a tulajdonosai által meghatározott üzleti szempontokat veszi figyelembe.⁶⁹¹
- 718) Bár a Trenkwalder önmagában az SZTMSZ rendelkezéseinek szabályszerű elfogadásának tényét is vitatja, a vizsgált rendelkezéseket következetesen, többször is megszegte, anélkül, hogy az SZTMSZ azt kifogásolta volna.⁶⁹²

⁶⁸¹ VJ/61-86/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁶⁸² VJ/61-79/2017., 15. és 16. kérdésekre adott válaszok.

⁶⁸³ VJ/61-87/2017., 15-16. kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁴ VJ/61-87/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁵ VJ/61-106/2017., 11. c) kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁶ VJ/61-106/2017., 11. c) kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁷ VJ/61-106/2017., 11. a) kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁸ VJ/61-90/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁸⁹ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁰ VJ/61-88/2017., III. kérdésre adott válasz, 24. oldal és 17. kérdésre adott válasz.

⁶⁹¹ VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁹² VJ/61-70/2017., 1.4. pont.

719) A Work Force a tevékenysége során nem vette figyelembe a vizsgált kikötéseket, a munkaerő-kölcsönzési díj kivételével.⁶⁹³

VI.6. Etikai panasz

720) Az Adecco, az ahc international,⁶⁹⁴ a Delego,⁶⁹⁵ a Kelly,⁶⁹⁶ a Manpower,⁶⁹⁷ a Randstad,⁶⁹⁸ a Select,⁶⁹⁹ a Tredis⁷⁰⁰ és a Trenkwalder⁷⁰¹ előadása szerint a vizsgált magatartások kapcsán nem nyújtottak be etikai panaszt, és velük szemben sem kezdeményezték az SZTMSZ etikai eljárását.

VI.7. A tagvállalkozással azonos vállalkozáscsoportba tartozó további vállalkozásokkal kapcsolatos nyilatkozatok

721) Valamennyi eljárás alá vont tagadta, hogy a velük azonos vállalkozáscsoportba tartozó nem SZTMSZ tag vállalkozások előtt ismertek lettek volna az Etikai és szakmai sztenderdek, a Munkaerő-közvetítési ajánlás, valamint az Etikai és szakmai kódex rendelkezései, így azokat nem is vették figyelembe.

VI.8. Az átcsábítási tilalommal kapcsolatos előadások

VI.8.1. Az előírás céljára vonatkozó nyilatkozatok

722) A Pannon-Work előadása szerint⁷⁰² [engedékenységi nyilatkozat].

723) A Randstad szerint a rendelkezés célja az volt, hogy védje a versenytársakat a többi vállalkozás aktív munkaerő-átcsábításától.⁷⁰³

724) Az SZTMSZ szerint a szabályozás oka a tagok közötti, nagyon jelentős munkaerő átjárás volt.⁷⁰⁴ Emiatt szükséges volt a dolgozók átlépése esetére közvetítési díjat alkalmazni. Kiemelte, hogy ilyen díj nem került kifizetésére, az SZTMSZ nem vizsgálta és nem szankcionálta ezen kikötés betartását.⁷⁰⁵

725) A Kelly szerint elsősorban a kis létszámú, néhány fős ügynökségek kérése volt a rendelkezés előírása, ahol akár egy munkatárs pótlása is hosszabb ideig tarthat. Az SZTMSZ keretében folytatott közös szakmai munkát hátráltatta, ha az átcsábítás megakadályozása érdekében nem engedték a tagok munkavállalói részvételét az SZTMSZ találkozóin.⁷⁰⁶

726) A Manpower a rendelkezés kapcsán valószínűsítette, hogy a munkaerő-közvetítési, illetve munkaerő-kölcsönzési piacon a vállalkozások munkavállalói, alvállalkozói a belső képzéseken szerzett ismereteken, valamint az ügyfelekkel kialakított kapcsolatokon keresztül egy adott munkavállaló távozásával üzleti titkot is a versenytársak tudomására juthattak. A rendelkezéssel azt akarhatták megakadályozni, hogy az egyébként munkát nem kereső munkavállalókat közvetlenül megkeressék állásajánlással.⁷⁰⁷

⁶⁹³ VJ/61-87/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁴ VJ/61-61/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁵ VJ/61-92/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁶ VJ/1-82/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁷ VJ/61-88/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁸ VJ/61-61/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁶⁹⁹ VJ/61-93/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁷⁰⁰ VJ/61-79/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁷⁰¹ VJ/61-70/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁷⁰² VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 39) bekezdése.

⁷⁰³ VJ/61-61/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁰⁴ VJ/61-86/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁷⁰⁵ VJ/61-437/2017.

⁷⁰⁶ VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁰⁷ VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz és 18. kérdésre adott válasz 18.2. pontja.

727) A Prohumán megerősítette, hogy az SZTMSZ-ben folyó szakmai munka, rendezvények lehetőséget adnak más tagok alkalmazottainak szakmai megismerésére, mellyel párhuzamosan egyre gyakoribbá vált, hogy egy tagvállalkozás tisztességtelen módszerrel, aktív megkeresés útján és kritikus időpillanatban csábított el jó felkészültségű szakembert, vezetőt. A Prohumán szerint a rendelkezést a kisebb vállalkozások védelme érdekében fogalmazták meg. A munkavállalót semmilyen módon nem korlátozhatja a munkáltatója abban, hogy munkát keressen, pályázati kiírásokra jelentkezzen, adatbázisokba bekerüljön, ugyanakkor a munkáltatói direkt megkeresés etikátlan.⁷⁰⁸

VI.8.2. A saját munkavállalói állomány hatása a gazdasági versenyre – nyilatkozatok

728) A Select szerint a munkaerő-közvetítői, illetve munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás színvonalát a megbízási szerződés és a cég üzletpolitikája, működési sztenderdje határozza meg, nem a tanácsadótól függ.⁷⁰⁹

729) A Delego szerint a vállalkozás tulajdonosán, vezetőjén, stratégiai vezetésén múlik egy adott munkaerő-kölcsönző, illetve munkaerő-közvetítő vállalkozás tevékenysége.⁷¹⁰

730) A Randstad előadása szerint az átcsábítási tilalom jelentőségét az adja, hogy mind a munkaerő-közvetítés, mind a munkaerő-kölcsönzés tudás alapú iparágak, ezért hangsúlyos a konkrét szolgáltatás nyújtásánál az azt kínáló vállalkozás humán erőforrás-összetétele. A tapasztalt munkavállaló, különösen a vezetők átcsábításának hozadéka lehet, ha egy vállalkozás új üzletágot kíván kiépíteni, így egy korábban közvetítéssel vagy kölcsönzéssel nem foglalkozó cég ilyen tevékenységet is folytatni szeretne.⁷¹¹ Ha egy munkavállaló átmegy egy másik piaci szereplőhöz, azzal tudást, ügyfeleket visz el.⁷¹²

731) A Prohumán szerint „a piac szereplő számára is az egyik legfontosabb érték a jó belső szakember”, ami alatt azt értik, hogy a szolgáltatásaik értékesítésekor arra is hivatkoznak, hogy a legjobb szakemberekkel dolgoznak. Előadta még, hogy a munkaerő-kölcsönzés esetén is fontos, hogy a tanácsadó a kölcsönzötti célcsoportnak megfelelő tudással és tapasztalattal rendelkezzen.⁷¹³

732) A Tredis szerint a tanácsadókon múlik a cég profilja, hogy az a piac melyik részén (pl. informatika, kereskedelem, mérnöki tevékenység, gyógyszeripar, adminisztratív tevékenység, fizikai munkaerő) képes működni. Számíthat a tanácsadó gyakorlati tapasztalata is, bár a nagyobb cégek többségében pályakezdőkkel, gyakornokkal dolgoznak, és egy-egy munkavállaló van kapcsolatban a jelöltekkel.⁷¹⁴

733) Az ahc international szerint, ha egyik cég elviszi a másik tanácsadóját, az magával viheti az ügyfelet, amely nem a nagy tömegű keresés, hanem a szakmai specialisták keresése, a fejtámadás esetén lehet releváns. Ismeretei szerint a turizmus az a terület, ahol az ahc international mellett nem tevékenykedik más vállalkozás.⁷¹⁵

734) [személyes adat] tanúvallomása szerint kisebb cégeknél egy-egy munkavállaló az árbevétel 40-50%-át is produkálhatta.⁷¹⁶

735) Az MP Solutions szerint hangsúlyos a munkaerő-közvetítési szolgáltatásuk során a humán erőforrásállományuk minősége, összetétele, mert kis céggként nehezebben találnak

⁷⁰⁸ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.2. pont.

⁷⁰⁹ VJ/61-166/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁰ VJ/61-172/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷¹¹ VJ/61-141/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷¹² VJ/61-148/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷¹³ VJ/61-84/2017., 12.1.2. pont; VJ/61-200/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁴ VJ/61-187/2017., 10. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁵ VJ/61-181/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁶ VJ/61-192/2017., 7. kérdésre adott válasz.

munkatársat, illetve a tevékenységi körük annyira speciális, hogy kevés szakember tudja végezni.⁷¹⁷ A Karrier Hungária Kft.-vel szembeni etikai panaszukra utalva elmondta, hogy a Karrier Hungária Kft. pénzügyi piacon tevékenykedő munkatársukat kereste meg, véleménye szerint azért, hogy a Karrier Hungária Kft. pénzügyi piacra lépését megalapozza.⁷¹⁸

736) A Work Force és a Manpower szerint iparágtól, szakmától függetlenül igaz, hogy a megfelelő minőségű szolgáltatáshoz jó szakemberekkel lehet biztosítani.⁷¹⁹ A Pannon-Work szerint a humán-erőforrás minősége azért fontos, mert ismerik a belső munkafolyamataikat, tudásukat.⁷²⁰

VI.8.3. Az előírás alkalmas-e a gazdasági verseny befolyásolására – nyilatkozatok

737) Az Adecco szerint az átcsábítás tilalma független a tagvállalkozások üzleti stratégiájától és az általuk alkalmazott kereskedelmi feltételektől.⁷²¹

738) A Trenkwalder szerint a rendelkezés nem jogsértő, mert csak a tagvállalkozások belső állományú munkavállalóira vonatkozott, nem a kölcsönzött munkavállalókra.⁷²²

VI.8.4. Az előírás alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

739) Az SZTMSZ kiemelte, hogy a rendelkezés megsértéséhez kapcsolódó díj fizetésére soha nem került sor, valamint, hogy a tagok között általános volt az „átjárás”,⁷²³ amit az eljárás alá vontak⁷²⁴ általános nyilatkozata is megerősít.

740) Az ahc international előadása szerint az előírás számukra irreleváns.⁷²⁵

741) A Delego soha nem vette figyelembe, hogy más tagvállalkozás munkavállalóját nem alkalmazhatja. Nincs tudomása arról, hogy a szankcióként előírt közvetítési díj megfizetésére valaha sor került volna.⁷²⁶ A Delego több példát sorolt fel, amikor az átcsábítási tilalom megsértésével kereste meg más tag munkavállalóját, illetve valamely tag ilyen módon kereste meg a Delego munkavállalóját.⁷²⁷

742) A Kelly szerint az előírás nem akadályozta a tagok közötti munkaerő áramlást, mivel bármelyik tagvállalkozás munkatársa korlátozás nélkül pályázhatott másik tagvállalkozás álláshirdetéseire, vagy tölthette fel önéletrajzát állásportálokra.⁷²⁸ Nem tudott nyilatkozni arról, hogy megkereste volna az átcsábítási tilalom megsértésével más tag munkavállalóit, illetve volt-e ilyen megkeresés a Kelly munkavállalói felé.⁷²⁹

743) A Manpower szerint a tagok a rendelkezést nem tartották be, és tudomása szerint több tag éppen emiatt lépett ki az SZTMSZ-ből. A Manpower sem vette figyelembe e rendelkezést, több esetben kereste meg állásajánlással más tag munkavállalóját, illetve a vállalkozástól is mentek át munkavállalók más taghoz.⁷³⁰ A Manpower előadása szerint az SZTMSZ nem alkalmazott az átcsábítások miatt szankciót vele szemben.⁷³¹

⁷¹⁷ VJ/61-195/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁸ VJ/61-195/2017., 11. kérdésre adott válasz.

⁷¹⁹ VJ/61-163/2017., 9. kérdésre adott válasz.

⁷²⁰ VJ/61-204/2017., 13. kérdésre adott válasz.

⁷²¹ VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁷²² VJ/61-70/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁷²³ VJ/61-86/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁷²⁴ VJ/61-167/2017., 8. és 9. kérdésekre adott válasz.

⁷²⁵ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-165/2017., 6. és 7. kérdésekre adott válaszok.

⁷²⁶ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷²⁷ VJ/61-170/2017., 7. és 9. kérdésekre adott válasz.

⁷²⁸ VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷²⁹ VJ/61-173/2017., 8. és 9. kérdésekre adott válaszok.

⁷³⁰ VJ/61-88/2017., 12. b) kérdésre adott válasz és 18. kérdésre adott válasz 18.2. pontja.

⁷³¹ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz, 18.2. pontja.

- 744) Az MP Solutions munkavállalói átcsábításakor, két alkalommal etikai panaszt nyújtott be, azoknak azonban nem lett következménye, valószínűleg azért, mert egyik tag sem vette komolyan a rendelkezést, az nem volt visszatartó erejű.⁷³² Az MP Solutions nem kereste meg állásajánlással más tag munkavállalóját.⁷³³
- 745) A Pannon-Work információi szerint [engedékenységi nyilatkozat].⁷³⁴
- 746) A Prohumán – a jogszerű működést szem előtt tartó versenytársaihoz hasonlóan – nem tartja etikusnak a versenytárs munkavállalójának aktív átcsábítását, ezért nem is alkalmazza e gyakorlatot.⁷³⁵
- 747) A Randstad elismerte, hogy a munkaerő-átcsábítási tilalmat a napi üzletvitelük során figyelembe vették.⁷³⁶ Nem tudott olyan esetről nyilatkozni, amikor az átcsábítási tilalom megsértésével más tag munkavállalóit megkereste volna, illetve, hogy volt-e ilyen megkeresés a Randstad munkavállalói felé. Bár a Randstad kapott panaszokat az átcsábítási tilalom megsértése miatt más tagoktól, annak oka azonban az volt, hogy a tagok munkavállalói nem voltak teljesen őszinték, amikor azt állították, hogy a Randstad kereste meg őket, miközben ők voltak proaktívak.⁷³⁷
- 748) A Select soha nem kereste meg más tagvállalkozás munkavállalóját ajánlással, és az ő munkavállalójukat sem kereste meg más tag.⁷³⁸
- 749) A Trenkwaldert számos esetben csábított át más tagoktól munkavállalót, akik listáját csatolta. Előadta még, hogy egyik esetben sem fizetett díjat a korábbi munkáltató tag felé.⁷³⁹
- 750) A Work Force hangsúlyozta, hogy e rendelkezéssel sosem értett egyet, és azt nem is tartotta be, amelynek igazolásaként a Pannon-Work-kel felmerült átcsábítási ügyre hivatkozott.⁷⁴⁰

VI.8.5. A kikötés megkerülhetőségével kapcsolatos nyilatkozatok

- 751) Az Mt. szerinti versenytilalmi klauzula⁷⁴¹ alkalmazásával a munkavállalókkal kötött munkaszerződésekben elvileg kizárhatták a tagok, hogy munkavállalóik konkurens vállalkozáshoz menjenek el dolgozni, bár a versenytilalmi klauzula alkalmazása kevésbé volt jellemző.⁷⁴²
- 752) A Tredis szerint, mivel az átcsábítási tilalom csak a közvetlen megkeresésre vonatkozott, a gyakorlatban kijátszható volt. Ehhez formálisan úgy kellett intézni, mintha

⁷³² VJ/61-91/2017., 19. kérdésre adott válasz.

⁷³³ VJ/61-160/2017., 6. kérdésre adott válasz.

⁷³⁴ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 39) bekezdése.

⁷³⁵ VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz, b) pont.

⁷³⁶ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷³⁷ VJ/1-175/2017., 8. és 9. kérdésekre adott válaszok.

⁷³⁸ VJ/61-169/2017., 8. és 9. kérdésekre adott válasz.

⁷³⁹ VJ/61-70/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁷⁴⁰ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁴¹ Az 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. Az Mt. (2) szerinti 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 alapbér egyharmada.

⁷⁴² VJ/61-187/2017., 10. kérdésre adott válasz; VJ/61-166/2017., 17. kérdésre adott válasz.

az adott tag munkavállalója maga jelentkezett volna egy másik taghoz, ezért a tagok megkérték a jelöltet, hogy küldjön be hozzájuk önéletrajzot.⁷⁴³

VI.9. A no touch kikötéssel kapcsolatos nyilatkozatok

VI.9.1. A rendelkezés céljára vonatkozó nyilatkozatok

- 753) Az Adecco⁷⁴⁴ és az ahc international⁷⁴⁵ szerint az ügyfélhez közvetített munkavállaló állásajánlással megkeresése etikátlan és szakszerűtlen, szakmailag elfogadhatatlan és csorbíthatja a vállalkozás és az iparág jóhírét. A Prohumán hasonlóan nyilatkozott⁷⁴⁶ és hozzátette, hogy az az ügyfelet elveszítheti, aki a no touch szabályt megsérti.⁷⁴⁷
- 754) A Kelly szerint a no touch rendelkezéssel ellentétes gyakorlat az ügyfelet nyilvánvalóan megkárosítaná, alásva a megbízó bizalmát a vállalkozással, és akár magával a közvetítői tevékenységgel szemben, amit az SZTMSZ indokoltnak látott általános jelleggel etikátlanak minősíteni.⁷⁴⁸ A Manpower lényegében hasonlóan nyilatkozott, mint a Kelly, azzal, hogy szerinte azért foglalhatták a rendelkezést az Etikai és szakmai sztenderdekbe, hogy az ügyfeleket megnyugtassák a tekintetben, hogy etikusan működnek.⁷⁴⁹
- 755) Az SZTMSZ szerint⁷⁵⁰ a vizsgált kikötés egy általános piaci elvet és etikát tükröz, ami ezen túl szavatossági és garanciavállalási kérdés is. Ezen kikötést álláspontja szerint a szolgáltatás megrendelői kezdeményeznek és támasztanak a közvetítő cégek irányába.

VI.9.2. A gazdasági verseny befolyásolására vonatkozó nyilatkozatok

- 756) A Pannon-Work előadása szerint, [engedékenységi nyilatkozat].⁷⁵¹ A Pannon-Work nyilatkozata szerint, [engedékenységi nyilatkozat],⁷⁵² [engedékenységi nyilatkozat].⁷⁵³
- 757) A Trenkwalder szerint versenyjogilag nem kifogásolható, a piacon szokásos, a munkaerő-közvetítési szerződések jelentős hányada tartalmaz ilyen kikötést. Az ügyféllel fennálló hosszú távú együttműködést megnehezítené, ha a munkaerő-közvetítő az általa kiközvetített munkavállalót elvonná, és másik vállalkozáshoz kiközvetítené.⁷⁵⁴
- 758) A Work Force szerint a rendelkezés nem minősíthető versenykorlátozóznak, mert az alapvetően nem a versenytársak egymás közti versenyét korlátozza, hanem a munkaerő-közvetítő és ügyfele közti jogviszonyban hoz létre korlátozást.⁷⁵⁵

VI.9.3. A rendelkezés alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

- 759) Az ahc international szerződéseiben megbízói kérésre rögzítik e rendelkezést, az SZTMSZ ajánlásától függetlenül.⁷⁵⁶
- 760) A Delego-t a munkaerő-közvetítéssel kapcsolatos előírások, így a kiközvetített munkavállaló visszacsábítása, nem érintették, mert elenyésző mértékben végzett munkaerő-közvetítési tevékenységet.⁷⁵⁷

⁷⁴³ VJ/61-187/2017., 7. kérdésre adott válasz.

⁷⁴⁴ VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁷⁴⁵ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁴⁶ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.5. pont.

⁷⁴⁷ VJ/61-200/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁷⁴⁸ VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁴⁹ VJ/61-88/2017., 12. e) kérdésre adott válasz.

⁷⁵⁰ VJ/61-437/2015.

⁷⁵¹ VJ/61-115/2017., 68) és 69) bekezdések.

⁷⁵² A Pannon-Work által használt terminológiában: off-limit követelmény.

⁷⁵³ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 71) bekezdése.

⁷⁵⁴ VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁵⁵ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁵⁶ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁵⁷ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz.

- 761) A Kelly szerint legtöbbször maguk az ügyfelek kérték a no touch rendelkezés előírását.⁷⁵⁸ Etikai szempontból maga sem tartja korrekt eljárásnak, ha egy vállalkozás a sikeresen elhelyezett jelöltet újabb, ajánlattal, ismételt szolgáltatási díj ellenében megkeres, ilyen gyakorlatot az Etikai Kódextől függetlenül sem folytat.⁷⁵⁹
- 762) A Manpower szerződéseiben a no touch az SZTMSZ-től függetlenül, csak az ügyfél igényére, annak megfelelő időtartam meghatározásával jelent meg.⁷⁶⁰
- 763) Az MP Solutions a rendelkezést nem tartotta be, mert az egyébként is szokásos nemzetközi és a hazai piaci követelmény, konkrét elvárás a megbízók részéről, e nélkül nem is köt szerződést az MP Solutions, már a 2000-es évek elejétől, az SZTMSZ előírásától függetlenül.⁷⁶¹
- 764) A Prohumán maga sem tartja etikusnak, ha megkeresnek egy adott ügyfélhez saját maguk által közvetített munkavállalót, ezért előadása szerint nem is járnak el így, tekintet nélkül az SZTMSZ előírására.⁷⁶²
- 765) A Randstad nem talált belső vizsgálata során arra utaló jelet, hogy a no touch előírást betartotta volna.⁷⁶³
- 766) Mivel az ügyfelek elvárása miatt e rendelkezés nélkül sok esetben létre sem jöhetett megbízás, a Work Force szerint alkalmazása nem az Etikai és szakmai sztenderdek betartásaként, hanem az általános piaci gyakorlat követéseként értelmezhető.⁷⁶⁴

VI.10. A sortartással kapcsolatos nyilatkozatok

VI.10.1. A rendelkezés céljával kapcsolatos nyilatkozatok

- 767) Az Adecco szerint a rendelkezéssel csökkenteni kívánták a felek közötti jogvitákat abban az esetben, ha több vállalkozás nyújt szolgáltatást ugyanannak az ügyfélnek, az iparági szabályok értelmezése által útmutatást adva a tagvállalkozásoknak.⁷⁶⁵
- 768) Az ahc international szerint annak eldöntése, hogy ki jogosult a közvetítői díjra, a megbízó feladata, mivel a megbízó tudja, hogy melyik vállalkozás küldte át először a kiválasztott jelölt önéletrajzát.⁷⁶⁶
- 769) A Kelly szerint a rendelkezés azon esetleges helyzet megelőzését szolgálta, ha az ügyfél az ügynökségeket, vagy az SZTMSZ-t kérné fel a részletek tisztázására.⁷⁶⁷
- 770) A Manpower előadása szerint mindig az ügyfél önálló döntése, hogy melyik jelöltet jelöli meg ismertként, melyik közvetítő vállalkozással kötött szerződés alapján alkalmazza a jelöltet, és melyik közvetítő vállalkozásnak fizet.⁷⁶⁸
- 771) A Prohumán szerint a rendelkezés a megrendelők által kialakított gyakorlatot rögzítette arra esetre, ha egy jelölt több közvetítő vállalkozáshoz is jelentkezne, a későbbi vitás helyzetek elkerülése érdekében.⁷⁶⁹

⁷⁵⁸ VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁵⁹ VJ/61-82/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁶⁰ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz, 18.5. pont és 18.4. számú mellékletek.

⁷⁶¹ VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁶² VJ/61-84/2017., 18. e) kérdésre adott válasz.

⁷⁶³ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁶⁴ VJ/61-87/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁶⁵ VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁷⁶⁶ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁶⁷ VJ/61-82/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁷⁶⁸ VJ/61-88/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.6. pont.

⁷⁶⁹ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.6. pont.

- 772) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy az időrendi sorrend az egyetlen ismert szempont annak eldöntésénél, hogy melyik közvetítő jogosult a díjra, mind a magyar, mind a nemzetközi gyakorlatban.⁷⁷⁰
- 773) A Work Force szerint a sortartás előírására valószínűleg a piaci gyakorlat alapján került sor. Az üzleti korrektség ilyen helyzetben azt kívánja meg, hogy az egymással éles versenyhelyzetben álló vállalkozások közül az kapja meg a közvetítési díjat, aki elsőként ajánl jelöltet.⁷⁷¹
- 774) Az ügyfélmeghallgatások során elhangzott, hogy a sortartás kérdése abban a helyzetben merül fel, amikor már létrejött a közvetítésre irányuló szerződés az ügyféllel, csak azt követően kerül sor a jelölt keresésére és az önéletrajz bemutatására.⁷⁷²
- 775) Az SZTMSZ szerint⁷⁷³ ezen intézkedés növeli a versenyt és tisztességes iránymutatást ad, hogy pontosan kinek jár a díjazás.

VI.10.2. A gazdasági verseny befolyásolására vonatkozó nyilatkozatok

- 776) Az SZTMSZ szerint a rendelkezés iránymutatást ad, hogy melyik tagnak jár a díj, így azok nem saját jó hírnevük rombolásával az ügyféltől követelték.⁷⁷⁴ Az elsőbbség előírása – vagyis, hogy a gyorsabb vállalkozás jogosult számlázni – ösztönzi, hogy a vállalkozások minél gyorsabban, minél magasabb színvonalon végezzék a munkájukat, növelve a versenyt. A sortartás alkalmatlan a vállalkozások és az ügyfél közötti tényleges szerződéses kapcsolat befolyásolására; ha ugyanis az ügyfél a megkötött szerződés alapján mégiscsak köteles a második vagy harmadik közvetítőnek is fizetni, arra az etikai szabály nincs hatással. A rendelkezés előnyös a közvetített személynek is, mert hamarabb juthat munkához.⁷⁷⁵
- 777) A Select ügyfélkenti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a közvetítői szolgáltatás minőségét, eredményét e rendelkezés nem befolyásolja, inkább egyfajta megoldásnak nevezné azt.⁷⁷⁶
- 778) A Trenkwalder szerint a sortartás nem versenyjog sértő, mert a piacon kialakult szokásos feltétel a jelölttulajdonlás intézménye.⁷⁷⁷
- 779) A Work Force szerint a sortartás nem minősül versenykorlátozó megállapodásnak, mert az a közvetítő vállalkozások közötti versenyt nem csökkenti, a közvetítési díj mértékét és kifizetésének feltételeit nem befolyásolja, csupán azt a helyzetet rendezi, amikor több vállalkozás közül csak az elsőként közvetítő kapja meg a tényleges megbízási díjat. Ez esetben sem versenytársak között jön létre utólagos elszámolás; a „póru jár”, elsőként közvetítő vállalkozás az ügyfélnek jelzi, hogy szeretné, ha az ügyfél az ő jelöltjeként venné fel az adott munkavállalót, mivel ő közvetítette ki először. Konkrét kapcsolat, kommunikáció nem jön létre a versenytársak között, a közvetítő csak az ügyfél felé jelzi, hogy vegye figyelembe a közvetítés időbeliségét. Arra, hogy e javaslatot az ügyfél figyelembe veszi-e, a közvetítőnek nincs ráhatása.⁷⁷⁸

VI.10.3. A rendelkezés alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

⁷⁷⁰ VJ/61-166/2017., 21. kérdésre adott válasz.

⁷⁷¹ VJ/61-87/2017., 12 kérdésre adott válasz.

⁷⁷² VJ/61-204/2017., 8. kérdésre adott válasz; VJ/61-181/2017., 9. kérdésre adott válasz.

⁷⁷³ VJ/61-437/2017.

⁷⁷⁴ VJ/61-86/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁷⁷⁵ VJ/61-106/2017., 2. kérdésre adott válasz.

⁷⁷⁶ VJ/61-166/2017., 21. kérdésre adott válasz.

⁷⁷⁷ VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁷⁸ VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz.

- 780) Az ahc international szerződésben kötelezi megbízóit arra, hogy jelezzék, ha az átküldött önéletrajz már más csatornán keresztül birtokukba jutott.⁷⁷⁹ Az ahc international ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a sortartás nem jelent meg szerződéseikben, de a megbízót kérték, jelezzék, ha a jelölt anyagát más közvetítőtől megkapták.⁷⁸⁰
- 781) A Delego előadta, hogy a sortartás nem érintette, mert elenyésző mértékben végzett munkaerő-közvetítési tevékenységet.⁷⁸¹ A Delego előadása szerint a sortartás az ügyfelek kérésére a megbízási szerződésekben megjelent.⁷⁸²
- 782) A Kelly tudomása szerint nem volt olyan alkalom, hogy az ügyfél a közvetítőket kérte volna fel, hogy döntsenek arról, melyiket illeti a díj, és a Kelly-t érintő, e tárgyú vita sem merült fel.⁷⁸³ [személyes adat] tanúvallomása szerint a sortartás nem szerepelt a Kelly szerződéseiben.⁷⁸⁴
- 783) A Manpower szerint a sortartás alkalmazása a gyakorlatban kivitelezhetetlen, e rendelkezést soha nem is alkalmazta.⁷⁸⁵
- 784) Az MP Solutions egyedi munkavállaló-keresést végez összetett és drága kiválasztási eljárásrendben, ezért fogalmilag kizárt, hogy ugyanaz a megbízó ugyanarra a feladatra párhuzamosan más fejedelmű/kiválasztó céget is megbízzon, és felmerüljön az elsőbbség kérdése.⁷⁸⁶ Az MP Solutions ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy e követelmény a szerződéseikben nem is jelenik meg.⁷⁸⁷
- 785) A Pannon-Work-nek⁷⁸⁸ [engedékenységi nyilatkozat],⁷⁸⁹ illetve [engedékenységi nyilatkozat].
- 786) A Prohumán szerint az SZTMSZ előírásától független piaci gyakorlat, hogy a megrendelő annak a közvetítő cégnek fizet, akitől először érkezett be a jelölt szakmai anyaga. Ezt a gyakorlatot a Prohumán is követi, és az egyedi szerződéseiben is – elsősorban megrendelői érdekből – szerepel a sortartás.⁷⁹⁰ A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán ugyanakkor [személyes adat] elmondta, hogy a sortartás biztosan nem jelent meg a megbízókkal kötött szerződéseikben.⁷⁹¹
- 787) A Randstad nem talált belső vizsgálata során arra utaló jelet, hogy a költségmegosztásra vonatkozó előírást a Randstad betartotta volna.⁷⁹² A Randstad ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] nem emlékezett arra, hogy a sortartás kérdésében versenytársal egyeztettek volna, csak az ügyféllel egyeztettek e tárgyban.⁷⁹³
- 788) A Select szerződéseiben az ügyfél kérésére megjelent e kikötés.⁷⁹⁴

VI.11. A minimum munkaerő-kölcsönzési díjjal kapcsolatos előadások

VI.11.1. Az előírás céljára vonatkozó nyilatkozatok

⁷⁷⁹ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁸⁰ VJ/61-181/2017., 9. kérdésre adott válasz.

⁷⁸¹ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁸² VJ/1-172/2017., 6. kérdésre adott válasz.

⁷⁸³ VJ/61-82/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁷⁸⁴ VJ/61-192/2017., 15. kérdésre adott válasz.

⁷⁸⁵ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz, 18.6. pont.

⁷⁸⁶ VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁷⁸⁷ VJ/61-195/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁸⁸ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 72) bekezdése.

⁷⁸⁹ A Pannon-Work terminológiájában off-limit.

⁷⁹⁰ VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz, f) pont.

⁷⁹¹ VJ/61-205/2017.

⁷⁹² VJ/61-65/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válaszok.

⁷⁹³ VJ/61-141/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁷⁹⁴ VJ/61-166/2017., 21. kérdésre adott válasz.

- 789) Az eljárás alá vontak a minimum munkaerő-kölcsönzési díj kapcsán egybehangzóan előadták, hogy a munkavállalók védelme, illetve az adócsalás elkerülése állt annak bevezetése háttérében. E rendelkezéssel azt kívánták hangsúlyozni, hogy az SZTMSZ tagjai a jogszabályokat betartva járnak el, ezzel is növelve az iparág reputációját.⁷⁹⁵
- 790) A Manpower kiemelte, hogy a rendelkezés kizárólag a munkabér, valamint az adók és járulékok megfizetésére vonatkozott, egyéb, a szerződés teljesítésével kapcsolatos költségek érvényesítésére nem. Információi szerint más, nem SZTMSZ tag vállalkozások is eszerint járhattak el, amennyiben tevékenységüket a jogszabályok figyelembe vételével folytatták.⁷⁹⁶
- 791) A Pannon-Work szerint [engedékenségi nyilatkozat].⁷⁹⁷
- 792) A Trenkwaldert szintén kitért arra, hogy azok a vállalkozások, amelyek hosszútávon képesek arra, hogy a jogszabályi minimum bér, valamint egyéb terhek alatti árszinten adják a munkavállalókat, azt valószínűsíthetően jogszerűtlen eszközökkel érik el, jogszabályellenesen torzítva a munkaerő-kölcsönzési piacot. A mesterségesen leszorított árak hátráltatják a piaci versenyt, a jogszabályoknak megfelelően eljáró piaci szereplők hosszú távon nem tudnak aláigérni a jogszabályellenesen elért, alacsonyabb áraknak. Ez ahhoz is vezethet, hogy minden piaci szereplő jogtalanul csökkentett árakkal dolgozik majd, vagy pedig ezek a szereplők indokolatlanul vesztenek piaci részesedésükből, adott esetben kiszorulnak a piacról. E rendelkezés piaci, horizontális szinten való rögzítése azonban esetlegesen alkalmas lehet a fenti jogellenes megoldások kizárására.⁷⁹⁸
- 793) Az SZTMSZ szerint⁷⁹⁹ e körben versenykorlátozó cél vagy hatás nem állapítható meg, a szövetség nem határozott meg kölcsönzési minimálárat. Ha a költségszintet jelentő minimál díj kiszámlázása elmarad a kölcsönző oldaláról, akkor az SZTMSZ szerint valószínűsíthető, hogy a kölcsönző az adók és járulékok be nem fizetésével működik. Utal a 2019-es jogszabályi fejleményekre, amely bevezeti a minimális kölcsönzési díj fogalmát.

VI.11.2. Az előírás alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

- 794) A Delego előadása szerint a munkaerő kölcsönzési minimum díjra vonatkozó rendelkezés a vállalkozások jogszerű működése miatt – az SZTMSZ szabályaitól függetlenül – elkerülhetetlen, ha ugyanis a Delego szabályosan működik és befizeti a kölcsönzött munkavállalók utáni adókat és járulékokat, akkor nyilvánvalóan nem tud ezen összeg alatti díjat meghatározni ügyfele felé.⁸⁰⁰
- 795) A Manpower hangsúlyozta, hogy az árazási politikáját mindig a piaci szereplőktől függetlenül, saját számítási módszere és cégcsoportján belül irányadó belső szabályzatok és előírások szerint alakította. Mivel a Manpower a törvények betartása mellett végzi tevékenységét, a munkavállalóknak fizetendő munkabér és az állam részére esedékes járulékok összege alatt nem nyújt szolgáltatást.⁸⁰¹
- 796) Az MP Solutions a vizsgált időszakban, 2016-ban két főt kölcsönzött, amelynek kapcsán alkalmazott díjat az SZTMSZ tagsága előtti árpolitikájának megfelelően, egyedi alapon határozta meg.⁸⁰²

⁷⁹⁵ VJ/61-86/2017., 16. kérdésre adott válasz; VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz; VJ/61-92/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-88/2017., 12. a) kérdésre adott válasz; VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.1. pont, VJ/61-61/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁹⁶ VJ/61-88/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁷⁹⁷ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 34) bekezdése.

⁷⁹⁸ VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁷⁹⁹ VJ/61-437/2017.

⁸⁰⁰ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁰¹ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz, 18.1. pont.

⁸⁰² VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

- 797) A Prohumán hangsúlyozta, hogy az egyes megrendelőivel folytatott üzleti tárgyalások következtében kialakult egyedi árakat alkalmaz, amelyek kialakítása során a jogszabályokban előírt (bér, adó, járulék stb.) fizetési kötelezettségeire, valamint a munkavállalóival kötött munkaszerződésekben foglaltakra és a saját üzleti törekvéseire, elérni kívánt pénzügyi céljaira van tekintettel.⁸⁰³
- 798) A Randstad előadása szerint nem talált belső vizsgálata során arra utaló jelet, hogy a minimum-kölcsönzési díjra vonatkozó kikötést betartotta volna.⁸⁰⁴
- 799) A Tredis előadta, hogy mivel munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást nem nyújt, ezért az ezzel kapcsolatos előírásokat sem követték.⁸⁰⁵
- 800) A Trenkwaldert nem tartotta be a munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó előírást, melynek alátámasztására csatolta az érintett projektek listáját.⁸⁰⁶
- 801) A Work Force a munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó előírást oly módon betartotta, hogy a szolgáltatási díjat akként állapította meg, hogy az fedezze a munkadíjat és az utána járó adókat és járulékokat is. A szolgáltatási díj pontos mértékét azonban soha semmilyen más vállalkozással nem egyeztette.⁸⁰⁷

VI.11.3. Az előírás jogi megítélésével kapcsolatos előadások

- 802) A Work Force kiemelte, hogy a rendelkezés fix minimáldíjat nem rögzít, csupán annyit tartalmaz, hogy a munkaerő-kölcsönzési díj – amely bármilyen mértékben megállapítható – nem lehet alacsonyabb a munkabér és az azt terhelő adók és járulékok összegénél. Ez a rendelkezés tehát csak a tevékenység jogszerű díjazásának kereteit rögzíti, a szolgáltatási díj konkrét követendő összegét azonban nem határozza meg.⁸⁰⁸

VI.12. A közbeszerzési kikötéssel kapcsolatos nyilatkozatok

VI.12.1. Az előírás céljával kapcsolatos előadások

- 803) A Select⁸⁰⁹ előadása szerint a kölcsönzés céljából foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatos tilalom alatt nem csupán a közbeszerzés keretében lebonyolított munkaerő-kölcsönzési ajánlatkérést, hanem minden egyéb beszerzést is értettek. [személyes adat] tanú szintén megerősítette ezt az értelmezést, hozzátéve indokként, hogy a közbeszerzési eljárások száma egyébként is minimális volt.⁸¹⁰ A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat],⁸¹¹ valamint a Delego ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] által előadottak szerint szintén általában a tenderekre vonatkozott a rendelkezés.⁸¹²
- 804) A Prohumán ügyfélkénti meghallgatásán előadottak szerint egy beszerzési eljárás során olyan speciális szakmai elvárást, igényelt kompetenciát, szaktudást is meghatározhat a megrendelő, amelynek kevés ember képes megfelelni, különösen, ha olyan hiányszakmáról van szó (pl. programozó, CNC forgácsoló), amelynél hosszú a betanulási idő, és amelynek csak a már nála dolgozó személy képes megfelelni.⁸¹³ Ilyen speciális

⁸⁰³ VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz, a) pont.

⁸⁰⁴ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁰⁵ VJ/61-79/2017., 12. kérdésre adott válasz és a CD-mellékleten szereplő, 2016. január 27-i, „Cégadatok és levelezőlisták” tárgyú e-mail „Tagság_2016.xlsx” elnevezésű melléklete.

⁸⁰⁶ VJ/61-70/2017., 18. kérdésre adott válasz és 11. számú melléklet.

⁸⁰⁷ VJ/61-87/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁰⁸ VJ/61-97/2017.

⁸⁰⁹ VJ/61-166/2017., 24. kérdésre adott válasz;

⁸¹⁰ VJ/61-192/2017., 26. kérdésre adott válasz.

⁸¹¹ VJ/61-200/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁸¹² VJ/61-172/2017., 8. kérdésre adott válasz.

⁸¹³ Nem merül fel ez a probléma nagytömegű (fizikai) munkaerő-kölcsönzés esetén, amikor nem merülnek fel speciális kompetenciák. Ilyen ajánlatkérésnél az ügyfél az ajánlatkérésben előre jelezheti, hogy a nyertes munkaerő-kölcsönzőnek adott létszámú kölcsönzött munkaerőért át kell majd vennie. Ilyenkor az ügyfél értesíti a kölcsönzött munkavállalókat az új tenderyertes szolgáltatóról, és ők nyilatkoznak az ügyfélnek, hogy kiadhatja-e neki az adataikat; a nyertes szolgáltató

feladat lehet akár adminisztratív, akár szakmai jellegű, pl. hegesztők esetén a kölcsönzött teszt munkáinak értékelése.⁸¹⁴ Az ügyfél érdeke lehet ilyen esetben az adott személyek továbbfoglalkoztatása, így az ügyfél részéről akár az is felmerülhet igényként, hogy lehetőség szerint ez a már nála dolgozó személy végezze nála továbbra is a munkát, adott esetben más, a tenderen részt vett munkaerő-kölcsönzőn keresztül. Az ügyfél azonban soha nem konkrét személyt, hanem minden esetben kompetenciát jelöl meg az ajánatkérésben. Az ajánlatadás során a kiírástól függően az ajánlattevőnek vagy nyilatkoznia kell arról, hogy rendelkezik a megkövetelt szaktudású személlyel, vagy annak önéletrajzát is be kell csatolnia.⁸¹⁵

805) A Prohumán szerint ahhoz, hogy ajánlatot lehessen adni az ügyfélnek, adott esetben korlátozott, kevés számú speciális szaktudású embert kell megkeresni a piacon.⁸¹⁶ Emellett stratégiai cél, hogy ne derüljön ki a nyertes kihirdetéséig, hogy ki pályázott, a közbeszerzési kikötés szerint azonban fel kellett volna fedniük, hogy indulnak a tenderen. Ilyen esetben ugyanis megkereshetnék az érintett munkavállalót, hogy tendernyertesség esetén az adott munkakörben továbbfoglalkoztatják, az Mt. szerinti jövőbeli szerződés alapján.⁸¹⁷

806) A Pannon-Work [engedékenységi nyilatkozat].⁸¹⁸ A Pannon-Work szerint az etikai szabály a tisztességtelen versennyel szembeni szabályok sérelmét is felveti, a Tpv. 2. §-a alapján.⁸¹⁹

807) Az Adecco szerint azt szerették volna a rendelkezéssel kizárni, hogy egy tagvállalkozás azért ne tudjon versenyezni egy közbeszerzési eljárás során egy másik tagvállalkozással, mert jelenleg a másik tagvállalkozás nyújtja a közvetítési vagy kölcsönzési szolgáltatást. Az Adecco tudomása szerint a rendelkezés célja a verseny támogatása volt, elősegítve a szolgáltatást már nyújtó vállalkozástól eltérő más vállalkozások részvételét.⁸²⁰

808) Az SZTMSZ egyebek mellett előadta⁸²¹, hogy bármely nem létező humán erőforrás sajátjaként való feltüntetése beszerzés során a megrendelő megtévesztésének minősülhetne.

VI.12.2. A rendelkezés alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

809) Az Adecco, az ahc international, a Delego, a Manpower, a Tredis és az MP Solutions előadásuk szerint soha nem vettek részt közbeszerzési eljárásban.⁸²²

810) A Kelly egyetlen alkalommal vett részt közbeszerzési eljárás során, amely esetben saját munkavállalóinak adataival pályázott, de nem a rendelkezések miatt, hanem mert maga képes volt teljesíteni a feltételeket.⁸²³

811) A Prohumán a piacon kialakult gyakorlatot követi, és betartja ezen etikai szabályt, mert így tartja megfelelőnek.⁸²⁴

ekkor keresi meg a munkavállalókat a továbbfoglalkoztatásukkal kapcsolatban. A munkavállaló döntése, hogy az új szolgáltatóval szerződést köt-e. VJ/61-200/2017., 17. kérdésre adott válasz. VJ/61-205/2017., 7. kérdésre adott válasz.

⁸¹⁴ A speciális feladatot ellátó személy az ügyfél kéréséről függően szintén kölcsönzött, munkaerő-kölcsönzési munkaszerződés alapján, vagy normál munkaszerződést köt vele a munkaerő-kölcsönző vállalkozás, így annak belső állományába tartozik. VJ/61-200/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁸¹⁵ VJ/61-200/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁸¹⁶ VJ/61-200/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸¹⁷ VJ/61-205/2017., 7. kérdésre adott válasz.

⁸¹⁸ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 38) bekezdése.

⁸¹⁹ VJ/61-204/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸²⁰ VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁸²¹ VJ/61-437/2017.

⁸²² VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz; VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-88/2017., 12. c) és 18. kérdésekre adott válasz; VJ/61-79/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸²³ VJ/61-82/2017., 18. kérdésre adott válasz.

812) A Randstad nem talált belső vizsgálata során arra utaló jelet, hogy a közbeszerzési kikötést alkalmazta volna. Megjegyezte, hogy igen korlátozott számú közbeszerzési eljárásan vesz részt.⁸²⁵

813) A Trenkwalder előadta, hogy 2013 óta közbeszerzési eljárásan sem indult el, így a vizsgált rendelkezés szerint nem járhatott el.⁸²⁶

VI.13. A munkaerő-közvetítési szolgáltatási díjjal és egyéb kereskedelmi feltételek meghatározásával kapcsolatos nyilatkozatok

VI.13.1. A rendelkezések céljára vonatkozó nyilatkozatok

814) Az Adecco legjobb tudomása szerint nem volt cél, hogy rögzítsék a munkaerő-közvetítési díjakat a tagvállalkozások között, iránymutatást szerettek volna adni.⁸²⁷

815) A Kelly szerint a munkaerő-közvetítési szolgáltatás díja és az egyéb kereskedelmi feltételek nem előírásként, inkább a piacon érzékelhető díjsávok illusztrálásaként kerültek rögzítésre.⁸²⁸

816) A Manpower szerint a rendelkezéssel tájékoztatni kívánták az ügyfeleket arról, hogy az árak széles spektrumban mozoghatnak az adott megbízás sajátosságaitól függően; annak alapjául a Manpower tudomása szerint valamilyen piackutatás szolgált.⁸²⁹

817) Az MP Solutions szerint a 12-35 %-os díj olyan széles skála, ami semmilyen valós támpontot nem ad az árazáshoz.⁸³⁰

818) A Prohumán előadása szerint a munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj és az egyéb kereskedelmi feltételek ajánlásával a cél az volt, hogy tisztázza a szakmát érintő fogalmakat, és azokat edukációs céllal kommunikálja a piac és az ügyfelek felé, az ügyfelek számára eligazodási pontot jelentsen. Az iránymutatással a munkaerő közvetítési tevékenység szakmai színvonalának emelkedését, átláthatóságát, biztonságát, minőségét, szakszerűségét kívánta biztosítani az SZTMSZ. A közvetítési díj ajánlás a piaci átlag alapján került meghatározásra, ráadásul egy tól-ig összeggel és „szokás megadni” megfogalmazással. Emellett pedig a díjazás kialakításához igen sok körülmény figyelembevételét sorolja fel az anyag szövege is, ami azt mutatja, hogy minden egyes ügylet egyedi és nem összehasonlítható az árazás szempontjából sem.⁸³¹

819) A Trenkwalder szerint a retainer díjra vonatkozó rész a szokásos piaci feltételeket tartalmazza.⁸³²

820) Az SZTMSZ szerint⁸³³ az etikai kódex nem változtatni akart a piaci folyamatokon, csupán összegyűjtötte és felsorolta a releváns tapasztalatokat, sztenderdeket, szokásokat, meglévő tudástár hiányában. Ez tehát egy tapasztalatgyűjtemény volt, nem pedig minimál díj kikötése.

VI.13.2. A rendelkezések alkalmazására vonatkozó nyilatkozatok

821) Az ahc international előadása szerint⁸³⁴ a közvetítési szolgáltatás a nemzetközi irányvonalaknak megfelelően, az osztrák alapító által lefektetett kereskedelmi irányelvek

⁸²⁴ VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz, c) pont.

⁸²⁵ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz, 44. pont.

⁸²⁶ VJ/61-70/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸²⁷ VJ/61-90/2017., 12. a) kérdésre adott válasz.

⁸²⁸ VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸²⁹ VJ/61-88/2017., 12. d) pontra adott válasz és 18. kérdésre adott válasz 18.4. pontja.

⁸³⁰ VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸³¹ VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.4. pont.

⁸³² VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸³³ VJ/61-437/2017.

⁸³⁴ VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz.

és kondíciók alapján került kialakításra és működik fennállásuk óta. Retainer díjat soha nem is alkalmaztak, részletfizetést nagyon ritkán.⁸³⁵

- 822) A Delego előadta, hogy a Munkaerő-közvetítési ajánlás nem érintette, mert elenyésző mértékben végzett közvetítési tevékenységet.⁸³⁶
- 823) A Kelly díjának alapja a közvetítési díjajánlástól eltérően az elhelyezett jelölt éves bruttó bérének bónusz és egyéb juttatás nélkül számított összege; nem vette figyelembe a díjajánlást, több szerződése is a díjajánlás alsó értékénél alacsonyabb díjat tartalmaz.⁸³⁷
- 824) A Manpower előadása szerint a rendelkezés a Manpower árképzését nem befolyásolta, az adott megbízás kapcsán az ügyféllel lefolytatott tárgyalás alapján állította meg a szolgáltatási díj mértékét, a vizsgált időszakban ezért számos esetben eltért a rendelkezésben megjelölt díjaktól.⁸³⁸ A multinacionális ügyfelek határozzák meg a velük szemben alkalmazandó fizetési határidőt.⁸³⁹
- 825) Az MP Solutions a közvetítési díjajánlást nem vette figyelembe, már az SZTMSZ-hez csatlakozását megelőzően, a tagság ideje alatt és jelenleg is szinte ugyanazokon az árakon dolgozik. A közvetítési díjajánlás olyan tág határokat húz, hogy semmiféle érdemi árinformációt nem tartalmaz. A fejezdés/vezetőkiválasztó szakma ráadásul fajlagosan drágább szolgáltatást nyújt, mint a szokásos tömeges kiválasztást/keresést végző munkaerő közvetítők, ezért a díjajánlás már csak emiatt is irreleváns és értelmezhetetlen az MP Solutions számára.⁸⁴⁰ A retainer díj – ami alatt a szerződéskötési díjat érti – nem visszatérítendő náluk.⁸⁴¹
- 826) A Prohumán egyedileg, üzleti érdekei mentén állapodik meg a megrendelővel a közvetítési díjban, illetve a közvetítési feltételrendszerben, döntéseire a rendelkezés nincs hatással; egyébként is elhanyagolható mennyiségű közvetítést végez.⁸⁴²
- 827) A Randstad a munkaerő-közvetítési díj és az egyéb feltételek meghatározása kapcsán nem ismerte el kifejezetten, hogy azok figyelembe vételével jártak volna el, bár előadása szerint az említett rendelkezések kivonatát egy Randstad-os belső tréning során a Randstad munkavállalóival is megosztották.⁸⁴³
- 828) A Select közel húsz éve ugyanazokon az árakon dolgozik, az SZTMSZ előírásától függetlenül.⁸⁴⁴
- 829) A Tredis ügyfélkénti meghallgatásán [személyes adat] elmondta, hogy a 12 %-os díjon a Tredis nem tud dolgozni, mert nem tömeges munkaerő-közvetítést végez. Retainer alapú közvetítést nem végez a Tredis.⁸⁴⁵
- 830) A Trenkwaldert a munkaerő-közvetítési szolgáltatás díjait nem a vizsgált rendelkezések figyelembe vételével állapította meg, hanem önállóan, a saját mérlegelési körében.⁸⁴⁶
- 831) A Work Force kiemelte, hogy a munkaerő-közvetítési díjjal kapcsolatos rendelkezések elfogadására nem emlékszik, így azokat nem is tarthatta be.⁸⁴⁷

⁸³⁵ VJ/61-181/2017., 14. kérdésre adott válasz.

⁸³⁶ VJ/61-92/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸³⁷ VJ/61-82/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válaszok.

⁸³⁸ VJ/61-88/2017., 12. d) pontra adott válasz és 18. kérdésre adott válasz 18.4. pontja.

⁸³⁹ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz 18.4. pontja és 18.4/1-3. számú mellékletek.

⁸⁴⁰ VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁴¹ VJ/61-195/2017., 17. kérdésre adott válasz.

⁸⁴² VJ/61-84/2017., 18. kérdésre adott válasz, d) pont.

⁸⁴³ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁴⁴ VJ/61-169/2017., 5. kérdésre adott válasz.

⁸⁴⁵ VJ/61-198/2017., 2. kérdésre adott válasz.

⁸⁴⁶ VJ/61-70/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁸⁴⁷ VJ/61-87/2017., 18. kérdésre adott válasz.

VI.14. Az SZTMSZ által felajánlott kötelezettségvállalás

- 832) Az SZTMSZ 2020. május 15-i keltezéssel, VJ/61-419/2017. szám alatt a Tpvt. 75.§ szerinti kötelezettségvállalásra irányuló kérelmet nyújtott be.
- 833) Kérelmében előadta, hogy a kőkemény kartellek esetén a kötelezettségvállalást főszabályként kizáró Közlemény jelen ügyben még nem alkalmazható, ám véleménye szerint annak alkalmazhatósága esetén az ügy újszerűsége miatti kivétel végett ebben az esetben is elfogadható lenne a kötelezettségvállalás. Kiemelte továbbá, hogy jogszabályi akadályja nincs a benyújtott kérelem elfogadásnak.
- 834) Az SZTMSZ kifejtette, hogy a vizsgált magatartások nem mindegyike minősül kartell cselekménynek, illetve az újszerű magatartások a jogi köztudatban nem vagy elenyésző mértékben azonosítottak, mint versenysértő magatartások (pl.: átcsábítási tilalom, illetve a közvetítői – kölcsönzői piaccal kapcsolatban sem került sor még versenyfelügyeleti eljárásra). Az SZTMSZ álláspontja szerint e területeken a generális prevenció és a versenyjogi szempontok megismerésének és érvényre juttatásának sokkal hatékonyabb eszköze a gyors és azonnali ismeretterjesztés, mint a bírság kiszabása. A bírság kapcsán kiemelte, hogy számos vállalkozás kilépett már az SZTMSZ-ből, amelyek a jogsértés elkövetésének időpontjában tagok voltak, az SZTMSZ-nek jelenleg csak négy tagja van, ami megnehezíti a már nem tag vállalkozások felelősségre vonását.
- 835) Beadványában az SZTMSZ hangsúlyozta, hogy a kőkemény kartellnek minősülő árrögzítő típusú magatartás (azaz az eljárás alá vont maga minősítette magatartását ekként) az adócsaló kölcsönző cégek működésének jogszerű irányba terelésének és a munkabérek védelmének célját szolgálta, és a végfogyasztóknak kimutathatóan nem okoztak tényleges hátrányt. Az SZTMSZ a Tpvt. 17.§-ban foglalt mentesülési feltételeket teljesültnek tekintti. E körben a kölcsönzési minimáldíjjal kapcsolatban hoz fel rövid érveket, álláspontja szerint kifejezetten teljesülnek a Tpvt. 17. §-ban foglalt mentesülési körülmények, hiszen (a) hozzájárult ahhoz, hogy a jogszerű, adókat befizető cégek között valódi verseny, és ne az adóelkerülők és adózók közötti piaci verseny alakuljon ki; (b) így ebből következően az előnyöket (amely tulajdonképpen az egész munkakerő-kölcsönzési piacba vetett bizalom és az ügyfelek biztonsága, hogy a velük szerződött cég nem napról napra tűnik el. hanem hosszú távon szolgált) az ügyfelek élvezhetik; (c) a verseny korlátozása csak annyiban valósulhatott meg, hogy a verseny ne az adóelkerülés eszközeivel menjen végbe, (d) a verseny kizárásáról nem beszélhetünk.
- 836) Az SZTMSZ beadványában előadta, hogy az Etikai Kódex alkalmazásának megszüntetésére és az Alapszabály módosítására tekintettel jelenleg semmilyen versenyjogsértő magatartást nem folytat, a GVH előtt folyamatban lévő versenyfelügyeleti eljárásban vizsgált magatartásokat nem tanúsít.
- 837) Az SZTMSZ álláspontja szerint a kötelezettségvállalás elfogadása mellett szól továbbá, hogy sem az SZTMSZ, sem pedig a tagok ellen korábban semmilyen, versenyjogi vagy hasonló jogsértést érintő eljárás nem volt folyamatban, illetve az, hogy az SZTMSZ nem rendelkezik anyagi forrásokkal, melyből az esetleges bírságot meg tudná fizetni.
- 838) Az SZTMSZ beadványában részletesen bemutatja a kidolgozott kötelezettségvállalásának tartalmát (amel magában foglal tájékoztatást, versenyjogi oktatást, megfelelési program kidolgozást, a magatartások esetleges maradványhatásainak felszámolását, az újonnan belép tagok versenyjogi megfeleléségének támogatását,), amely álláspontja szerint több szempontból is előnyös lehet a munkaerő-kölcsönzés és közvetítés piacára. Így elsősorban azért, mert az SZTMSZ tagjai által az elkészítendő versenyjogi megfeleléségi program számos egyéb, nem SZTMSZ-tag társasághoz vagy magánszemélyhez tudna eljutni, növelve ezzel a társadalmi tudatosságot és a jogsértések minimalizációját.

839) Beadványában írtak alátámasztására az SZTMSZ a korábbi versenyhivatali gyakorlatból több döntésre (VJ-73/2014. sz. eljárás VJ-97/2013. sz. eljárás, valamint a Győri Ipartestület ügyében hozott döntésre), továbbá az Európai Bizottság gyakorlatából hozott példákra hivatkozott.

840) A VJ/61-437/2017. sz., 2020. június 10-én kelt beadványában az SZTMSZ további érveket adott elő, a kötelezettségvállalási kérelme kiegészítéseként. Előadta egyebek mellett, hogy a jelen ügyben mind a versenyjogsértő célzat, mind a hatás hiányzik a magatartások köréből. Egyéb előadásai az egyes vizsgált magatartásokkal kapcsolatban tette meg, melyek a határozat releváns fejezeteiben kerülnek bemutatásra.

VI.15. Egyéb előadások

841) Az engedékenységi kérelmező Randstad és Pannon-Work elismerték, hogy versenytársakkal folytatott, jogsértő egyeztetésekben vettek részt az SZTMSZ keretein belül. A további eljárás alá vontak általános előadása szerint a vizsgált kikötések nem jogsértőek, az általános piaci gyakorlatot rögzítik; azok egyébként is az SZTMSZ döntéseinek tekinthetőek; számos eljárás alá vont tagadta azt is, hogy a rendelkezések elfogadásában részt vett volna.

842) Az MP Solutions előadta, hogy az SZTMSZ eljárás alá vont tagjai nem versenytársak számára, mivel nem munkaerő-kölcsönzést, illetve a munkaerő-közvetítésen belül tömeges kiválasztást végez, hanem a fejtudászat/vezető kiválasztás piacán van jelen. Ezért az MP Solutions magatartását vagy akár tényleges, az SZTMSZ-ben nem tag versenytársainak piaci magatartását/döntését az SZTMSZ egyik etikai előírása sem befolyásolta. Az MP Solutions szerint vevőit sem befolyásolhatta az SZTMSZ etikai szabályzatának bármely előírása, mert nem is ismerhették azt. Emellett az SZTMSZ etikai szabályainak egyike sem valósít meg tiltott megállapodást. Mindezekre tekintettel indítványozta, hogy a versenyfelügyeleti eljárást az MP Solutions-el szemben – jogellenes magatartás hiányában – a Gazdasági Versenyhivatal szüntesse meg.⁸⁴⁸

843) A Tredis hivatkozott arra, hogy a Munkaerő-közvetítési ajánlás a munkaerő-közvetítési díjat illetően ajánlást, és nem kötelezettséget fogalmazott meg.⁸⁴⁹ A Trenkwaldert szintén kiemelte, hogy a munkaerő-közvetítési anyag kifejezetten ajánlás, amely ráadásul empirikus becsléseken alapul, ezért abból a valós díjakra nézve nehéz következtetést levonni; erre tekintettel a rendelkezés nem is versenyjogsértő.⁸⁵⁰

844) A Trenkwaldert álláspontja szerint már csak azért sem állapítható meg versenyjogsértés, mert annak alapja, a megállapodás hiányzik.⁸⁵¹ Előadása szerint a vizsgált rendelkezések egyébként sem jogsértőek, mert a jogszabályi rendelkezések és a munkaerő közvetítési/kölcsönzési piac sajátosságaira, problémáira reflektálnak, azok célja a piacon szokásos gyakorlatok („best practice”) rögzítése és a nagy volumenű fekete/szürke foglalkoztatás visszaszorítása volt, nem pedig az egyes vállalkozások független piaci döntéshozatalának a befolyásolása. Hivatkozott a VJ/74/2011. számú VT döntésre, valamint az Európai Unió Bíróságának⁸⁵² joggyakorlatára is, amelyek alapján értelmezése szerint a piacon szokásos gyakorlatok rögzítése főszabály szerint nem versenyjog ellenes, feltéve, hogy nem ütközik a Tpv. 11. §-ába, amely álláspontja szerint egyébként sem állapítható meg.⁸⁵³

⁸⁴⁸ VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz, IV. pontban leírtak.

⁸⁴⁹ VJ/61-79/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸⁵⁰ VJ/61-79/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁸⁵¹ VJ/61-70/2017., 1.2. pont

⁸⁵² C-238/05. sz. Asnef-Equifay SL kontra Administración del Estado, Ausbanc ügyben 2006. november 23-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-11125. oldal] 52. pont; C-49/92. P sz. a Anic Partecipazioni SpA kontra Európai Bizottság ügyben 199. július 8-án hozott ítélet [EBHT 1999., I-04125. oldal] 116-117. pont.

⁸⁵³ VJ/61-70/2017., 1.3. pont.

845) A JOB Kft. álláspontja szerint⁸⁵⁴ a szövetségnek soha nem volt és nem is lehetett olyan erős érdekérvényesítő képessége, hogy az a tagvállalatok által alkalmazott árakra, vagy egyéb feltételekre hatással lehetett volna. Előadta, hogy sem árait, sem beszerzési forrásait nem rendelte alá semmilyen korlátozásnak, működése során mindig az ügyfelei érdekei szerint kereste meg az ideálisnak ítélt jelölteket, függetlenül attól, hogy azokat maga korábban kiközvetítette, vagy, hogy azok más tagvállalat jelöltjei lettek volna. Álláspontja szerint a multik beszerzési erőpolitikája nemhogy nem tette lehetővé azt, hogy a szolgáltatók árat egyeztethessenek, de gyakorlatilag folyamatosan olyan árversenybe és árdiktátumba kényszerítették a szolgáltatókat, beleértve a JOB-ot is, hogy az árak alacsony színvonala miatt gyakran a profit került veszélybe. A munkaerő kölcsönzés, közvetítés területén a piacra lépési korlátok alacsonyossága miatt már a vizsgált időszakban is jellemző volt, hogy a közvetítő cégek gombamód szaporodtak, a kínálati piacon így a megrendelők kényük kedvük szerint cserélgethették a szolgáltatókat. Ebben a helyzetben egy esetleges szövetségi határozat, szabályzat betartását senki nem kockáztatta, mert az könnyen a megbízása végét jelenthette. Előadta továbbá, hogy a JOB Kft. akkori ügyvezetője kilépése előtt több levelében is jelezte továbbá a szövetség részére aggályait, illetve kifejezte ellenállását minden, a verseny esetleges korlátozására vonatkozó törekvéssel szemben (2008.05.19- és 05.28-i e-mailek).

846) Az SZTMSZ kiemelte⁸⁵⁵, hogy sajtóságos a munkaerő kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások árbevétele, hiszen a kölcsönzött munkavállalók vére és járuléka, mint átfolyó tétel számviteli szempontból a kölcsönbeadónál jelenik meg. A kölcsönzők árbevétele így torz képet mutat, a milliárdos árbevételek objektíve nem mutatják a cégek valós gazdasági jelentőségét, mert a nettó árbevétel alig 20%-nyi tartalma az a rész, amely fölött olyan módon rendelkezhetnek nettó árbevételként mint más vállalkozások. Ez az áthárított költség álláspontja szerint nem azonos azzal, mint amikor egyéb szektorokban az alapanyag ára, vagy egyéb igénybe szolgáltatás ára is beépül valamely termékbe vagy szolgáltatásba. Ez a költség nem képezi a piaci verseny részét, hiszen itt a kölcsönbe adónak nincs tárgyalási pozíciója olcsóbb alapanyag vagy szolgáltatás beszerzésér, azaz itt a cégek nem tudnak versenyezni az alapanyagok árában.

847) Előadta, hogy a vállalkozások egymáshoz képesti relatív súlyát nem mutatja a nettó árbevétel, hiszen egy magasán képzett, magasabb bérért dolgozó munkavállalókat kölcsönző vállalkozásnak lehet magasabb az árbevétele, mint egy olyan kölcsönzőnek, aki lényegesen nagyobb számú, de képzetlen munkavállalót kölcsönöz. Álláspontja szerint így a Bírágközlemény szerint kiszabandó bírság nem alkalmas arra, hogy az arányosság és a jogsértéstől elrettentés megfelelő eszköze legyen.

848) Előadta továbbá⁸⁵⁶, az SZTMSZ a koronavírus járvánnyal összefüggésben, hogy a járvány a munkaerő-kölcsönző ágazatot különösen nehéz helyzet elé állítja, mivel a kölcsönvevő cégek először a kölcsönzött munkaerőtől válnak meg, mivel ezt tehetik meg legkönnyebben.

VII.

A jogi háttér

VII.1. Alkalmazandó jog

849) A Tpv. 46. § (1) bekezdése alapján a versenyfelügyeleti eljárásra a Tpv.-ben foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni. Az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi

⁸⁵⁴ VJ/61-429/2017.

⁸⁵⁵ VJ/61-437/2017.

⁸⁵⁶ VJ/61-437/2017.

CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) rendelkezéseit akkor kell alkalmazni, ha azt a Tpv. kifejezetten előírja.

850) A Tpv. 11. §-ának (1) bekezdése szerint tilos a vállalkozások közötti megállapodás és összehangolt magatartás, valamint a vállalkozások társadalmi szervezetének, a köztestületnek, az egyesülésnek és más hasonló szervezetnek a döntése (a továbbiakban együtt: megállapodás), amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy ilyen hatást fejthet, illetve fejt ki. Nem minősül ilyennek a megállapodás, ha egymástól nem független vállalkozások között jön létre.

851) A Tpv. 11. § (2) bekezdése szerint ez a tilalom vonatkozik különösen:

a) a vételi vagy az eladási árak, valamint az egyéb üzleti feltételek közvetlen vagy közvetett meghatározására;

c) a beszerzési források felosztására, illetve a közülük való választás lehetőségének kizárására;

d) a piac felosztására, az értékesítésből történő kizárásra, az értékesítési lehetőségek közötti választás korlátozására.

852) A Tpv. 13. § (1) bekezdése szerint nem esik a tilalom alá a megállapodás, ha csekély jelentőségű. A Tpv. 13. § (2) bekezdésének a) pontja szerint csekély jelentőségű a megállapodás, ha a megállapodást kötő feleknek és az azoktól nem független vállalkozásoknak az együttes részesedése az érintett piacon a tíz százalékot nem haladja meg, kivéve, ha a vételi vagy az eladási árak versenytársak közötti közvetlen vagy közvetett meghatározására vonatkozik, vagy a piac versenytársak által történő felosztására vonatkozik.

853) A Tpv. 17. §-a szerint mentesül a 11. §-ban foglalt tilalom alól a megállapodás, ha

a) az hozzájárul a termelés vagy a forgalmazás ésszerűbb megszervezéséhez, vagy a műszaki vagy a gazdasági fejlődés előmozdításához, vagy a környezetvédelmi helyzet vagy a versenyképesség javulásához;

b) a megállapodásból származó előnyök méltányos része a végső üzletfelekhez jut;

c) a gazdasági verseny velejáró korlátozása vagy kizárása a gazdaságilag indokolt közös célok eléréséhez szükséges mértéket nem haladja meg; és

d) nem teszi lehetővé az érintett áruk jelentős részével kapcsolatban a verseny kizárását.

854) A Tpv. 20. §-a szerint annak bizonyítása, hogy a megállapodás a tilalom alól a 16. § vagy a 17. § alapján mentesül, azt terheli, aki a mentesülésre hivatkozik.

855) A Tpv. 45. §-a értelmében a GVH jár el minden olyan versenyfelügyeleti ügyben, amely nem tartozik a bíróság hatáskörébe. A GVH illetékességét a Tpv. 46. §-a állapítja meg.

856) A Tpv. 60/A. § (1) bekezdés b) pontja alapján az eljáró versenytanács a versenyfelügyeleti eljárást megszünteti, ha az eljárás során beszerzett bizonyítékok alapján nem állapítható meg, hogy a magatartás jogsértő-e, és az eljárás folytatásától sem várható eredmény.

857) Az eljáró versenytanács határozatában a Tpv. 76. § (1) bekezdésének

f) pontja alapján megállapítja a jogsértés tényét,

h) pontja alapján megtiltja a jogsértő magatartás további folytatását,

i) pontja alapján jogsértés megállapítása esetén kötelezettséget ír elő,

j) pontja alapján elrendeli a jogsértő tájékoztatással kapcsolatban helyreigazító nyilatkozat közzétételét,

k) pontja alapján bírságot szab ki.

858) A Tpvt. 78. § (1) bekezdés a) pontja értelmében az eljáró versenytanács bírságot szabhat ki azzal szemben, aki a Gazdasági Versenyhivatal hatáskörébe tartozó jogsértő magatartást valósít meg. Az (1b) pont alapján a bírság összege legfeljebb a vállalkozás, illetve azon - a határozatban azonosított - vállalkozáscsoport a határozat meghozatalát megelőző üzleti évben elért nettó árbevételének tíz százaléka lehet, amelynek a bírsággal sújtott vállalkozás a tagja. A vállalkozások társulásával szemben kiszabott bírság összege legfeljebb a tagvállalkozások előző üzleti évben elért nettó árbevételének tíz százaléka lehet.

859) A Tpvt. 78. § (2) bekezdés értelmében a bírság legmagasabb összegének meghatározásakor a nettó árbevételt a határozat meghozatalát megelőző üzleti évre vonatkozó éves beszámoló vagy egyszerűsített éves beszámoló alapján kell meghatározni. Ha a határozat meghozatalát megelőző üzleti évben elért nettó árbevételéről nem áll rendelkezésre hiteles adat, az utolsó hitelesen lezárt üzleti év nettó árbevétele az irányadó. A nettó árbevétel számítására egyebekben megfelelően alkalmazni kell a 24. § (3) bekezdését és a 27. § (7) bekezdését.

860) A Tpvt. 78. § (3) bekezdés szerint a bírság összegét az eset összes körülményeire – így különösen a jogsérelem súlyára, a jogsértő állapot időtartamára, a jogsértéssel elért előnyre, a jogsértő piaci helyzetére, a magatartás felróhatóságára, az eljárást segítő együttműködő magatartására, a jogsértő magatartás ismételt tanúsítására, gyakoriságára – tekintettel kell meghatározni. A jogsérelem súlyát különösen a gazdasági verseny veszélyeztetettségének foka, a végső üzletfelek érdekei sérelmének köre, kiterjedtsége alapozhatja meg.

861) A Tpvt. 78. § (6) bekezdés szerint ha a vele szemben kiszabott bírságot a vállalkozások társulása önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre, az eljáró versenytanács külön végzéssel a bírság megfizetésére a jogsértő döntés meghozatalában résztvevő, a határozatban ekként nevesített tagvállalkozást egyetemlegesen kötelezi.

862) A Tpvt. 78. § (7) bekezdése alapján az (5) és (6) bekezdésben meghatározott végzés ellen külön jogorvoslatnak (82. §) van helye.

VIII.

Jogi értékelés

VIII.1. A jogi értékelés keretei

863) Tekintettel arra, hogy az eljárás 2018. január 17-én indult, a hivatkozott jogszabályok ekkor hatályos szövege alapján értékelendő a magatartás.

864) Bár a jelen eljárás csak a Tpvt. alapján folyik – számos esetben mégis hivatkozik az eljáró versenytanács az uniós állandó ítélkezési gyakorlatra, tekintettel arra, hogy a bíróság következetes gyakorlata értelmében azokat – a magyar és uniós versenyjogi normák nagyfokú harmonizációja okán – a Tpvt. alkalmazása során is irányadónak kell tekinteni. A C-32/11. sz. Allianz Hungária Biztosító Zrt. és társai kontra Gazdasági Versenyhivatal ügyben az Európai Bíróság 2013. március 14-én hozott ítéletének 15. pontja szerint a Kúria az alábbiak szerint foglalt állást az EUMSz. 101. cikkének és a Tpvt. 11. §-ának viszonya kapcsán:

„A Legfelsőbb Bíróság először is megállapítja, hogy a Tpv. 11. §-a (1) bekezdésének szövege szinte teljesen megegyezik az EUMSZ. 101. cikk (1) bekezdésének szövegével, és a Tpv. 11. §-ának értelmezése – amely rendelkezés a szóban forgó megállapodások tekintetében irányadó – a jövőben ugyancsak hatással lesz az EUMSZ. 101. cikk e tagállamban történő értelmezésére. E bíróság egyébiránt kiemeli, hogy nyilvánvaló érdek fűződik ahhoz, hogy az uniós jog rendelkezései vagy fogalmi egységes értelmezést kapjanak.”⁸⁵⁷

VIII.2. Az érintett piac

- 865) Ármeghatározó, illetve piacfelosztó kartell (kőkemény kartell) esetén a piaci részesedés meghatározásának nincs jelentősége, tekintettel arra, hogy a csekély piaci részesedésen alapuló mentesülés kőkemény kartell esetén kizárt. Ennek következtében az érintett piacnak a Tpv. 14. § rendelkezéseiben foglaltak szerinti meghatározásának nincs kiemelt jelentősége,⁸⁵⁸ ezért azt teljes pontossággal nem is kell meghatározni.⁸⁵⁹ Az uniós joggyakorlat⁸⁶⁰ is megfelel a kialakult magyar joggyakorlatnak, e szerint „az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdése keretében a releváns piac előzetes meghatározása nem kötelező⁸⁶¹, ha a vitatott megállapodás önmagában versenykorlátozó célra irányul, azaz, ha a Bizottság előzetes piacmeghatározás nélkül helytállóan arra az eredményre juthatott, hogy a szóban forgó megállapodás torzította a versenyt, és alkalmas volt arra, hogy érezhetően befolyásolja a tagállamok közötti kereskedelmet. Különösen a legsúlyosabb, az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdésének a)–e) pontjában kifejezetten tiltott korlátozások esetéről van szó (Bot főtanácsnoknak az Erste Group Bank és társai kontra Bizottság egyesített ügyekre vonatkozó indítványa, C-125/07 P, C-133/07 P, C-135/07 P és C-137/07 P, EU:C:2009:192, 168–175. pont). Ha a megállapodásnak maga a célja a versenynek a „piacfelosztás” révén való korlátozása, nem kell pontosan meghatározni a kérdéses piacokat, mivel a tényleges vagy potenciális verseny szükségszerűen korlátozott volt (Mannesmannröhren-Werke kontra Bizottság ítélet, fenti 191. pont, EU:T:2004:218, 132. pont)
- 866) Tekintettel arra, hogy a jelen ügyben egyedül a közbeszerzési kikötés (mely a munkaerő kölcsönzési piacra tartozó kikötés) nem minősül olyan kőkemény kikötésnek, amelynél irreleváns a piac meghatározása a csekély jelentőségből való kizártság miatt, az eljáró versenytanács a munkaerő kölcsönzés kapcsán megvizsgálta az érintett piacot, azonban e körben is tekintettel volt arra, hogy a versenykorlátozó célú megállapodások esetében az érintett piacot a megállapodásban részes felek magatartása határozza meg, amennyiben is versenyellenes tevékenységüket e piacra összpontosítják.⁸⁶²
- 867) A jelen versenyfelügyeleti eljárásban az érintett termékpiacot tehát az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált rendelkezéseivel érintett

⁸⁵⁷ C-32/11. sz. Allianz Hungária Biztosító Zrt. és társai kontra Gazdasági Versenyhivatal ügyben 2013. március 14-én hozott ítélet [EBHT-ban még nem tették közzé] 15. pont vagy lásd még a C-542/14. sz. SIA „VM Remonts és társa kontra Lett Versenytanács ügy 17. szakaszát:

„a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében egyértelmű európai uniós érdek, hogy a jövőbeli eltérő értelmezések elkerülése érdekében egységesen értelmezzék az uniós jogból vett rendelkezéseket vagy fogalmakat, függetlenül attól, hogy milyen körülmények között alkalmazzák őket (lásd különösen: 2013. március 14-i Allianz Hungária Biztosító és társai ítélet, C-32/11, EU:C:2013:160, 20. pont; 2014. december 4-i FNV Kunsten Informatie en Media ítélet, C-413/13, EU:C:2014:2411, 18. pont; 2015. november 26-i Maxima Latvija ítélet, C-345/14, EU:C:2015:784, 12. pont).”

⁸⁵⁸ Leg. Bír. Kfv.IV.37.236/2009/11., Vj-20-2005

⁸⁵⁹ Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6.számú ítélet, Vj-162/2004

⁸⁶⁰ T-216/13., Telefonica kontra Bizottság (Európai Bíróság által jóváhagyva)

⁸⁶¹ Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy magyar nyelvű fordítás hibásan fogalmaz a bekezdés elején, mivel az angol verzió „a prior definition of the relevant market is not required” tételét tévesen úgy fordítja, hogy „a releváns piac előzetes meghatározása csak akkor kötelező, ha”. A tévedés mind az angol szöveg megvizsgálásából, mind a bekezdés logikájából egyértelműen levezethető.

⁸⁶² T-71/03. sz. Tokai Carbon kontra Bizottság ügyben hozott ítélet [EBHT 2005., 10. o.] 90. pontja

munkaerő-közvetítési, illetve az attól elkülönült termékpiacnak tekinthető munkaerő-kölcsönzési piac képezi. Az érintett földrajzi piac Magyarország területe, hiszen az SZTMSZ több tagja⁸⁶³ országos lefedettséggel végzi tevékenységét.

868) Több eljárás alá vont előzetes álláspontra tett érveléssel ellentétben az eljáró versenytanács értékelése szerint a jelen eljárásban a munkaerő kölcsönzői piacba nem szükséges a diákszövetkezeteket és nyugdíjasszövetkezeteket is belevenni, mint a munkaerő kölcsönzőkön kívül más atipikus foglalkoztatási formák szereplőit. Ezt támogatja az az alapvetés, hogy kartell ügyekben az érintett piacot a részes felek magatartása határozza meg és a társulással kapcsolatban kijelenthető, hogy annak nem volt része ilyen szövetkezet. Kiemelendő továbbá, hogy az SZTMSZ éppenhogy az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek mintájára kívánta kialakítani a saját árazási politikáját a kölcsönzési minimáldíjak kapcsán, azaz ekként belátható, hogy a piacon – melyet kartell ügyekben a felek magatartása határoz meg – ezen szereplők a piacokon kívüli másik szereplői csoportra irányadó szabályozást kívántak követni [lásd 21) és 432) pontok].

869) Megjegyzendő, hogy a közbeszerzési kikötés (aminek kapcsán szükséges egyedül az érintett piac meghatározása) olyan helyzetekre vonatkozott, amikor a tenderen való induláshoz szüksége volt a potenciális pályázónak egy adott munkavállaló alkalmazása, azaz ezen helyzetekben kevésbé képzelhető el, hogy diák vagy nyugdíjas lenne az a személy, akinek az alkalmazása a pályázat feltétele, sokkal valószínűbb, hogy az érintett munkavállaló egy speciális szaktudással, tapasztalattal rendelkező, nélkülözhetetlen szakember (e körben lásd 1032) pontot).

870) A munkaerő kölcsönzők korábban hivatkozott toplistái sem említik a szövetkezeteket, adatokat rájuk nem adnak meg.

871) A fentiekből tehát az következik, hogy a munkaerő kölcsönzési piacba nem tartoznak bele a diákszövetkezetek és nyugdíjas szövetkezetek, ahogy az NFSZ sem gyűjt róluk adatokat. Az NFSZ kiadványai – amelyek adott évben a munkaerő-kölcsönzők tevékenységét foglalja össze – nem taglalják a szövetkezeti formában tevékenykedők atipikus foglalkoztatási adatait, a magyarországi munkaerő-kölcsönzési piacra vonatkozó adatokban őket nem tüntetik fel. E körben utal továbbá az eljáró versenytanács a III.3. fejezetben írtakra és különösen arra, hogy ha még a piac részének is tekintetnénk ezen szereplőket és az árbevételüket ugyanakkorának tekintetnénk (holott a hivatkozott források alapján ekkora jelentőségük nincsen) mint a nem ezen formában kölcsönző cégek árbevételét (amire NFSZ adatok állnak rendelkezésre), akkor is 10% feletti lenne az SZTMSZ tagok piaci részesedés a kölcsönzési piacon.

VIII.3. A bizonyítékok értékelésének kerete

872) Az eljáró versenytanács a rendelkezésre álló bizonyítékokat, főként irati és személyi bizonyítékokat a Ket. 50. §-ának (6) bekezdése alapján egyenként és összességükben értékeli.

873) A versenykorlátozó megállapodások tilalmába ütköző jogsértések bizonyítása során az eljáró versenytanács a bírói gyakorlat alapján az alábbi elveket követi:

- szabad bizonyítási rendszer érvényesül a versenyhatósági eljárásokban,⁸⁶⁴

⁸⁶³ Így a Pannon-Work, a Prohumán és a Work Force.

⁸⁶⁴ „Vállalkozások közötti tiltott összehangolt magatartás miatt indult ügyben a tényállás megállapítása szabad bizonyítási rendszerben meghatározott bizonyítékokon alapul. [...] Az egyes bizonyítási eszközök bizonyító ereje az adott ügy tényállásának megállapításánál azonos, közöttük súlyuk szerinti sorrendiség nincs. Annak sincs jogi jelentősége, hogy közvetlen vagy közvetett bizonyíték kerül felhasználásra, értékelésre a tényállás megállapításához. A feljegyzések, iratokról

- önmagában közvetett bizonyítékok alapján is megállapítható a versenyszegítés;⁸⁶⁵
- a vállalkozások irati bizonyítékkal ellentétes magyarázata önmagában nem elegendő a jogszegítés alól történő mentesüléshez;⁸⁶⁶
- a feltárt tények logikai láncolata elegendő a jogszegítés megállapításához;⁸⁶⁷
- a feltárt levelezés „belső” jellegére hivatkozással a vállalkozások nem mentesülhetnek a versenyszogi felelősségre vonás alól;⁸⁶⁸
- a jogszegítés megállapításának nem akadálya valamely kartelltalálkozóról való távolmaradás, ha ésszerűen következtetni lehet arra, hogy az adott vállalkozás a megbeszélésről értesült és attól nem határolódott el;⁸⁶⁹
- nem elegendő kimentési ok, ha valamely levelet az egyik résztvevő nem kapott meg;⁸⁷⁰

készült fénymásolatok adott esetben éppen olyan bizonyító erővel rendelkeznek, mint más bizonyítékok, éppen úgy alkalmasak a tényállás megállapítására.” (2102/2009. sz. közigazgatási elvi határozat, Legfelsőbb Bíróság Kfv.III.37.084/2009. sz. ítélete a Vj-56/2004. sz. ügyben.)

„E körben a másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy főszabályként mind az Áe., mind a Pp. a szabad bizonyítási rendszer talaján áll, ami azt jelenti, hogy a közigazgatási hatóság és a közigazgatási per bírósága is felhasználhat minden olyan bizonyítékot, amely a tényállás tisztázására, felderítésére alkalmas.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

⁸⁶⁵ „A közvetett bizonyítékok alapján sem kizárt egy jogszegítő magatartás megállapítása, ha a közvetett bizonyítékok olyan bizonyító erővel bírnak, olyan logikai láncot alkotnak, amelynek révén a jogszegítés elkövetését tanúsítják.” (A Legfelsőbb Bíróság Kfv.II. 39. 259/2006/4. sz. ítélete a Vj-70/2002. sz. ügyben.)

„A Tptv. 11. §-ába ütköző megállapodás és összehangolt magatartás az alperes által szankcionálandó, ezért az abban részes felek rendszerint igyekeznek azt titokban tartani. Általában nem verik nagydobra, hogy a verseny korlátozásában, egy sajátos piacfelosztásban állapodtak meg, céljuk a versenynyomás csökkentése, a munkák elosztása és a haszonból való közös részesedés. Éppen ezért nem várható el, hogy az alperes egy konkrét, vagy több, pontosan meghatározott írásbeli bizonyítékra alapozza döntését, amely mindenki számára világosan, egyértelműen igazolja a felek titkos megállapodáson alapuló versenyszog-sértő magatartását. A tiltott kartellezés jellegéből fakadóan tehát a közvetett bizonyítéknak is lehet döntő súlya; az egyes elektronikus levelek meghatározott részei, a levelek útja (feladó, címzett, továbbító, továbbítást fogadó stb.), egyéb levelek, jegyzetek, iratrészletek is alkalmasak lehetnek a tényállás megállapítására és ezért a versenyszog-szegítés igazolására.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

⁸⁶⁶ „A bíróság továbbá úgy látta, hogy az alperes helyesen járt el akkor, amikor az egyes tárgyalásokon résztvevőket meghallgatta, és az általuk a tárgyalás tartalmáról tett nyilatkozatokat, egyéb azt alátámasztó, objektív bizonyíték hiányában, nem fogadta el, ha az az írásos feljegyzésekkel ellentétben állt, és az előadás nem tudott elfogadható és koherens magyarázatot adni az írásos feljegyzésben foglaltak értelmezésére.” (A Fővárosi Bíróság Legfelsőbb Bíróság által helybenhagyott 7.K.31091/2007/16. sz. ítélete.)

⁸⁶⁷ „Itt jegyzi meg a másodfokú bíróság, hogy a jogellenesen folytatott egyeztetések esetén igen kivételes esetben kerül a hatóság elé szabályos formátumú és közvetlen bizonyítékként felhasználható írásos dokumentum, amelyből akár az akarategység, akár a megállapodás minden részlete kétséget kizáróan beazonosítható. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a feltárt tények és a vállalkozások utóbb tanúsított magatartása egy adott logikai láncolat mentén együttesen igazolhatják a versenyszog-szegítés elkövetését. Ezért nincs perbeli relevanciája annak, hogy az utóbb bekövetkezett események nem teljes körűen fedik le a feljegyzésekben vázolt megállapodásokat, egyes esetekben a vállalkozásokon kívül eső objektív okok (de akár a vállalkozások közötti újabb, fel nem tárt megbeszélésen) azt megváltoztatták.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf. 27.167/2008/22. sz. ítélete a Vj-56/2004. sz. ügyben.)

„A jogellenesen folytatott egyeztetések esetén igen kivételes esetben kerül a hatóság elé szabályos formátumú és közvetlen bizonyítékként felhasználható írásos dokumentum, amelyből akár az akarategység, akár a megállapodás minden részlete kétséget kizáróan beazonosítható. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a feltárt tények és a vállalkozások utóbb tanúsított magatartása egy adott logikai láncolat mentén együttesen azonban igazolhatják a versenyszog-szegítés elkövetését.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf. 27.232/2007/14. sz. ítélete a Vj-28/2003. sz. ügyben.)

⁸⁶⁸ „A tényállást megalapozó belső levelek nem minősülnek magánleveleknek, azok mind a felperesi vállalkozások tevékenységéhez kapcsolódtak, az ő érdekükben kerültek fel, ezért azok a felperesi magatartásokat igazolják. A levelek „belső” jellegére való hivatkozással tehát a felperesek nem mentesülhetnek a jogszegítés következményei alól. Az üzenet továbbított jellegének ugyancsak nincs jelentősége, mert aki azt megkapta, nem furcsállotta, nem kérdezte a továbbítás célját, okát, attól el nem határolódott, viszont annak tartalmát megismerhette. Az pedig, hogy egy levél valamely jogszegítéshez képest később készül, még nem zárja ki azt, hogy tartalmilag igazolja a korábbi magatartást.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

⁸⁶⁹ „A jogszegítés megállapításának a kartellezéssel összefüggő megbeszélésről való távolmaradás sem lehet akadálya, ha a távolmaradó a megbeszélésről szóló üzenetet megkapta, azt nem kért ki, azon nem csodálkozott.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

- más személyek levelezése is igazolhatja a konkrét levelezésben részt nem vevő fél jogsértését;⁸⁷¹
- a jogsértés megállapíthatósága szempontjából nincs relevanciája annak, hogy az utóbb bekövetkezett események nem teljes körűen fedik le a megállapodásban foglaltakat;⁸⁷²
- az ügyfél- illetve tanúként nyilatkozó személyek vallomásának értékelése során figyelembe kell venni az ügygel összefüggő esetleges érdekeltségüket;⁸⁷³
- a rajtaütésen birtokba vett irati bizonyíték esetében az utólagos motivációk nem bírnak relevanciával, nagy bizonyossággal kizárható ennek szándékos, a versenytársak ellen irányuló szándékból való készítése;⁸⁷⁴
- valamely bizonyíték esetében az egyéb lehetőségek kizárásához elegendő az egyéb bizonyítékokkal és körülményekkel való összevetése, annak megállapításához, hogy az kellően konzisztens és pontos-e.⁸⁷⁵

874) A jogellenesen folytatott egyeztetések esetén igen kivételes esetben kerül a hatóság elé szabályos formátumú és közvetlen bizonyítékként felhasználható írásos dokumentum, amelyből akár az akarategység, akár a megállapodás minden részlete kétséget kizáróan beazonosítható. Ugyanakkor a feltárt tények és a vállalkozások utóbb tanúsított magatartása egy adott logikai láncolat mentén együttesen azonban igazolhatják a versenyjogsértés elkövetését.⁸⁷⁶

875) A rendelkezésre álló bizonyítékok bizonyító ereje kapcsán – a bizonyíték tartalmán túlmenően – az eljáró versenytanács figyelembe veszi az adott bizonyíték beszerzésének időpontját, körülményeit, a forrását, a bizonyíték forrása esetében az érdekeltség és a motiváció szempontjait valamint a bizonyíték jellegét. A bizonyítékok összességének értékelése során figyelemmel van továbbá arra is, hogy az adott bizonyíték milyen módon viszonyul egyéb bizonyítékokhoz.

876) Tekintettel arra, hogy jelen versenyfelügyeleti eljárásban két eljárás alá vont engedékenységi kérelemmel fordult a GVH-hoz, az eljáró versenytanács összegzi azokat, kifejezetten az engedékenységi nyilatkozatokkal és iratokkal kapcsolatos legfontosabb esetjogi szempontokat, amelyeket a bizonyítékok értékelése során figyelembe vett:

- Egy forrásból származó engedékenységi bizonyítékok is alkalmasak lehetnek a jogsértés megalapozására, ha azokat egyéb tényállási elemek összességében alátámasztanak és e bizonyítékok egyébként kellően konzisztensek és pontosak.⁸⁷⁷

⁸⁷⁰ „Nem zárja ki a sem a kartellezést, sem a tiltott kartellezésben való részvételt önmagában az sem, hogy a más személyek közötti, ám a kartellezéssel kapcsolatos megbeszéléssel összefüggő üzenetet valamelyik részes fél nem kapta meg.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

⁸⁷¹ „A más személyek, köztük egyes kartelltagok levelezése, annak tartalma igazolhatja a levelezésben részt nem vevő harmadik személy részvételét is.” (A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.195/2012/6. sz. ítélete a Vj-162/2004. sz. ügyben.)

⁸⁷² A Fővárosi Ítéltábla 2. Kf. 27. 167/2008/22. sz. ítélete a Vj-56/2004. sz. ügyben.

⁸⁷³ „[...] a tanúként tett vallomása súlyának értékelésekor figyelembe kellett venni és figyelembe vételre is került, hogy az ügyben érdekeltről van szó, aki egyben az egyik eljárás alá vont törvényes képviselője is.” (A Kúria Kfv.III.37.690/2013/29. sz. ítélete a Vj-174/2007. sz. ügyben.)

⁸⁷⁴ „Az a tény, hogy azt helyszíni rajtaütésen foglalták le kizárja annak lehetőségét; hogy utólagos, az engedékenység! kérelem alátámasztása céljából készült Feljegyzésről van szó, vagy más egyéb visszaélészerű motiváció vezérelhette a I.r. felperes törvényes képviselőjét, hogy azt utólagosan és hamis tartalommal készítse el.” (A Kúria Kfv.III.37.690/2013/29. sz. ítélete a Vj-174/2007. sz. ügyben.)

⁸⁷⁵ „A Kúria a Feljegyzés tartalma alapján megállapította, hogy az egy súlyos versenykorlátozó megállapodás minden elemét tényállászerűen tartalmazza, és ha kizárható ennek szándékos, a versenytársak ellen irányuló szándékból való készítése - amit a fentiekben ismertetett tények kizárnak – akkor az egyéb lehetőségek kizárásához elegendő az egyéb bizonyítékokkal és körülményekkel való összevetése, annak megállapítása, hogy az kellően konzisztens és pontos-e.” (A Kúria Kfv.III.37.690/2013/29. sz. ítélete a Vj-174/2007. sz. ügyben.)

⁸⁷⁶ A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf. 27.232/2007/14. sz. ítélete a Vj-28/2003. sz. ügyben.

⁸⁷⁷ Ld. a Kúria Kfv.III.37.690/2013/29. számú ítéletét a Vj/174/2007. sz. ügyben.

- Különösen jelentős bizonyító erőt lehet tulajdonítani azon nyilatkozatoknak, amelyek megbízhatók, egy vállalkozás nevében tették őket, olyan személytől származnak, akinek szakmai kötelessége e vállalkozás érdekei alapján eljárni, a nyilatkozó érdekeit sértik, a körülmények közvetlen tanújától származnak, és írásban, megfontoltan és jól átgondolva teszik őket.⁸⁷⁸
- *„Ha egy személy jogsértés elkövetését ismeri be, és így a kérdéses dokumentumokból közvetlenül kikövetkeztethető tényeken túli körülményeket vall be, ez – az ennek ellenkezőjére utaló különleges körülmények hiányában – eleve azt jelzi, hogy e személy elhatározta az igazság feltárását. Ezen túlmenően általában különösen megbízható bizonyítéknak kell tekinteni azt a nyilatkozatot, amely a nyilatkozattevő érdekei ellen irányul.”*⁸⁷⁹
- Egy dokumentum hitelessége és ennél fogva bizonyító ereje az eredetétől, készítésének körülményeitől, címzettjétől és tartalmától függ.⁸⁸⁰ A hitelesség mellett szóló körülmény, hogy a téves információszolgáltatás az engedékenységi kedvezmény megvonásával járhat.⁸⁸¹
- *„[b]ár általánosan elfogadott, hogy a jogsértő kartell fő résztvevői által önkéntesen szolgáltatott bizonyítékok bizonyos fenntartással kezelendők, [...]. Az, hogy valaki a bírság csökkentése érdekében el kívánja érni e közlemény alkalmazását, nem jelent szükségszerűen indítékot arra, hogy a vizsgálat alatt álló kartell többi résztvevőjére vonatkozóan elferdített bizonyítékokat terjesszen elő. A Bizottság félrevezetésére irányuló szándék ugyanis megkérdőjelezi a kérelmező együttműködésének őszinteségét és teljességét, következésképpen az engedékenységi közlemény kedvezményéből való részesülés kerül veszélybe.”*⁸⁸²
- *Ilyen vállalkozás [aki bírság alóli mentességért folyamodott] nyilatkozata esetén nem zárható ki, hogy elferdített bizonyítékot terjesszen elő, a versenytársak tönkretétele érdekében a bejelentett jogsértő magatartás jelentőségét felnagyítsa, saját szerepét kibővítsa, ezért e nyilatkozat bizonyító erejének megítélésénél vizsgálni kell azt is, hogy a bejelentéssel élő milyen céllal tette meg a nyilatkozatát, a nyilatkozata a jogsértésre vonatkozóan hiteles és pontos, meggyőző-e, nyilatkozata nemcsak a többi vállalkozásra terhelő-e, illetve, ha a többi vállalkozás a nyilatkozatát vitatja, abban az esetben egyéb bizonyítékokkal is alá kell támasztani a jogsértést.[lsd. T-1 10/07. számú ügyben hozott ítélet 64-66., 100. pontjait, T-348/08. számú, Aragonesas Industrias y Energia, SAU kontra Európai Bizottság ügyben hozott ítélet 105. pontját]*⁸⁸³
- *Rá kell továbbá mutatni arra, hogy a közösségi jog egyetlen előírása vagy általános elve sem tiltja, hogy a Bizottság valamely vállalkozással szemben más, a kartellban való részvétellel vádolt vállalkozások nyilatkozatára támaszkodjon. Ha ez nem így lenne, az*

⁸⁷⁸ Ld. a fentebb hivatkozott Hitachi és társai kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 71. pontját; és a szintén fentebb hivatkozott JFE Engineering és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben hozott ítélet 205–210. pontjait.

⁸⁷⁹ Ld. a Törvényszék fentebb hivatkozott JFE Engineering és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben hozott ítéletének 211. és 212. pontjait; a T-109/02., T-118/02., T-122/02., T-125/02., T-126/02., T-128/02., T-129/02., T-132/02. és T-136/02. sz., Bolloré és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2007. április 26-án hozott ítéletének [EBHT 2007., II-947. o.] 166. pontját, valamint a T-54/03. sz., Lafarge kontra Bizottság ügyben 2008. július 8-án hozott ítéletének [az EBHT-ban nem tették közzé] 59. pontját.

⁸⁸⁰ Ld. a Törvényszék T-25/95., T-26/95., T-30/95–T-32/95., T-34/95–T-39/95., T-42/95–T-46/95., T-48/95., T-50/95–T-65/95., T-68/95–T-71/95., T-87/95., T-88/95., T-103/95. és T-104/95. sz., Cimenteries CBR és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2000. március 15-én hozott ítéletének [EBHT 2000., II-491. o.] 1053. és 1838. pontjait.

⁸⁸¹ Ld. a fentebb hivatkozott Hitachi és társai kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 72. pontját és a Törvényszék T-120/04. sz., Peróxidos Orgánicos kontra Bizottság ügyben 2006. november 16-án hozott ítéletének [EBHT 2006., II-4441. o.] 74. pontját.

⁸⁸² Ld. Törvényszék T-120/04. sz., Peróxidos Orgánicos kontra Bizottság ügyben 2006. november 16-án hozott ítéletének [EBHT 2006., II-4441. o.] 70. pontját

⁸⁸³ Kfv.II.37.672/2015/28., 23. oldal

EK 81. cikkkel ellentétes magatartás bizonyításának Bizottságra nehezedő terhe tarthatatlan lenne, és ellentétes az e rendelkezések megfelelő alkalmazásának felügyeletére vonatkozó feladatával. A hivatkozott ítélkezési gyakorlat analógia útján az EGT-Megállapodás 53. cikkére is alkalmazható. Ugyanakkor egyetlen, kartellben való részvétellel vádolt vállalkozás vallomása, amelynek pontosságát több más érintett vállalkozás vitatja, nem tekinthető az utóbbiak által elkövetett jogsértés megfelelő bizonyítékának, ha más bizonyíték azt nem támasztja alá, jóllehet a megerősítés elvárt mértéke a szóban forgó nyilatkozatok megbízhatósága okán alacsonyabb lehet. A különböző bizonyítékok bizonyító erejét illetően az egyetlen fontos tényező, amelyet meg kell vizsgálni, a bizonyítékok hitelessége.”⁸⁸⁴

- A jogsértés idején keletkezett irat esetén, ha „kizárható ennek szándékos, a versenytársak ellen irányuló szándékból készítése, [...], akkor az egyéb lehetőségek kizárásához elegendő az egyéb bizonyítékokkal és körülményekkel való összevetése, annak megállapítása, hogy az kellően konzisztens és pontos-e”⁸⁸⁵
- Az okirati bizonyítékok bizonyító erejének értékelésekor nagy jelentőséget kell tulajdonítani annak a körülménynek, hogy valamely dokumentumot a tényekkel közvetlen összefüggésben készítették⁸⁸⁶, vagy hogy azt e tények közvetlen tanúja készítette.⁸⁸⁷

VIII.4. Az SZTMSZ magatartásának értékelése

877) A fent ismertetett irati bizonyítékok és ügyfélnyilatkozatok szerint az SZTMSZ tagok különböző, az SZTMSZ-hez köthető, fórumokon, e-mailben (SZTMSZ-es levelezőlistákon (tagsag@sztmsz.hu, illetve kozvetites@sztmsz.hu) rendszeresen egyeztettek, kommunikáltak egymással, majd a vizsgált kikötések az Etikai és szakmai sztenderdek, a Munkaerő-közvetítési ajánlás, illetve az Etikai és szakmai kódex rendelkezéseiként jelentek meg.

878) A Tpv. 11. § (1) bekezdése⁸⁸⁸, az EUMSZ. 101. cikke⁸⁸⁹ és a vonatkozó európai uniós és hazai joggyakorlat alapján az eljáró versenytanács álláspontja szerint a jelen ügyben alkalmazandó jogi teszt lépései a következők:

1. először az eljáró versenytanácsnak abban kell állást foglalni, hogy az SZTMSZ vállalkozásnak vagy vállalkozások társulásának minősül-e?
2. ha igen, akkor ezt követően azt kell megállapítani, hogy a vizsgált magatartások vállalkozások társulása döntésének minősülnek-e?
3. ha igen, azt kell vizsgálni, hogy ezek a döntések versenykorlátozóak-e?

⁸⁸⁴ T-112/07. sz. Hitachi Ltd és társai kontra Európai Bizottság ügyben 2011. július 12-én hozott ítélet [EBHT-ban még nem tették közzé] 61., 65., 67-69. pontok.

⁸⁸⁵ Ld. a Kúria Kfv.III.37.690/2013/29. számú ítéletét a Vj/174/2007. sz. ügyben.

⁸⁸⁶ Ld. a Törvényszék T-157/94. sz., Ensidesa kontra Bizottság ügyben 1999. március 11-én hozott ítéletének [EBHT 1999., II-707. o.] 312. pontját, valamint T-5/00. és T-6/00. sz., Nederlandse Federatieve Vereniging voor de Groothandel op Elektrotechnisch Gebied és Technische Unie kontra Bizottság egyesített ügyekben 2003. december 16-án hozott ítéletének [EBHT 2003., II-5761. o.] 181. pontját.

⁸⁸⁷ Ld. a fentebb hivatkozott JFE Engineering és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben hozott ítélet 207. pontját, illetve a Törvényszék T-541/08. sz. Sasol és társai kontra Bizottság ügyben 2014. július 11-én hozott ítéletének 231. pontját.

⁸⁸⁸ Tilos a vállalkozások közötti megállapodás és összehangolt magatartás, valamint a vállalkozások egyesülési jog alapján létrejött szervezetének, köztestületének, egyesülésének és más hasonló szervezetének (a továbbiakban együtt: vállalkozások társulása) a döntése (a továbbiakban együtt: megállapodás), amely a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, vagy ilyen hatást fejthet, illetve fejt ki. Nem minősül ilyennek a megállapodás, ha egymástól nem független vállalkozások között jön létre.

⁸⁸⁹ A belső piaccal összeegyeztethetetlen és tilos minden olyan vállalkozások közötti megállapodás, vállalkozások társulásai által hozott döntés és összehangolt magatartás, amely hatással lehet a tagállamok közötti kereskedelemre, és amelynek célja vagy hatása a belső piacon belüli verseny megakadályozása, korlátozása vagy torzítása.

4. amennyiben igen, felmerül a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség kérdése, ezért itt az eljáró versenytanácsnak azt is kell vizsgálnia, hogy kik vettek részt a döntéshozatalban.

VIII.4.1. Vállalkozások társulása-e az SZTMSZ

- 879) A Tpv. különleges normacímzettként nevesíti a Tpv. 11. §-ában „a vállalkozások egyesülési jog alapján létrejött szervezeteit”, „köztestületeit”, „egyesületeit” illetve a vállalkozások „más hasonló szervezeteit”, melyekre a Tpv. a „vállalkozások társulása” gyűjtőfogalmat használja.
- 880) A Tpv. alkalmazásában vállalkozások társulásának minősül a vállalkozások társadalmi szervezete (szövetsége, egyesülete stb.) függetlenül attól, hogy non-profit módon tevékenykedik-e (a tagjai érdekében tevékenykedő, őket képviselő vállalkozások társadalmi szervezetének magának nem kell piaci magatartást tanúsítania ahhoz, hogy magatartása versenyjogilag értékelhető legyen).⁸⁹⁰
- 881) A vállalkozások társulása fogalmat kiterjesztően kell értelmezni, és elsősorban funkcionális szempontból kell vizsgálni, hogy az adott szervezet az adott tevékenység vonatkozásában vállalkozások társulásának minősíthető-e.⁸⁹¹
- 882) A GVH eddigi gyakorlatában számos szövetséget tekintett vállalkozások társulásának⁸⁹².
- 883) Az SZTMSZ a Tpv. 11. § (1) bekezdése szerinti, vállalkozások egyesülési jog alapján létrejött szervezetének minősül, amelynek tagjai munkaerő-kölcsönzési, és/vagy munkaerő-közvetítési tevékenységet végeznek.
- 884) Az SZTMSZ megalapításának célja az volt, hogy a munkaerő-kölcsönző és munkaerő-közvetítő cégek is rendelkezzenek Magyarországon saját érdekképviselői fórummal.
- 885) Az SZTMSZ tagjai díjazás fejében szolgáltatásokat nyújtanak, azaz gazdasági tevékenységet végeznek és a tevékenységük pénzügyi kockázatát maguk viselik, és ilyen módon alá vannak vetve a piaci kereslet és kínálat általános törvényeinek.
- 886) Tekintettel arra, hogy az SZTMSZ olyan szervezet, amely egy adott szakmát gyakorló személyeknek olyan részét tömöríti és képviseli, akik a Tpv. 11. §-a értelmében vállalkozásoknak minősíthetők, és részükre érdekképviselői tevékenységet lát el, az SZTMSZ vállalkozások társulásának minősül.

⁸⁹⁰ VJ-1/2008. (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv.-vel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2018, 1.11. pont)

⁸⁹¹ A MasterCard ügyben a Bizottság annak ellenére vállalkozások társulásának minősítette a MasterCardot, hogy annak részvényei a New York-i tőzsdén forogtak. Lásd a Bizottság COMP/34.579 sz. MasterCard ügyben 2007. december 19-én hozott határozatát.

⁸⁹² Vj-110/1998: Elektromos Ipari Magánvállalkozók Országos Szövetsége; Vj-133/2000: Elektrotechnikai Központi Szövetség; Vj-97/2000; Vj-33/2007: Generikus Gyógyszergyártók és Forgalmazók Magyarországi Érdekvédelmi Egyesülete/ Szövetsége; Vj-51/2005: Gépjármű Márkakereskedők Országos Szövetségét; Vj-33/2007: Gyógyszer-nagykereskedők Szövetsége; Vj-97/2000; Vj-33/2007: Innovatív Gyógyszergyártók Egyesülete; Vj-98/2004: Magyar Alkotóművészek Országos Egyesülete; Vj-42/2001: Magyar Biztosítók Szövetsége; Vj-73/2001: Magyar Cementipari Szövetség; Vj-62/2012: Magyar Dinnye Szövetség Közhasznú Egyesület; Vj-74/2003: Magyar Gabonafeldolgozók, Takarmánygyártók és -Kereskedők Szövetsége; Vj-97/2000; Vj-33/2007: Magyar Gyógyszergyártók Országos Szövetsége; Vj-64/2000: Magyar Húsiparosok Szövetsége; Vj-175/1999: Magyar Ingatlanszövetség; Vj-151/2009: Magyar Kábelkommunikációs Szövetség; Vj-151/2009: Magyar Kábeltelevíziós és Hírközlési Szövetség; Vj-98/2004: Magyar Képző- és Iparművészek Szövetsége; Vj-75/2001: Magyar Méhtenyésztők Országos Egyesülete; Vj-138/2004; Vj-34/2003; Vj-57/2007: Magyar Pékszövetség; Vj-98/2004: Magyar Tervezőgrafikusok Egyesülete; Vj-199/2005: Magyar Tojóhibrid-tenyésztők és Tojástermelők Szövetsége; Vj-36/2008: Magyar Újságírók Országos Szövetsége; Vj-135/1999: Magyarországi Internet Szolgáltatók Tanácsának Tudományos Egyesülete; Vj-92/2003: Mentők és Betegszállítók Országos Egyesülete; Vj-33/2007: VÉFE Védetség Oltóanyag és Immunbiológiai Termékeket Gyártók és Forgalmazók Szövetsége.

887) A Tpv. 11. §-ának alkalmazhatóságához nem szükséges, hogy egy szakmai szövetség saját kereskedelmi vagy gazdasági tevékenységgel rendelkezzen,⁸⁹³ ebből következik, hogy a hivatkozott rendelkezés akkor is alkalmazható lehet egy szakmai szövetség döntéseire, ha esetleg nem alkalmazható annak megállapodásaira, mivel a szövetség vállalkozásként nem köt megállapodásokat. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a Tpv. 11. §-a szintén alkalmazandó a szakmai szövetségek társulásai által hozott döntésekre,⁸⁹⁴ illetve a társulás, mint vállalkozás és más vállalkozások között létrejött megállapodásokra.⁸⁹⁵

VIII.4.2. Vállalkozások társulásának döntése a jelen ügyben

888) A következőkben azt szükséges értékelni, hogy a vizsgált magatartások, azaz

1. az átcsábítási tilalom előírása,
 2. a munkaerő-közvetítési szolgáltatás során alkalmazandó no touch kikötés előírására,
 3. a minimum munkaerő-kölcsönzési díj meghatározása,
 4. a munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez kapcsolódó közbeszerzési kikötés előírása,
 5. a munkaerő-közvetítési minimum díjra, valamint az egyéb kereskedelmi feltételek vonatkozó előírások, valamint
 6. a sortartás követelménye
- vállalkozások társulása döntésének minősül-e.

VIII.4.2.1. A társulások döntésével kapcsolatos releváns joggyakorlat

889) A versenyjogi értékelés kapcsán leszögezendő az a – számtalan versenytanácsai határozatban és több jogerős bírósági ítéletben⁸⁹⁶ megállapított – tétel, miszerint a vállalkozások közötti megállapodások és összehangolt magatartások versenyjogi megítélésének kiindulópontja azon követelmény, hogy a vállalkozások piaci döntéseiket önállóan hozzák meg, mellőzve a versenytársaikkal akarategységben tanúsított piaci magatartást. A piaci szereplőknek saját maguknak, önállóan kell kialakítaniuk a piacon általuk alkalmazott politikát, követett magatartást, s ez az elvárás megátol minden közvetlen vagy közvetett kapcsolatot az egymástól független piaci szereplők között.

890) A döntés fogalmát mind a magyar, mind az európai versenyjogi gyakorlat tágan értelmezi.

891) A Tpv. 11. §-a alá nemcsak a formális határozat vagy ajánlás formáját öltő érdekképviselési aktusok tartoznak, hanem minden olyan magatartás, döntés, ami a tagvállalkozások versenymagatartását korlátozza, torzítja. Ennek megfelelően a Tpv. alkalmazásában a „döntés” kifejezés jelentése nem korlátozódik az alakszerűen meghozott, formális határozatra; ide tartozik minden olyan aktus, melyben az adott szervezet kifejezi akaratát, így pl. a szervezet szabályzatai, határozatai, alapszabálya, vagy a formailag nem kötelező, de a piaci szereplők magatartását ténylegesen befolyásoló ajánlások is. A vállalkozások által létrehozott szakmai érdekképviselési szervezetek döntései ugyanis (közvetlenül vagy közvetett formában) alkalmasak a vállalkozások (mindenekelőtt, de nem kizárólagosan tagjaik) piaci magatartásának befolyásolására,

⁸⁹³ Ld. pl. T-25/95. sz. ügy (Cimenteries CBR SA kontra Bizottság), EBHT 2000, II-491. o.

⁸⁹⁴ Ld. pl. a Bizottság 71/337/EGK sz. döntése (Cematex ügy) HL L 227., 1971, 26. o., illetve a Bizottság 85/76/EGK. sz. döntése (Milchförderungsfonds ügy), HL L 35., 1985, 35. o.

⁸⁹⁵ Ld. pl. T-25/95. sz. ügy (Cimenteries CBR SA kontra Bizottság), EBHT 2000, II-491. o., VJ/57/2007.

⁸⁹⁶ Ld. pl. a Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.798/2006/7., 2.Kf.27.232/2007/14., 2.Kf.27.052/2007/22. számú ítéleteit.

függetlenül attól, hogy az ajánlásként vagy kötelező jelleggel jelenik meg.⁸⁹⁷ A Tpv. 11. §-a alá tehát nemcsak a formális határozat vagy ajánlás formáját öltő szövetségi aktusok tartoznak, hanem minden olyan magatartás, döntés, ami a versenymagatartást korlátozza, torzítja.⁸⁹⁸

892) Versenyjogilag releváns döntésnek minősül a szervezet közgyűlésének, vagy ügyintéző szervének a döntése, ideértve pl. a tagok piaci magatartása koordinálásának szándékát tükröző ajánlást is.⁸⁹⁹

893) A töretlen bírói gyakorlat szerint *„az a körülmény, hogy a közös akaratelhatározás, ajánlás, vagy netán más elnevezéssel jelenik meg, nem tekinthető lényegi elemnek. Amennyiben ugyanis a szándékegyeség bármilyen névvel illetett kinyilvánítása révén képes hatni a gazdasági versenyre, úgy a konkrét formai megnevezés már jelentőség nélküli.”*⁹⁰⁰

894) Kiemelendő továbbá, hogy amint azt a Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.129/2009/14. sz. döntésében is hangsúlyozta, a Tpv. 11. §-ának (1) bekezdése a társadalmi szervezet tiltott döntéséről úgy rendelkezik, hogy azt nem köti sem írásbeli, sem más kifejezett formához. Ezért önmagában a formalizált döntés hiánya nem jelenti azt, hogy ilyen döntés ne lett volna, és hogy az ilyen döntést versenyjogi szempontból ne lehetne értékelni.

895) Az EUMSz. 101. cikke szerinti ügyekben ugyancsak megállapítást nyert, hogy egy szakmai szövetség alapító okirata,⁹⁰¹ a működését szabályozó rendelkezések,⁹⁰² a társulás által kötött megállapodások, vagy az általa kibocsátott ajánlások önmagukban is döntésnek tekintendők. Az ajánlások kapcsán az a tény, hogy az nem köti a tagokat, nem akadályozza a 101. cikk (1) bekezdése alkalmazásának.⁹⁰³

896) A töretlen magyar bírói gyakorlat szerint *„A Tpv. indokolása szerint a döntés fogalmát szélesen kell értelmezni; ide tartoznak a társadalmi szervezet stb. szabályzatai éppúgy, mint a tagokra formailag nem kötelező, de magatartásukat ténylegesen befolyásoló ajánlások is. Ebből következik, hogy a felperes alaptalanul hivatkozott a döntés és a jogi kötelezettség hiányára is.”*⁹⁰⁴ „[A] törvény szerinti, vállalkozások társulása döntésének minősülhet elvileg egy nem kötelező erejű, szankcióval nem sújtható döntés, sőt adott esetben még egy ilyen döntés tervezete is. A jogsértés már önmagában is megvalósulhat azzal, ha egy döntés a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását célozza, illetve ilyen hatás kifejtésére alkalmas. Az azonban, hogy egy döntés megvalósulási formája valóban versenykorlátozó célú-e, esetről-esetre vizsgálandó.”⁹⁰⁵

897) Szintén utalni szükséges arra, hogy a GVH Versenytanácsának joggyakorlata értelmében a vállalkozások társulásának döntései akkor is a Tpv. hatálya alá esnek, ha azok megszületését nem kísérte formális határozathozatal. A vállalkozások társadalmi szervezetei esetében a „döntés” kifejezés jelentése – éppen az értelmezés határait tágító, a Tpv. 11. §-ának (1) bekezdésében foglalt versenykorlátozó magatartás, megállapodás fogalmának rögzítése folytán – nem szűkülhet az alakszerűen meghozott, formális határozatokra, hanem a formailag nem kötelező, de a tényleges magatartást befolyásolni

⁸⁹⁷ VJ-1/2008. sz. versenytanácsi határozat, VJ-/151-260/2009. sz. versenytanácsi határozat

⁸⁹⁸ VJ-73/2011. sz. ügy, 57-58. bek., VJ/51/2008. sz. ügyben hozott versenytanácsi határozat 36. pont

⁸⁹⁹ Vj-1/2008, 40. bek.; Vj-74/2003, 78. bek.; Verband der Sachversicherer eV kontra Bizottság 45/87. számú ügy.

⁹⁰⁰ A Fővárosi Bíróság 2.K. 36.444/2000/6. sz. ítélete a Vj-97/2000. sz. ügyben.

⁹⁰¹ Ld. pl. a Bizottság 70/333/EGK sz. döntése (Re ASPA ügy) HL L 148., 1970, 9. o., a Bizottság 80/917/EGK sz. döntése (National Sulphuric Acid Association ügy) HL L 260, 1980, 24. o.

⁹⁰² Ld. pl. a Bizottság 91/128/EGK sz. döntése (Sippa ügy) HL L 60., 1991, 19. o., a Bizottság 95/188/EK sz. döntése (Coapi ügy) HL L 122., 1995, 37. o., a Bizottság 2001/782/EK sz. döntése (Visa International ügy) HL L 293., 2001, 24. o.

⁹⁰³ Ld. pl. 8/72. sz. ügy (Vereeniging van Cementhandelaren kontra Bizottság) EBHT 1972, 977. o., 71/74. sz. ügy (Frubo kontra Bizottság) EBHT 1975, 563. o., a Bizottság 96/438/EK sz. döntése (Fenex ügy) HL L 181., 1996, 28. o.

⁹⁰⁴ Föv. Ítéltábla 2.Kf. 27.217/2010/4., Vj-36/2008.

⁹⁰⁵ Vj-101-007/2009, 23. bek.

képes döntésekre is vonatkozik⁹⁰⁶. Ez az elv rögzült a Versenytanács gyakorlatában a vállalkozások társulásainak ajánlására nézve is még akkor is, ha az nem formális határozathozatal eredménye⁹⁰⁷.

VIII.4.2.2. Társulási döntés a jelen ügyben

- 898) A Randstad érvelése – melyet az előzetes álláspontra tett észrevételében is fenntartott – szerint a vizsgált rendelkezések elfogadása versenytársak egymás közötti egyeztetése során történt, amelyet álláspontja szerint az is igazol, hogy a személyes egyeztetések valamelyik versenytárs tag székhelyén történtek, valamint a versenytársak vezető tisztségviselői fogadták el a rendelkezéseket. A Pannon-Work [engedékenységi nyilatkozat].
- 899) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint az Etikai és szakmai sztenderdekben, a Munkaerő-közvetítési ajánlásban és az Etikai és szakmai kódexben megjelenő fenti kikötések vállalkozások társadalmi szervezetének döntéseként értelmezhetőek, az alábbiakban kifejtettek tekintetével.
- 900) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a Randstad által említett körülmények nem befolyásolják annak megállapíthatóságát, hogy társadalmi szervezet döntéseiről van szó jelen ügyben és fenntartja az előzetes álláspontban is előadott azon értékelését – melyet számos eljárás alá vont megerősített az előzetes álláspontra tett nyilatkozatában – ami szerint a jelen ügyben vizsgált magatartás társulási döntésnek minősül. Bár valóban valamelyik tag székhelyén tartottak megbeszéléseket, azok minden esetben az SZTMSZ valamelyik szervének (közgyűlés, közvetítési szekció, Közvetítési munkacsoport) ülései voltak. A Randstad ügyfélmeghallgatásán azon kérdésre, hogy az SZTMSZ tagok közötti egyeztetésekre az SZTMSZ keretrendszerén kívül sor került-e, előadta⁹⁰⁸, hogy nem tud arról, hogy „[é]n nem tudok róla, hogy azon kívül lett volna. Én a tagokkal mindig ott találkoztam, általában az Adecco székhelyén. Mindig előre meghatározott napirendet kértem az ülésekről, illetve jegyzőkönyvet is próbáltunk vezetni. Néha volt külön e-mail váltás vagy telefonbeszélgetés, de a megegyezések, egyeztetések fóruma az előre megbeszélt ülések voltak. Kérdésre elmondom, hogy egy titkár is jelen volt az üléseken, ő készítette a jegyzőkönyvet, amit az ülést követően véleményezésre megküldött, az esetleges kommenteknek megfelelően kijavították a jegyzőkönyveket.” A Delego hasonló kérdésre előadta⁹⁰⁹, hogy „Nem voltak ezeken kívüli megbeszélések. Minden egyeztetés különböző szövetségi eseményeken történt.” A Manpower előadása szerint⁹¹⁰ „a Manpower részéről nem volt más találkozó, kapcsolatfelvétel, de nem is tudok arról, hogy más részt vett volna ilyenben.”
- 901) A versenyjogi gyakorlat szerint továbbá nem zárja ki a társadalmi szervezet döntéseként való minősítést, hogy egyébként versenytársak vezetői vesznek részt a társadalmi szervezet, konkrétan az SZTMSZ vezetésében, így a döntéshozatalban (tekintettel arra, hogy a Tpv. 11. §-a alkalmazásában a vállalkozások társulása – az adott esetben egymás versenytársainak minősülő – tagvállalkozások önszabályozási szervezeteként működik, az

⁹⁰⁶ VJ/75/2001. (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv. vel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2014. 11.8. pont). Lásd pl: VJ/150-260/2009. sz. határozat: „A versenyjogi értelemben vett döntés megállapíthatóságához nem szükséges, hogy az formális aktus alakját öltse, vagy hogy előre meghatározott személyek, fórumok vegyenek részt benne. A tárgyalások lezárása, a szerződésmenták ellenjegyzése, illetve azok tagok részére történő – műsorszolgáltatók általi – továbbküldése önmagában is bizonyítja a döntés megtörténtét.”

⁹⁰⁷ Ld. Vj/98/2004 (grafikus-kartell), V. rész. Az Európai Bíróság is tágan értelmezi a vállalkozások társulásának döntése fogalmát. Joggyakorlata értelmében ugyanis annak ténye, hogy egy vállalkozások társulása általi ajánlás nem kötelező a tagvállalatok számára, nem jelenti azt, hogy az EKSz. 81. cikkének (1) bekezdése ne legyen alkalmazható (ld. – többek között – 8/72 ügy Vereeniging van Cementhandelaren kontra Bizottság [EBHT 1972., 977.old.; 209/78 stb. ügyek Van Landewyck kontra Bizottság [EBHT 1980., 3125. old.]).

⁹⁰⁸ VJ/67-148/2017. Randstad meghallgatási jegyzőkönyv, 3. pont

⁹⁰⁹ VJ/67-172/2017. Delego ügyfélmeghallgatási jegyzőkönyv, 3. pont

⁹¹⁰ Vj/61-193/2017. Manpower ügyfélmeghallgatási jegyzőkönyv, 3. pont

eljárásban vizsgált döntések az ő piaci magatartásukat koordinálják, vagy arra lehet hatással).

902) Olyan esetben azonban, amikor a tagok a társulást csak, mint fórumot használják föl magatartásuk összehangolása céljából, általában a tagok közvetlen versenyjogi felelőssége állapítható meg és nem a társulásé.⁹¹¹ Jelen esetben azonban ez nem állapítható meg a lentiekre tekintettel.

903) Az eljáró versenytanács szerint megállapítható, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, a Munkaerő-közvetítési ajánlás, valamint az Etikai és szakmai kódex egyaránt az SZTMSZ tevékenységéhez kapcsolódtak; azok kizárólag az SZTMSZ-ben tag vállalkozásokra vonatkoznak, az azokkal egy vállalkozáscsoportba tartozó, munkaerő-közvetítési és/vagy kölcsönzési tevékenységet végző cégekre nem; azok elfogadása kifejezetten az SZTMSZ-be való belépés feltétele 2016-tól; továbbá azokat a közgyűlésen fogadták el (2012. szeptember 27-i és 2017. március 21-i döntések), vagy pedig online szavazás keretében, amely minden akkori tagot érintett (2011. április 20-i, illetve 2012. október 16-i döntés).

VIII.4.2.2.1. Etikai és szakmai sztenderdek

904) Az Etikai és szakmai sztenderdek összeállítása az SZTMSZ tevékenységéhez kapcsolódóan merült fel, amit az alábbiak igazolnak:

- a 2008. január 15-i közgyűlésen döntöttek az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítéséről;
- az érdemi munka kezdetben a munkaerő-közvetítési szekcióülések keretében történt;
- az Etikai Bizottság feladata volt az anyag tervezetének összeállítása (lásd a 2009. január 26-i közgyűlés, valamint a 2010. április 8-i elnökségi ülési jegyzőkönyveket);
- az SZTMSZ 2010 augusztusától a tagsag@sztmsz.hu, illetve 2010 szeptemberétől a kozvetites@sztmsz.hu levelezési listákon keresztül informálta tagjait és küldte meg számukra véleményezésre a dokumentumokat;
- az Etikai Bizottság kezdeményezésére módosult 2012 őszén az átcsábítási tilalom tartalma és jelent meg a közbeszerzési kikötés;
- az Etikai és szakmai sztenderdek számos egyéb előírást tartalmaz a benne szereplő, vizsgált kikötések (átcsábítás, sortartás, no touch, munkaerő-kölcsönzési minimum díj, közbeszerzési kikötés) mellett, az SZTMSZ deklarált célja, a tagok tevékenységének átláthatósága, biztonsága, minősége és szakszerűsége kapcsán;
- az SZTMSZ honlapján (www.sztmsz.hu) megjelentették;
- az előírások megsértése az Etikai Bizottság eljárását⁹¹² vonhatta maga után, melyhez szankciórendszer kapcsolódott.

905) Bár a vizsgált rendelkezésekkel kapcsolatban már 2008-2009 folyamán előrehaladt megbeszéléseket folytattak, az előkészítés későbbi szakaszában, 2010-ben állítottak fel a tagok az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítésére komplex, az SZTMSZ szerveihez kötött döntéshozatali folyamatot, alapszabályi rendelkezések hiányában:

- a 2010. január 10-i elnökségi ülésen fogalmazzák meg először, hogy a tagok nyilatkozatához kötik az Etikai és szakmai sztenderdek elfogadását, akik aláírják azt;

⁹¹¹ A. C-89/85. sz. Ahlström Osakeyhtiö és mások kontra Bizottság ügyben 1993. március 31-én hozott ítélet, 24–27. bek.

⁹¹² Az etikai eljárás szankciórendszerei között a figyelmeztetés, a pénzbírság, többszöri vagy súlyos normasértés esetén az SZTMSZ-ből való kizárás szerepelt

- a 2010. április 8-i elnökségi ülésen tovább pontosítják a döntéshozatali eljárást, eszerint a tagok véleményezése után történik meg annak elfogadása, a tagok aláírásával;
- a 2010. május 19-i közgyűlés szerint, miután az Etikai Bizottság elkészítette az anyagot, a tagok elfogadják azt;
- a 2010. augusztus 31-i közgyűlésen az elfogadás folyamatát illetően elhangzott, hogy miután az anyagot az elnökség átnézte, a tagok szekcióülésen megvitatják, majd közgyűlésen fogadják el;
- a közgyűlés általi elfogadás az Etikai és szakmai szttenderdek szövegezésében is mindvégig megjelenik, már a 2010. augusztus 17-i, majd a 2011. január 3-i és április 12-i változatokban (bár a 2011. április 12-i e-mail elküldésével az SZTMSZ felülírta a korábban tervezett elfogadási eljárást, a tervezett közgyűlési elfogadás helyett online szavazásra bocsátva az anyagot). Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy nem befolyásolná a társulási döntés megállapíthatóságát még az sem, hogy ha a döntés meghozatala egyesületi jogi okokból esetleg érvénytelen, hatálytalan lenne, a hangsúly ugyanis azon van, hogy ide tartozik minden olyan aktus, melyben az adott szervezet kifejezi akaratát⁹¹³

VIII.4.2.2.2. Munkaerő-közvetítési ajánlás, valamint az Etikai és szakmai kódex

906) A Munkaerő-közvetítési ajánlás, valamint az azt tartalmazó Etikai és szakmai kódex elkészítése szintén az SZTMSZ tevékenységéhez kapcsolódóan merült fel, az alábbiak miatt:

- a 2015. június 25-i elnökségi ülésen, majd a 2016. január 19-i közgyűlésen merült fel a Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozása;
- a 2016. március 17-i elnökségi ülésen döntöttek az Etikai és szakmai kódex elkészítéséről, „SZTMSZ ajánlás”-ként aposztrofálva az anyagot; a 2016. október 14-i, „Elnökségi ülés meghívó 10.26” tárgyú e-mailben és a 2016. október 26-i elnökségi ülési jegyzőkönyvben is „SZTMSZ ajánlás”-ként értelmezik az anyagot; bár a későbbiekben kifejtettek szerint kötelező volt az anyag alkalmazása, ettől függetlenül, az SZTMSZ ajánlás szóhasználat azt támasztja alá, hogy a szervezet előírásaként kezelték azt;
- a Munkaerő-közvetítési ajánlás az Etikai és szakmai szttenderdek felülvizsgálatát jelentette; ezt a 2016. május 3-i munkacsoporti jegyzőkönyv mellett az is igazolja, hogy a munkacsoporti tagok munkáját segítő, az Etikai és szakmai szttenderdeket megküldi nekik az SZTMSZ titkára a 2016. május 27-i „Közvetítési anyagok és információk” tárgyú e-mailben;
- a munka megkezdése a Közvetítési Munkacsoport ülésén történt;
- az Etikai és szakmai kódexet az SZTMSZ honlapján (www.sztmsz.hu) megjelentették (A vizsgált kikötéseket tartalmazó Etikai és szakmai kódex 2018. január 18-ig volt elérhető a honlapon) ;
- az előírások megsértése az Etikai Bizottság eljárásával járhatott.

907) A Munkaerő-közvetítési ajánlás, valamint az azt tartalmazó Etikai és szakmai kódex kapcsán szintén az SZTMSZ szervéhez, a közgyűléshez kötött döntéshozatali folyamatot állítanak fel:

- bár a Munkaerő-közvetítési ajánlás befejezett változatát [személyes adat] 2016. november 3-i, „Válasz. Elnökségi meghívó 10.26” tárgyú e-mailben megküldi az

⁹¹³ Vj-151-256/2009, 127. bek.; Vj-151-260/2009, 208. bek.; Vj-36/2008, 32. bek.; Vj-051/2008, 36. bek.; Vj-99/2008, 27. bek.; Vj-135/2008, 8. bek.; Vj-143-016/2008, 36. bek.; Vj-98/2004, 9. o.; Vj-1/2008, 43. bek.

elnökségi tagoknak, és azt írja, hogy azt észrevétel hiányában felteszik a honlapra, 2017. január 7-én az SZTMSZ titkára megküldi azt valamennyi tagnak véleményezésre;

- a Munkaerő-közvetítési ajánlást már tartalmazó 2017. február 9-i változat az Etikai és szakmai kódex elfogadását a közgyűlés általi elfogadásához köti;
- a 2017. március 21-i közgyűlés előzetesen megküldött napirendi pontjai között szerepel az Etikai és szakmai kódex elfogadása ([személyes adat] SZTMSZ titkár 2017. március 14-i, „Napirendi pontok 03.21.” tárgyú e-mailje);
- [személyes adat] elnök (Delego) 2017. március 17-i, „etikai kódex, közvetítési szakmai sztenderdek” tárgyú e-mailjében kifejezetten úgy fogalmaz az Etikai és szakmai kódexről, hogy a végleges változatot a közgyűlés fogadja el;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdek elfogadásáról, valamint az annak részét képező, átcsábítási tilalom szigorításáról döntenek a közgyűlésen részt vett vállalkozások, valamennyi – nem csupán a közgyűlésen részt vett – SZTMSZ tagra nézve irányadóan.

908) Mindezek alapján tehát az eljáró versenytanács szerint megállapítható, hogy a vizsgált rendelkezések elfogadása vállalkozások társadalmi szervezetének döntéseiként értelmezhetőek.

VIII.4.2.2.3. A döntések elfogadásának folyamata

909) Az Etikai és szakmai sztenderdek, a Munkaerő-közvetítési ajánlás és az Etikai és szakmai kódex kapcsán az egyeztetési folyamatokban történt kommunikációk egyedi értékelése, az elfogadásuk folyamata valamint az azok kapcsán hozott döntések az alábbiakban összegezhetőek.

910) Az elfogadás folyamatát illetően megállapítható, hogy az említett anyagok egyes változatai az SZTMSZ különböző fórumain (munkaerő-közvetítési szekció, közgyűlés, közvetítés munkacsoport) folytatott megbeszélések, valamint az SZTMSZ tagok szűkebb/teljes köre közötti levelezés során váltak ismertté. Ezek a megismerési/kommunikációs fórumok gyakran kiegészítették egymást az egyes változatoknál.

911) Az eljáró versenytanácsnak állást kellett foglalnia abban, hogy mikor váltak elfogadottá a vizsgált kikötések, különös tekintettel arra, hogy a tagok több körben tárgyalták meg az egyes döntésként később kialakított kikötések tervezeteit, különböző változatait, illetve egyfajta elfogadási menetrendet alakítottak ki az azokat tartalmazó anyagokat illetően, annak lefolytatásához kötve az anyagok elfogadását.

912) Alapvetésként rögzíti az eljáró versenytanács, hogy az Etikai és szakmai sztenderdeket, valamint a Munkaerő-közvetítési ajánlást és az Etikai és szakmai kódexet a tagok egy-egy komplett anyagként, egységként kezelték, amelyek a vizsgált kikötések mellett további, versenyjogilag nem releváns előírást is tartalmaztak. A Munkaerő-közvetítési ajánlás kapcsán pedig kiemelendő, hogy azt az Etikai és szakmai sztenderdek átdolgozásának szánták, amelyre tekintettel azt az anyagot is egységként értelmezték. Az eljáró versenytanács szerint ezért nem jelenthető ki, hogy egyes rendelkezéseket kiragadottan, előzetesen elfogadtak volna a tagok; illetve azok értékelésekor a rendelkezéseket összességükben is értelmezni kell.

913) Az egységes ítélkezési gyakorlat szerint amennyiben egy vállalkozás részt vesz egy versenyellenes célú találkozón, a jogsértésért való felelőssége megállapítható.⁹¹⁴ Az eljáró versenytanács – a joggyakorlattal összhangban – megállapíthatónak tartja az adott

⁹¹⁴ C-235/92. P. Montecantini kontra Európai Bizottság [ECR 1999, I-4539] 177-181. pontok, AC Treuhand kontra Bizottság ítélet, C-194/14 P, EU:C:2015:717, 31. pont

vállalkozás felelősségét akkor is, ha a jogsértés adott elemében a vállalkozás részéről eljáró személy nem a törvényes képviselő vagy egyéb vezető állású munkavállaló volt.

- 914) A versenyjogi gyakorlat szerint „a jogsértés szempontjából közömbös a résztvevők tudatossága, ilyen tényállási elemet a Tpv. 11. §-a nem tartalmaz. Ennél fogva nincs jelentősége annak, hogy az egyes felperesek milyen célból vettek részt a tagozati ülésen, és nem értékelhető az sem, hogy volt-e szándékuk a verseny korlátozása vagy sem. A passzív magatartás a jogsértés megállapítása alól nem mentesít, pusztán a jelenlét, az elhangzott információk befogadása már kifejezi a többiekkel való együttműködést, azaz a jogsértésben való részvételt. Amely vállalkozás a közösség sorsában nem akar osztozni, annak erről hangot kell adnia, nyíltan a többiek tudomására kell hozni, hogy a közösségtől elzárkózik, velük nem akar azonosulni. Ilyen nyílt, elzárkózó magatartásra azonban egyik felperes sem hivatkozott, ilyet nem bizonyított. Ennél fogva az alperesnek nem kellett vizsgálnia és bizonyítania azt, hogy ténylegesen melyik felperes milyen információt és milyen céllal osztott meg a többiekkel.”⁹¹⁵
- 915) Következésképpen a versenyjogi gyakorlat szerint a vállalkozás passzív részvétele, amelybe önmagában egy találkozón való részvétel is beleértendő⁹¹⁶, nem minősül elhatárolódásnak, ily módon nem alkalmas a versenyjogsértés miatti felelősség alóli mentesülésre. Az eljáró versenytanács következetes gyakorlata szerint az elhatárolódást abban az esetben tartja megállapíthatónak, amennyiben az adott vállalkozás kifejezett, a többi résztvevő tudomására hozott nyilatkozatában közölte, hogy az adott találkozó vagy levelezés tartalmával nem ért egyet, abban nem kíván részt venni.
- 916) A fentiekből következően ha kifejezetten szavazásra bocsájtva küldtek meg valamely anyagot, akkor az e-mail minden címzettje azáltal is részt vesz a szavazásra megküldött rendelkezés elfogadásában, ha arra egyáltalán nem válaszol, ez a döntés hallgatólagos elfogadását jelenti. A vállalkozás, aki a döntéshozatalban részt vett és szavazásra megkapott egy anyagot, és attól nem határolódott el egyértelműen, nyilvánosan, az úgy tekintendő, hogy az adott döntéshozatalban részt vett. Ennél fogva tehát nem mentesül a vállalkozás a döntés meghozatalában való felelősség alól akkor, hogy ha a szavazáson passzív magatartásából fakadóan nem válaszol, igenlő, helyeslő választ nem küld vissza. Kiemelendő, hogy nem merült fel arra bizonyíték, hogy bármely eljárás alá vont nemmel szavazott volna a szavazáson, vagy aktív elhatárolódást tanúsított volna.
- 917) Megállapítható különben a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, hogy az elektronikus szavazásokat követően az SZTMSZ és adott esetben maguk a tagok is olyan nyilatkozatokat tettek, hogy az adott döntések elfogadásra kerültek (lásd pl. „az általatok online megszavazott új etikai és szakmai standerdek⁹¹⁷”; az online szavazásra tekintettel már csak formális volt az Etikai és szakmai sztenderdek 2011. májusi aláírása.⁹¹⁸; a 2017. május 30-i e-mail⁹¹⁹; az SZTMSZ előadása⁹²⁰, miszerint a 2017. március 21-i közgyűlésen nem volt formális szavazás a közgyűlés résztvevői azonban hallgatólagosan elfogadták azt, illetve a honlapi közzététel is ezt támasztja alá.).
- 918) Általánosságban elmondható, hogy a tagok az e-mailben megküldött anyagokra kifejezett elfogadó választ esetlegesen küldtek (lásd a 2011. április 12-i és a 2012. október 16-i e-mailekkel kezdeményezett online szavazásokat), azonban egyetlen esetben sem kifogásolták a tartalmi részleteket. Utal a versenytanács a Delego ügyfélmeghallgatásán [személyes adat] által előadottakra, amely szerint jellemzően nem válaszoltak a tagok az e-

⁹¹⁵ A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.260/2011/13. sz. ítélete a VJ-57/2007. sz. ügyben.

⁹¹⁶ Eturas ítélet, C-74/14., ECLI:EU:C:2016:42

⁹¹⁷ VJ/61-135/2017., 15. számú irat;

⁹¹⁸ VJ/61-200/2017., 16. kérdésre adott válasz.

⁹¹⁹ VJ/61-136/2017., 64. számú irat; VJ/61-88/2017., 17.4. számú melléklet; VJ/61-92/2017., 2. számú melléklet.

⁹²⁰ VJ/61-86/2017., 6. és 9. kérdésre adott válasz.

mailekre, legfeljebb, ha valami kifogásolnivalójuk volt.⁹²¹ A Prohumán meghallgatásán előadta⁹²², hogy „[e]lőfordult, hogy nem értettünk egyet a kidolgozott anyagokkal, de ezt az SZTMSZ felé nem jeleztük, ugyanis ezek nem kötelező érvényű anyagok voltak, csak ajánlások.”

919) A 2011. évi döntéssel kapcsolatban az egyik eljárás alá vonti előadta (554. alszámú észrevétel), hogy a szavazás során csak egy kifejezett elfogadó válasz érkezett, ez alapján pedig álláspontja szerint nem lehet a Tpvt. 11. §-a szerinti döntés meghozataláról beszélni.

920) Ezzel kapcsolatban utal az eljáró versenytanács a V.2.1.22 fejezetben írtakra (ami nem is állítja, hogy csak egy tagvállalkozás általi elfogadást látna bizonyítottnak), arra, hogy emailben kifejezetten döntésre küldték meg az anyagot a tagságnak a 2011. áprilisi szavazás kapcsán, illetve, hogy később 2011. májusban az SZTMSZ is mint a tagok által elektronikusan elfogadott anyagra hivatkozik vissza. Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy az irányadó bírói gyakorlat szerint még egy döntés tervezete is minősülhet jogéssrtó döntésnek (a jelen ügyben azonban az eljáró versenytanács megállapíthatónak látja a döntés megszavazását). A bíróság kifejtette⁹²³ ugyanis, hogy [ö]nmagában az, hogy a Versenyszabályzat tervezetként került fel a felperes honlapjára, még nem jelenti azt, hogy az a tervezet jellege folytán ne minősülne szabályzatnak és mint ilyen a versenyfelügyeleti eljárás keretein kívül esne. A felperes nem cáfolta azt az elsőfokú bíróság által megerősített alperesi megállapítást, miszerint a Versenyszabályzat nem tekinthető pusztán munkaanyagának, hiszen azt a tagok széles köre megismerhette, és alappal feltételezheték, hogy az abban foglaltak iránymutatásul szolgálnak számukra. Ezért nem a formai megnevezésnek, hanem a tartalomnak, és annak van jelentősége, hogy azt a felperes a honlapján közzétette.” Megjegyzi továbbá az eljáró versenytanács, hogy ezen döntés kapcsán nem állapítható meg, hogy a Manpower elhatárolódott volna attól (lásd 330) pont).

921) A döntés megállapíthatósága kapcsán a joggyakorlat szerint⁹²⁴ megállapítható, hogy „a Tpvt. 11. § (1) bekezdése alá nem csak a formális határozat vagy ajánlás formáját öltő szervezeti aktusok tartoznak, hanem a szervezet vagy a szervezetet a tagok (vagy azok egy része) felé megjelenítő személy(ek) minden olyan megnyilvánulása jogsértőnek minősül, amely (függetlenül tényleges hatásától) olyan szándékot tükröz, hogy versenyjogellenesen („kartellszerűen”) összehangolva a tagok piaci magatartását korlátozza a gazdasági versenyt.” Hasonló megállapítást tartalmaz a 11.8. sz. Tpvt.-vel kapcsolatos elvi jelentőségű döntés is, ami szerint „[a] vállalkozások társadalmi szervezetei esetében a „döntés” kifejezés jelentése – éppen az értelmezés határait tágító, a Tpvt. 11. §-ában foglalt versenykorlátozó magatartás, megállapodás fogalmának rögzítése folytán – nem szűkülhet alakszerűen meghozott, formális határozatra, hanem az a formailag nem is kötelező, de a tényleges magatartást befolyásolni képes ajánlásra is vonatkozik.” A fentiek alapján az eljáró versenytanács álláspontja szerint megállapítható, hogy az online szavazások során – kifejezett elhatárolódó, kifejezetten a döntés elfogadása ellen szavazó magatartás hiányában – a társulás tagsága minősül a döntés elfogadójának, mivel a döntésre megküldött anyagokat a társulás a tagság valamennyi tagjának megküldte.

922) A fenti megállapítást nem dönti meg annak a három eljárás alá vontnak az álláspontja, akik (Adecco, Manpower, Grafton) szerint nem bizonyított, hogy a tagsag@sztmsz.hu címre küldött emaileket megkapták volna (mivel a csoportos e-mail címekben szereplő e-mail listák nem mindig követték a munkavállalók és a tagok képviselőinek mozgásait) és így nem állapítható meg, hogy részt vettek volna az online szavazásban. A fenti csoportos

⁹²¹ VJ/61-172/2017.

⁹²² VJ/61-205/2017., 2. pont

⁹²³ Föv. Ítéltábla 2.Kf. 27.463/2009/5.

⁹²⁴ Vj-34/2003, 33. bek.; Vj-74/2003, 89. bek.

email címmel kapcsolatban megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy a teljes tagságnak szóló üzenetek megküldésének volt a módja ezen gyűjtő emailcím használata. Az email kommunikáció különben is bevett kommunikációs csatorna volt a tagok között.

- 923) A fenti három vállalkozás nemzetközi háttérrel rendelkező tagvállalkozás, akiről alappal feltételezhető (és a lentiek alapján bizonyítható is), hogy 2011-től már aktívan emaileztek és velük kapcsolatban nem merült fel arra bizonyíték, hogy ne lettek volna benne a fenti összesítő listában címzettként, kézbesíthetetlen levelek az ő postaládájuk kapcsán sem állnak rendelkezésre. Professzionális vállalkozásokként azzal is foglalkoznak, hogy az esetlegesen távozott személyek munkakörét/feladatkörét átvegye egy új személy, ennek keretében például az SZTMSZ-szel való kapcsolattartás átvételére is, ekként nem bír jelentőséggel, hogy 2016. előtt nem áll rendelkezésre, hogy pontosan mely e-mail címek voltak benne a tagsag@sztmsz.hu, valamint kozvetites@sztmsz.hu lisákon. Rendelkezésre áll azonban arra vonatkozó bizonyíték, hogy a társulással emailben tartották a kapcsolatot, a Manpower esetében kifejezetten bizonyíték van arra, hogy a 2011. márciusi online szavazás keretében érkezett emailre válaszolt (lásd a 322) pontot, illetve az email kommunikációval kapcsolatban a következő pontokat: 480), 699), 709)). A Grafton a 2012. októberi online döntést kifejezetten is elfogadta (lásd 395) pont), az Adecco email kommunikációjával kapcsolatban lásd a 236), 239), 278), 432) 469) pontokban írtakat.
- 924) Azon eljárás alá vonti érvel (pl. 553. beadvány) kapcsolatban, ami a tagvállalkozás felelőségének megállapítása során az Európai Bíróság C-74/14. „Eturas” döntésének azon pontjára hivatkozik, ami szerint *"az összehangolt magatartásban való részvételre vonatkozó vélelem nemcsak a nyilvános elhatárolódással vagy a közigazgatási hatóságoknak való jelentéssel, hanem más bizonyítékokkal is megdönthető"*, előadja az eljáró versenytanács, hogy jelen ügyben nem összehangolt magatartásról van szó, hanem egy társulási döntésről, ahol a döntés ténykérdés, mint ahogy az is, hogy a tagvállalkozás részt vett-e ennek a döntésnek a meghozatalában. Ebből következőleg, hogy ha bebizonyítható, hogy a társulási tag a jogsértő döntésben részt vett (ahogy a jelen esetben is), akkor az Eturas ügyben kifejtett azon kimentési okkal a tagvállalkozás nem mentesülhet a mögöttes kötelezhetőség alól, hogy az összehangolás tárgyát képező magatartástól rendszeresen eltért. A fentiek szerint az eljáró versenytanács álláspontja szerint a nevesített vállalkozások felelősége a megállapítható a VIII.6. fejezetben felsorolt döntések vonatkozásában.
- 925) A közgyűlésen született döntésekkel (2012. szeptember 27-i és 2017. március 21-i döntések) kapcsolatban megállapítható, hogy a közgyűlésen jelenlévő tagok hozták meg a döntést. A 2012. szeptemberi döntés kapcsán a jegyzőkönyv rögzíti, hogy a jelen lévő tagok egyhangúlag hozták meg a releváns döntést, a 2017-es döntés kapcsán pedig a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján állapítható meg, hogy a jelenlévők között legalább hallgatólagos döntés született. Egyik döntés kapcsán sem áll rendelkezésre olyan bizonyíték, hogy attól valamely tag aktívan, nyilvánosan elhatárolódott volna, vagy nemmel válaszolt volna.
- 926) A 2017. évi döntéssel kapcsolatban több eljárás alá vont akként érvelt, hogy döntés a közvetítési kikötésekkel kapcsolatban nem született, döntés csak az átcsábítás esetére fizetendő szankció mértékéről született.
- 927) Az eljáró versenytanács e körben visszautal az V.2.8.15 fejezetben írtakra, amelyek alapján az eljáró versenytanács álláspontja szerint a rendelkezésre álló bizonyítékok egyenként és összességében történő értékelése alapján megállapítható, hogy 2017. márciusi közgyűlésen a közvetítési kikötésekről is született döntés. Utal rá az eljáró versenytanács, hogy a kialakult joggyakorlat szerint a vállalkozások irati bizonyítékkal ellentétes magyarázata önmagában nem elegendő a jogsértés alól történő

mentesüléshez;⁹²⁵ azaz a fentiek szerint nem foghat helyt a tagvállalkozások azon előadása, ami szerint döntés a közvetítési kikötésről nem született.

928) Kiemelendő továbbá, hogy amint azt a Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.129/2009/14. sz. döntésében is hangsúlyozta, a Tpvt. 11. §-ának (1) bekezdése a társadalmi szervezet tiltott döntéséről úgy rendelkezik, hogy azt nem köti sem írásbeli, sem más kifejezett formához. Ezért önmagában a formalizált döntés hiánya nem jelenti azt, hogy ilyen döntés ne lett volna, és hogy az ilyen döntést versenyjogi szempontból ne lehetne értékelni. Ennek fényében az a tény, hogy a jegyzőkönyvben a szavazásról feljegyzés nincsen (csak arról, hogy ez téma volt), nem bír jelentőséggel, hiszen az SZTMSZ is többször elismerte, hogy hallgatólagos szavazás történt, és ezt a közgyűlést követő korabeli bizonyítékok is alátmasztják.

929) A döntések elfogadásával kapcsolatban (elektronikus szavazás és közgyűlésen történő szavazásra egyaránt irányadóan) megállapítja az eljáró versenytanács, hogy a Tpvt. 11. §-ának (1) bekezdése a társadalmi szervezet tiltott döntéséről úgy rendelkezik, hogy azt nem köti sem írásbeli, sem más kifejezett formához. A fenti hivatkozott döntésből is megállapítható, hogy formalizált keretek hiánya már csak ezért sem jelenti, hogy döntés ne születhetett volna, és hogy az ilyen döntést versenyjogi szempontból ne lehetne értékelni. A fentiekből következően egyértelműen megállapítható az eljáró versenytanács szerint, hogy a hallgatólagos beleegyezés is a döntés tagvállalkozás általi elfogadását jelenti. Nem követel meg a joggyakorlat kifejezett formalizált döntés elfogadási, visszajelzési kötelezettséget. Ezt erősíti meg az SZTMSZ álláspontja is⁹²⁶, ami szerint az etikai kódex elfogadása, módosítása a gyakorlatban „a tagok összessége által történt, de a legtöbbször nem formális szavazással, hanem az emailek kiküldésével és esetleges kommentek és javaslatok feldolgozásával.”

930) Az EUMSZ. 101. cikke szerinti ügyekben ugyancsak megállapítást nyert, hogy egy szakmai szövetség alapító okirata, a működését szabályozó rendelkezések, a társulás által kötött megállapodások, vagy az általa kibocsátott ajánlások önmagukban is döntésnek tekintendők.⁹²⁷ Akárcsak a megállapodások esetén, a döntés, mint elkövetési magatartás megállapíthatósága szempontjából sincsen jelentősége annak, hogy a döntés egyesületi jogi okokból esetleg érvénytelen, hatálytalan, megtámadható vagy éppen bírósági felülvizsgálat alatt áll.

931) Erre tekintettel tehát nincsen jelentősége annak, hogy ha esetleg nem történt formális döntéshozatal, ha a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján – mint a jelen ügyben is – megállapítható, hogy a tagok a döntést elfogadták és így a döntés megszületett. Ettől eltérő értelmezés a jogszabályok és a felelősség kijátszásához vezetne, hiszen a társulási tagok szándékosan nem formalizált döntést hoznának, vagy azt nem adminisztrálnák, annak érdekében, hogy utóbb ne lehessen megállapítani, hogy megszületett-e a döntés.

932) A fenti értelmezést erősíti meg a következő versenytanácsi határozati megállapítás, amiben a döntés fogalmának tágran történő értelmezését kifejtő versenytanácsi levezetést követően az eljáró versenytanács kimondta⁹²⁸, hogy „[e]nnélfogva az eljárás alá vontak javára nem szolgál, hogy az ármeghatározásokat és az ezzel egy tekintet alá eső egyéb üzleti feltételeket meghatározó magatartásukat nem kísérte a formális határozathozatal a szervezeti rend szerint.”

⁹²⁵ A Fővárosi Bíróság Legfelsőbb Bíróság által helybenhagyott 7.K.31091/2007/16. sz. ítélete.

⁹²⁶ 86. alszámú irat, 54. pont

⁹²⁷ Vj-151-256/2009, 129. bek.; Vj-151-260/2009, 210. bek.; Bizottság 70/333/EGK sz. döntése, Bizottság 91/128/EGK sz. döntése, 8/72. sz. ügy (Vereeniging van Cementhandelaren kontra Bizottság). Vj-1/2008, 38. bek.; Vj-92/2003

⁹²⁸ a VJ/98/2004. sz. eljárás

933) A döntések meghozatalával és az ebben résztvevő felekkel kapcsolatban visszautal az eljáró versenytanács a V.2.1.22., V.2.2.1., a V.2.3., V.2.8.15 fejezetben írtakra.

VIII.4.2.2.4. A jelen eljárásban azonosított döntések

934) Az eljáró versenytanács a jelen eljárásban négy döntést azonosított, ezeket átfogóan a 120) pontban található táblázat ismerteti. A négy azonosított döntés:

1. 2011. április 20-i döntés (online szavazás során megszületett döntés), amely
 - i. az átsábítási tilalommal;
 - ii. no touch kikötéssel;
 - iii. minimum munkaerő-kölcsönzési díjjal volt kapcsolatos.

A döntéssel kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal a V.2.1.22 fejezetben írtakra,

2. 2012. szeptember 27-i döntés (közgyűlésen született döntés), amely az átsábítási tilalom kiegészítésével kapcsolatos.

A döntéssel kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal a V.2.2.1 fejezetben írtakra.

3. 2012. október 19-i döntés (online szavazás során megszületett döntés), amely a közbeszerzési kikötéssel kapcsolatos.

A döntéssel kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal a V.2.3 fejezetben írtakra,

4. 2017. március 21-i döntés (közgyűlésen született döntés), amely
 - i. az átsábítási tilalom kiegészítésével;
 - ii. a no touch kikötés kiegészítésével;
 - iii. a közvetítési díjajánlással,
 - iv. a közvetítési kereskedelmi feltételek előírásával volt kapcsolatos.

A döntéssel kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal a V.2.8.15 fejezetben írtakra.

VIII.4.2.2.5. Kötelező jelleg

935) Ahogy a társulási döntésekre vonatkozó jogi keretek ismertetésnél előadásra került, döntésnek minősülhetnek a tagokra jogi kötelező erővel nem bíró ajánlások is⁹²⁹.

936) Az Etikai és szakmai sztenderdek, a Munkaerő-közvetítési ajánlás és az Etikai és szakmai kódex kapcsán egyes ügyfélnyilatkozatok arra hivatkoztak, hogy azok csupán ajánlások voltak. Mindhárom anyag azonban szövegszerűen olyan elemeket tartalmaz, amelyek önmagukban azt bizonyítják, hogy az anyagok tartalma kötelezően alkalmazandó volt, illetve a Munkaerő-közvetítési ajánlást kötelezően alkalmazandónak szánták a tagok felé. Ezekkel kapcsolatban lásd a 241), 246), 506) és 599) bekezdéseket. Azok kötelező jellegét erősíti, hogy az Etikai és szakmai sztenderdek, valamint a Munkaerő-közvetítési ajánlást is magában foglaló Etikai és szakmai kódex az Etikai Bizottság eljárása mellett szankciórendszert kapcsolt tartalmuk betartásához. E szankciórendszerek eszközei között

⁹²⁹ C-96/82. sz. NV IAZ International Belgium és mások kontra Bizottság ügyben 1983. november 8-án hozott ítélet. Lásd még az újabb gyakorlatból a Bizottság COMP/38.698. sz. CISAC-ügyben 2008. július 16-án hozott határozatát.

a figyelmeztetés, a pénzbírság, többszöri vagy súlyos normasértés esetén az SZTMSZ-ből való kizárás szerepelt. Utal az eljáró versenytanács arra is, hogy az SZTMSZ alapszabályának 2016. évi módosításával⁹³⁰ a tagfelvételt az „Etikai Kódex” elfogadásához kötötték, bár ezt követően további tag belépésére már nem került sor. A kötelező jelleget erősíti meg a 289) pontban írtak is, ami szerint „fontos, hogy újra felhívjuk a tagság figyelmét az Etikai Kódexben elfogadott írott és íratlan szabályokra”.

937) Tekintettel arra, hogy a kikötések kikényszeríthetősége nem feltétele a jogsértés megállapításának⁹³¹, nincsen annak relevanciája, hogy ténylegesen alkalmazott-e az SZTMSZ szankciót a kikötések megsértéséért avagy sem, azonban kiemelendő, hogy szankciórendszer kapcsolódott az etikai szabályok megsértéséhez.

VIII.4.3. Versenykorlátozók-e az azonosított döntések

938) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint az SZTMSZ mind a négy ismertetett döntése arra irányult, hogy a tagok munkaerő-kölcsönzési, illetve munkaerő-kölcsönzési tevékenységének egyes területeit (így a munkaerő-kölcsönzési, illetve munkaerő-közvetítési díj kialakítását; munkaerő-közvetítés egyéb kereskedelmi feltételeinek alkalmazását; a tagok a munkavállalók melyik körét kereshetik meg közvetítési, illetve kölcsönzési tevékenységük kapcsán, továbbá a munkavállalók melyik körének adnak állásajánlatot) egységesítse, a tagok mozgásterét korlátozza, iránymutatást adva az egyébként a tagok önálló döntési kompetenciájába tartozó üzletpolitikai kérdésekben.

939) Több eljárás alá vont előadta az előzetes álláspontra adott észrevételében – visszatérően utalva a C-228/18. sz. ügyben (Budapest Bank) hozott ítéletre -, hogy az átcsábítási tilalom, a no touch kikötés, valamint a közbeszerzési kikötés kapcsán a kikötések cél szerinti versenykorlátozó jellege nem állapítható meg, mivel a cél szerinti korlátozás fogalma csak vállalkozások közötti olyan egyeztetésekre alkalmazható, amely a verseny tekintetében elegendő károssági fokot mutat. Ennek megállapításához kellően szilárd és megbízható tapasztalat kell rendelkezésre álljon, amely azt mutatja, hogy a magatartás általánosan elfogadott módon fogalmilag versenyellenes.

940) Ezzel kapcsolatban kiemeli az eljáró versenytanács, hogy jelen esetben nincsen szó arról, hogy valamiféle teljesen új, eddig ismeretlen, újszerű jogsértést kíván megállapítani, valamilyen eddig nem alkalmazott, nem ismert, ki nem alakult felelősségi alakzatot állapítana meg. Az, hogy egyes eljárás alá vontak az eljáró versenytanács álláspontját, értékelését elutasítják, még nem teszi a vizsgált magatartást és annak értékelését olyan újszerű, megítélését korlátozó tényezővé, ami nem csak, hogy a bírságot, de még a jogsértés megállapíthatóságát is kizárná:

- A minimum árak társulási döntésekkel kapcsolatos joggyakorlata kikristályosodott, az ár rögzítésnek minősül;
- az átcsábítási tilalom az eljáró versenytanács álláspontja szerint az ügyfelek és piac felosztását is jelenti,;
- a no touch kikötés piac felosztásának és a beszerzési források közötti választás korlátozásának minősül;
- a közbeszerzési kikötés a beszerzési források közötti választás korlátozásának minősül a lent kifejtettek szerint.

Az eljáró versenytanács valamennyi vizsgált és jogsértőnek tartott kikötés kapcsán megindokolta, hogy az miért minősül cél szerinti jogsértésnek. Az a tény, hogy az érintett

⁹³⁰ Lásd a 10.1 pont 10) bekezdését; VJ/61-86/2017., 6. számú kérdéshez kapcsolódó melléklet.

⁹³¹ Vj-1/2008, 37. bek., 11.38 Elvi Jelentőségű döntések (2019); Vj-143/016/2008, 37. bek.; Vj-36/2008, 33. bek.; Vj-051/2008, 34. bek.; Vj-135/2008, 8. bek.; Vj-56/2003, FB 3.K.31.377/2005/11, Föv. Ít. 2.Kf.27.129/2009/14.

piaccal, szereplőivel kapcsolatban még nem került jogsértés megállapításra a GVH gyakorlatában, még nem teszi olyan újszerű magatartássá a vizsgált kikötéseket, amelyek kizárnák a cél szerinti jogsértésnek minősülés lehetőségét.

941) Hivatkoztak továbbá arra, hogy egy ajánlás csak akkor minősíthető versenykorlátozónak, hogy ha ténylegesen befolyásolja, vagy képes befolyásolni a vállalkozások magatartását. E körben magyar és uniós joggyakorlatra hivatkozva⁹³² akként érveltek az eljárás alá vontak, hogy a társulási döntések nem tekinthetők kötelező erejű döntésnek és azok nem befolyásolták a tagok tényleges magatartását, ami kétséges teszi a Tpvt. 11. §-ában foglalt tilalom megsértését.

942) Ezzel kapcsolatban utal az eljáró versenytanács, az előző fejezetben írtakra (etikai szabályzat kötelező jellege), valamint az irányadó joggyakorlatra, ami szerint egy ajánlás is minősíthető jogsértőnek, még ténylegesen kifejtett hatás nélkül is. A joggyakorlat alapján továbbá egyértelmű, hogy a horizontális árajánlatok alkalmasak arra, hogy a piac különböző, egymással versenytársi viszonyban lévő szereplői azt megismerve, egyedi döntésüknél figyelembe vegyék versenytársaik jövőbeni árpolitikáját, és így az ajánlott árak következtében más árak érvényesülhetnek a piacon, mint annak hiányában.⁹³³ E körben utal az eljáró versenytanács a joggyakorlatra,⁹³⁴ ami szerint „nem szükséges a Kamarai szabályozás tényleges versenykorlátozó hatásainak bizonyítása sem, így még ha a rögzített árak nem is jelentek meg a gyakorlati alkalmazásban, az EUB gyakorlata szerint az árak rögzítésére irányuló döntés már önmagában elegendő a versenykorlátozó célhoz.⁹³⁵ A további hivatkozások és esetjog megisméltése nélkül hivatkozik továbbá az eljáró versenytanács a 1053), 1055), 1056), 1067) pontokban, valamint a VIII.4.3.4.1 fejezetben írtakra.

VIII.4.3.1. Az átszábitási tilalom

A rendelkezés tartalma

943) Mint az eljáró versenytanács fent kifejtette, a saját szervezetben foglalkoztatott munkavállalók átszábitásának tilalma már 2008-ban elfogadott volt a tagok között. Írásban megszövegezett változatai az alábbiak voltak:

	Szövegezés	említés	megjelenés
I.	<i>„Az SZTMSZ tagok aktívan nem csábitanak át személyzeti tanácsadót a szövetség másik tagjától.”</i>	2010. augusztus 17-i e-mail; 2010. augusztus 31-i e-mail 2011. január 3-i e-mail	Etikai és szakmai sztenderdek, II. pont szerint kiegészítéssel

⁹³² Pl. EuB 96-102, 104, 105, 108 és 110/82. sz. egyesített ügyekben (IAZ) hozott ítélet 20. bek., a GVH Versenytanácsának Elvi Jelentőségű Döntéseinek 11.8 pontja (Vj-75/2001), **Főv. ítéltábla 2.Kf. 27.217/2010/4.**

⁹³³ VJ-56/2003. (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpvt-vel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2014. 11.18. pont)

⁹³⁴ Vj-201/2005, 191. bek.

⁹³⁵ 246/86. ügy SC Belasco és mások kontra Bizottság [EBHT 1989., 2117. o.]

II.	<p>„Az SZTMSZ tagok aktívan nem csábítanak át személyzeti tanácsadót a szövetség másik tagjától. (Kizárólag az álláshirdetésre történő bejelentkezés elfogadott). Amennyiben bármely tag ezt a szabályt megszegi, az új munkáltató az átcsábított munkavállaló után vezetői szintű pozíció esetén 1 millió Ft-ot, alacsonyabb szintű pozíció esetén 400.00 Ft-ot köteles megfizetni.”</p>	<p>2011. április 12-i e-mail</p> <p>2011. április 20-ával elfogadva</p>	<p>Etikai és szakmai sztenderdek</p>
III.	<p>„Az SZTMSZ tagok aktívan nem csábítanak át személyzeti tanácsadót a szövetség másik tagjától. E körben a munkatárs vagy alvállalkozó átcsábításának tekintendő harmadik személy vagy ügyfél ajánlása, abban az esetben is, ha a munkavállaló aktív munkakeresést folytat. Nem tekintendő átcsábításnak, ha a keresést végző tag adatbankban talál rá a munkavállaló anyagára. Ezt vita esetén a tag arra alkalmas dokumentumokkal igazolni köteles.”</p>	<p>2012. szeptember 27-i közgyűlésen elfogadva</p>	<p>Etikai és szakmai sztenderdek</p>
IV.	<p>A változások aláhúzással jelölve:</p> <p>„SZTMSZ tagok aktívan nem kezdeményeznek <u>munkavégzésre irányuló bármilyen szerződéses jogviszonyt a szövetség másik tagjának munkatársával vagy kizárólagos szerződéssel bíró alvállalkozójával (Kizárólag az álláshirdetésre történő bejelentkezés elfogadott). Kivételt képez, amennyiben ez minden érintett fél akaratlagos beleegyezésével történik. E körben a munkatárs vagy alvállalkozó átcsábításának tekintendő harmadik személy vagy ügyfél ajánlása, abban az esetben is, ha a munkavállaló aktív munkakeresést folytat. Nem tekintendő átcsábításnak, ha a keresést végző tag <u>állásportálon</u> talál rá a munkavállaló anyagára. Ezt, vita esetén, a tag arra alkalmas dokumentumokkal köteles igazolni. (<u>printscreen</u>)</u></p> <p>Amennyiben bármely tag fenti szabályt megszegi, az új munkáltató az átcsábított munkavállaló után az <u>alábbi közvetítési díjakat köteles megfizetni az előző munkáltatónak:</u></p> <p><u>ügyvezető/cégvezető esetén: 2.000.000 Ft</u></p> <p><u>vezetői szintű pozíció esetén (területi vezető, csoportvezető, üzletágvezető): 1 millió Ft</u></p>	<p>2017. február 7-i e-mail;</p> <p>2017. március 17-i e-mail</p> <p>2017. március 20-i e-mail</p>	<p>Etikai és szakmai kódex, V. pont szerint kiegészítéssel</p>

	<i>ot, alacsonyabb <u>beosztotti szintű pozíció esetén (researcher, toborzó, tanácsadó esetén) 840,000 Ft-ot</u></i>		
V.	A IV. pontban írtak, az alábbi változással (aláhúzással jelölve): <i>vezetői szintű pozíció esetén (területi vezető, csoportvezető, üzletágvezető): <u>1,5 millió Ft-ot</u>, alacsonyabb beosztotti pozíció esetén (researcher, toborzó, tanácsadó esetén) <u>600,000 Ft-ot</u></i>	2017. március 21-i közgyűlésen elfogadva	Etikai és szakmai kódex

944) Az átcsábítási tilalom szövegének valamennyi változata más tagvállalkozás munkavállalójának (értve ez alatt a tag munkaerő-közvetítési, illetve munkaerő-kölcsönzési tevékenységhez kapcsolódó bármely tanácsadói pozíciót) aktív megkeresését tiltotta.

945) A 2012. szeptember 27-i közgyűlési módosítás az aktív megkeresés körét arra a helyzetre is kiterjesztette, ha ügyfél vagy harmadik fél ajánlott volna egy egyébként is állást kereső jelöltet. A 2012. szeptember 27-i módosítás egyértelműsítette azt is, hogy nem tiltott olyan munkavállalónak állásajánlatot adni, akinek önéletrajza valamilyen álláskeresési adatbankban szerepelt.

946) Az átcsábítás először a személyzeti tanácsadó munkavállalókra vonatkozott, majd ezt kibővítették 2012. szeptember 27-ével azokra a személyekre is, akik vállalkozási jogviszonyban álltak valamelyik taggal.

947) Az elsőként a 2017. február 7-i, „Etikai és szakmai kódex” tárgyú e-mailben megjelent, az átcsábítási tilalom megsértéséhez kapcsolódó, pozíciók szerint differenciált díj (mint szankció) bevezetéséről a 2017. március 21-i közgyűlésen döntöttek.

A rendelkezés gazdasági és jogi háttere

948) Az a korlátozás, hogy egy vállalat nem kereshet meg bárkit, hogy őt alkalmazza, a munkavállalókért folytatott versenyt korlátozza. A megfelelően képzett szakemberek megszerzése a piaci verseny egy fontos alapköve, az ezt korlátozó előírások súlyosan sértik a gazdasági versenyt. Az eljárás alá vontak is elismerték (lásd a VI.8.2 fejezetet), hogy kiemelt jelentősége van annak, hogy milyen alkalmazottal rendelkeznek a szolgáltatásaik nyújtása során.

949) Mind a kölcsönzés, mind a közvetítés esetén a vállalkozások humán erőforrás állományának összetétele befolyásolja, milyen minőségű szolgáltatást tudnak nyújtani.

950) Egy SZTMSZ tagnál foglalkoztatott személy rendelkezhet olyan piaci ismerettel, tapasztalattal, amely hozzájárulhat, hogy egy másik tag új tevékenységi területen (pl. munkaerő-kölcsönzés mellett a közvetítési piacon, és fordítva) kezdjen működni, ahogy arra a Randstad utalt nyilatkozatában. Akár arra is kihatással lehet egy munkaerő-közvetítési tanácsadó ismerete, tapasztalata, hogy az őt foglalkoztató vállalkozás milyen szakterületen képes közvetítést végezni; ilyen speciális terület lehet az ahc international által említett turizmus⁹³⁶, vagy pénzügyi terület, illetve IT. E speciális ismeretű,

⁹³⁶ VJ/61-181/2017., 5. kérdésre adott válasz.

tapasztalatú tanácsadók megszerzése tehát lehetővé teheti, hogy újabb szegmensben nyújtson közvetítési szolgáltatást egy munkaerő-közvetítő cég. Ennek kizárása tehát stabilizálhatja, hogy adott közvetítő cég melyik piaci szegmensben tevékenykedik.

- 951) Emellett az adott közvetítési szegmensben kereső ügyfeleket az átcsabított tanácsadó „magával viheti”, ahogy azt az ahc international és a Randstad nyilatkozata is tartalmazza. Ezért az átcsabítás elvi kizárása az adott tanácsadóhoz kötődő ügyfelek felosztását is eredményezheti.
- 952) Az átcsabítási tilalom előírása ugyanakkor azt is befolyásolja, hogy az eljárás alá vontak milyen forrásból kereshetnek meg a tevékenységük ellátását végző munkavállalót állásajánlattal, ami a beszerzési források közötti választás korlátozásaként értékelhető. A Tptv. 11. § (1) bekezdésének c) pontja szerinti „beszerzési forrás” fogalomba valamennyi az adott piaci tevékenység végzéséhez szükséges input (forrás), így a munkaerő is beletartozik.
- 953) A beszerzési források felosztása a keresleti oldalon korlátozza a versenyt. Az ilyen megállapodások eredményeként az érintett vállalkozások döntési szabadsága megszűnik vagy korlátozódik arra vonatkozóan, hogy meghatározott, számunkra fontos gazdasági eszközöket – például nyersanyagokat, vagy az üzletvitelhez fontos szolgáltatásokat stb. – hol szereznek be.⁹³⁷
- 954) A fúziókontroll során sztenderd kapcsolódó versenykorlátozásnak minősülhet az eladó-vevő viszonyban az eladót terhelő olyan korlátozás, hogy meghatározott ideig (főszabályként három évig) nem csábítja el a vevő munkavállalóit, hiszen ez a magatartás azt eredményezhetné, hogy a jelentős know-how-t birtokló, és így az összefonódás értékének megőrzését szolgáló munkavállaló elcsabításával a vevő által megszerzett vállalkozás értéke lecsökken. Ezen korlátozások kapcsán azonban szükséges, hogy az a vállalkozások összefonódásához közvetlenül kapcsolódjon, illetve ahhoz szükséges legyen.
- 955) A munka törvénykönyve szintén tartalmaz olyan szabályt (versenytilalmi megállapodás⁹³⁸), aminek alkalmazásával a munkavállalókkal kötött munkaszerződésekben elvileg korlátozhatták az SZTMSZ tagok, hogy munkavállalóik konkurens vállalkozáshoz menjenek el dolgozni, bár ennek alkalmazása kevéssé volt jellemző.⁹³⁹ Kiemelendő, hogy az Mt.-n alapuló korlátozás esetén a munkavállaló számára megfelelő ellenérték fizetendő és időben korlátozott. Egy ilyen versenytilalmi kikötés esetén az adott munkavállalót megkeresni, felvenni, esetleg átcsabítani szándékozó munkáltató megkeresheti a munkavállalót, neki ajánlatot tehet, magához csábíthatja, aki ekkor képes annak mérlegelésére, hogy az új lehetőséggel élni kíván-e, és e döntése meghozása során arra is tekintettel lehet, hogy őt a meglévő munkahelyéhez versenytilalmi kikötés fűzi-e.
- 956) Azon eljárás alá vonti érvekkel kapcsolatban, miszerint a rendelkezés célja nem az volt, hogy tiltsa az átcsabítást, hanem ennek esetére közvetítési díj alkalmazását írták elő, az eljáró versenytanács előadja, hogy ezt az értelmezést a kikötés szövegezése sem támasztja

⁹³⁷ Lásd például Vj-62/2012.

⁹³⁸ Az 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. Az Mt. (2) szerrint 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 alapbér egyharmada.

⁹³⁹ VJ/61-187/2017., 10. kérdésre adott válasz; VJ/61-166/2017., 17. kérdésre adott válasz.

alá, sem az, hogy az átcsábítás megvalósulása esetére szankcióként kellett díjat fizetni, illetve, hogy a szabály megsértése etikai eljárást vonhatott maga után.

A rendelkezéssel elérni kívánt célkitűzés

- 957) Az SZTMSZ tagvállalkozások azonban a fentieket lényegesen meghaladóan azt a döntést hozták, hogy nem csábítanak el munkavállalót az SZTMSZ más tagjától, amely tag horizontális versenytársnak minősül a tőle független SZTMSZ tagtól a munkavállalóért folytatott versenyben. A VI.8.1 fejezetben bemutatottak szerint a rendelkezés mögött az a gondolat húzódott meg, nyilvánvalóan az volt a célkitűzés, hogy az SZTMSZ tagjai egymás munkavállalóit ne vegyék el egymástól, ne keressenek meg munkatársakat, így az ne vihesse el adott esetben az ügyfeleket, a know-howt, ne kelljen az adott munkáltatónak munkavállalót pótolni, betanítani. Ez a döntés a felek közti azon bizonytalanságot iktatja ki, hogy egy-egy munkavállalót egy másik tagvállalkozás akár jobb ajánlattal megkeressen, őt az eredeti munkáltatójától megpróbálja elcsábítani. Egy ilyen korlátozás megfosztja a munkavállalót attól, hogy egy másik munkáltató jobb ajánlattal megkeresse, és így megfosztja őt attól, hogy magasabb fizetésre, jobb munkakörülményekre tehesen szert, az „inkumbens” foglalkoztatóról pedig képes levenni azt a terhet, versenynyomást, amit egy vele, az adott munkavállalójáért versengő munkáltató ilyen kikötés hiányában képes lenne ráhelyezni. Más, esetlegesen legitim célra irányuló célkitűzést sem az eljárás alá vontak, sem az eljáró versenytanács nem azonosított.
- 958) A fenti megállapítást nem kérdőjelezi meg az SZTMSZ előzetes álláspontra tett azon észrevétele, ami szerint tagjainak szándéka nem a tanácsadók átcsábításának korlátozása volt, hanem az átcsábítás esetén az érintett vállalatnál keletkező veszteséget kívánták kompenzálni egy közvetítési díjjal.
- 959) Azon érveléssel (549. alszámú beadvány) sem ért egyet az eljáró versenytanács, a rendelkezés jogszerű indoka a kisebb vállalkozások védelme lett volna és a szövetségen belüli együttműködés elősegítése. A kikötés révén ugyanis a munkavállalók jobb ajánlatokkal való megkeresése, elcsábítása volt tiltott, a munkavállalóért folytatott versenyt korlátozták a tagok, azért, hogy a munkavállalói status quo-t rögzíthessék.
- 960) Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy álláspontja szerint a vállalkozások által kiemelten fontosnak tekintett szakember állomány megőrzésének, védelmének nem az a jogilag megfelelő módja, hogy a vállalkozások a társulás keretein belül a tagok átcsábítási törekvéseinek gátat szab, hanem adott esetben azzal is tud a fluktuáció ellen tenni, hogy a szakemberei számára biztosított feltételeket, munkakörülményeket jobbá teszi, fejleszti.
- 961) Egy friss tanulmány⁹⁴⁰ is megerősíti az eljáró versenytanács azon álláspontját, miszerint az átcsábítási tilalom révén a tagvállalkozások gyakorlatilag a munkavállalók felosztását érik el, hiszen egy tagvállalkozás nem keresheti meg aktívan egy másik tagvállalkozás munkavállalóit ajánlattal. Ezen kikötés révén a munkavállalók számára csökken a munkaerőpiaci értékükkel kapcsolatos rendelkezésre álló információ, hiszen a munkáltatók nem úgy versenyeznek értük, mint egy átcsábítási tilalom nélküli helyzetben. Ez a munkavállaló és munkáltató közötti aszimmetrikus helyzet további súlyosbodását idézi elő. A munkavállaló a kikötés révén kevesebb munkavégzésre szóló ajánlatban részesülhet, ami elzárja a munkavállalót az esetleges előrelépési lehetőségektől. A munkáltató a saját felvételi eljárására vonatkozó döntéseket meghozhatja önállóan, az azonban nem megengedhető az eljáró versenytanács álláspontja szerint, hogy a vállalkozások egy társulási döntés révén korlátozzák a munkaerő felvételére vonatkozó döntési szabadságukat.

⁹⁴⁰ <https://www.competitionpolicyinternational.com/no-poaching-agreements-and-antitrust-enforcement/>

- 962) A Tpv. kommentár a törvény 2. §-ához kapcsolódóan is kifejti, hogy a „munkavállaló általános ismereteinek új munkahelyen való felhasználása nem korlátozható, ez sértené a szabad munkavállalás elvét, s természeténél fogva sem akadályozható meg, az úgynevezett általános szakmai tudás és az attól nem elválasztható információ átvitele. A munkavállalókért zajló munkaerő-piaci verseny természetes velejárója, hogy a munkáltatók igyekeznek megszerezni mind a munkaviszonyban nem álló, mind a munkaszerződés által kötött munkavállalók legjavát, a versenytársak munkavállalókért zajló versenye versenyjogi szempontból önmagában nem jogsértő, sőt a munkavállalók szempontjából támogatandó. E verseny természetszerű következménye az, hogy minél kedvezőbb ajánlattal próbálják megnyerni a munkavállalót.”
- 963) Kiemelendő, hogy ugyan jelen esetben az SZTMSZ tagok a munkaerő-kölcsönzés és/vagy munkaerő-közvetítés piacán aktívak, azonban az átcsábítási tilalom még abban az esetben is jogsértőnek minősülhetne, hogy ha az adott vállalkozások nem ugyanazon a piacon működnének, hiszen a lényegi szempont, hogy a munkáltatók egymás versenytársainak minősülnek a munkaerőért folytatott verseny piacán.
- 964) Az Amerikai Egyesült Államok antitröszt joga szerint az átcsábítási tilalom, amely nem más jogszerű célhoz (pl. a fent említett összefonódás értékének megőrzési célja) kapcsolódik, hanem pusztán egyedül, önmagában áll, per se jogellenes, 2016. októberétől pedig büntetőjogi szankcióval is sújthatóak.⁹⁴¹
- 965) Az OECD 2019. május 9-ei keltezésű „Competition Concerns in Labour Markets – Background Note” anyaga⁹⁴² is hivatkozik az USA fenti megközelítésére.
- 966) További nemzetközi joggyakorlatot a határozat 2. sz. melléklete tartalmaz, amely szerint általánosságban megállapítható, hogy az átcsábítási tilalom, azaz a no-poach kikötések versenyjog jogsértőnek minősülnek külföldön (lásd. pl. az amerikai, angol, francia, spanyol gyakorlatot) is.
- 967) Az átcsábítási tilalom által megvalósuló ügyfélkör felosztás (fenti 950) - 951) pontok) különösen súlyos jogsértésnek minősül az EU joggyakorlata szerint is. A kialakult joggyakorlat szerint⁹⁴³ „különösen káros összejátszási formáknak minősülnek azok a megállapodások, amelyeknek jellegüknél fogva az a céljuk, hogy felosszák a szolgáltatásokat igénybe vevő ügyfélkört. Így az ügyfélkör felosztásáról szóló megállapodások – az árakról szóló megállapodáshoz hasonlóan – nyilvánvalóan a legsúlyosabb versenykorlátozások kategóriájába tartoznak (lásd ebben az értelemben: Bizottság kontra Stichting Administratiekantoor Portielje ítélet, C-440/11 P, EU:C:2013:514, 95. és 111. pont).”
- 968) A rendelkezés keretében a felek a munkavállalóikért folytatott verseny korlátozását tűzik ki célul, hiszen azáltal, hogy az aktív megkeresést kizárják, a munkavállalóért folytatott verseny csökken, hiszen a munkáltató azt vállalja, hogy vissza fogja magát és nem keresi meg az adott munkavállalót, aki egyébként megfelelő lehetne a betöltendő pozícióra. Az uniós esetjog⁹⁴⁴ is foglalkozott már olyan versenytilalmi kikötéssel, aminek keretében a felek a közöttük lévő verseny kiiktatását célozták megállapodásukkal, azaz a felek ahelyett, hogy „a nyitott és versengő piacon rendes körülmények között elvárható magatartásnak megfelelően kölcsönösen versenyeztek és riválisokként viselkedtek volna, szándékosan megállapodtak abban, hogy egymás piacain kiiktatnak és korlátoznak minden versenyt, ezáltal pedig a kikötés piacfelosztási megállapodásnak minősül” Jelen esetben a

⁹⁴¹ <https://www.justice.gov/atr/division-operations/division-update-spring-2018/antitrust-division-continues-investigate-and-prosecute-no-poach-and-wage-fixing-agreements>

⁹⁴² [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP\(2019\)2/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP(2019)2/en/pdf)

⁹⁴³ C-172/14. sz. ítélet, ING Pensii – Societate de Administrare a unui Fond de Pensii Administrat Privat SA és Consiliul Concurenței előzetes döntéshozatali eljárás

⁹⁴⁴ T-216/13., Telefonica kontra Bizottság (Európai Bíróság által jóváhagyva), lásd különösen 44. pont.

felek a munkavállalóikért folytatott versenyt iktatták ki a versenytilalmi kikötéssel, így megvalósítva közöttük a piac felosztását célzó jogsértést.

969) Az átcsábítási tilalom alkalmazását illetően az ügyfelek előadásai, a feltárt etikai bizottsági eljárások és korabeli e-mailek alapján megállapítható, hogy azt a tagok a gyakorlatban számos alkalommal figyelmen kívül hagyták, ez azonban a jogsértés súlya körében értékelendő, azonban a jogsértés megállapíthatóságát nem befolyásolja. Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy egy versenykorlátozó céllal rendelkező megállapodás, döntés még akkor is tiltott, ha a részes felek vagy azok egyike soha nem szándékozott azt betartani, vagy végrehajtani⁹⁴⁵. Amennyiben a versenyfelügyeleti eljárás során megállapítást nyer, hogy egy megállapodás létezik, és az a gazdasági verseny megakadályozását, korlátozását vagy torzítását akár csak célozza is, a versenyjogi jogsértés megvalósul. Ebben az esetben a jogsértés megállapításához a megállapodás piaci hatásának vizsgálata szükségtelen.⁹⁴⁶ Az uniós joggyakorlat is ezt támasztja alá⁹⁴⁷: „Az EUMSZ 101. cikk (1) bekezdésének alkalmazásában ugyanis a megállapodás tényleges hatásait felesleges figyelembe venni, amennyiben kitűnik, hogy a megállapodás célja a verseny korlátozása, megakadályozása vagy torzítása. Különösen erről van szó a versenyt nyilvánvalóan korlátozó megállapodások, úgymint az árak rögzítése és a piac felosztása esetén (2011. december 8-i KME Germany és társai kontra Bizottság ítélet, C-389/10 P, EU:C:2011:816, 75. pont).”

970) A vizsgált kikötés a fentiek értelmében tartalma, célkitűzései és jogi gazdasági háttere alapján, illetve a rendelkezésre álló tapasztalat szerint is az eljáró versenytanács álláspontja szerint cél szerinti jogsértésnek minősül, mert az eljáró versenytanács szerint nyilvánvalóan elegendő károssági fokot mutat a rendes piaci verseny megfelelő működésének akadályozása miatt, hiszen a döntés kifejezetten arra irányult, hogy a megbízók/ügyfelek felosztásra kerüljenek, valamint a beszerzési források közötti választási lehetőség korlátozódjon.

971) Az átcsábítási tilalommal kapcsolatos SZTMSZ döntés a munkaerő-közvetítési, illetve munkaerő-kölcsönzési piacon a megbízók/ügyfelek felosztását, valamint a beszerzési források közül való választás lehetőségének korlátozását célozza az eljáró versenytanács álláspontja szerint. E magatartás a Tptv. 11. § (2) bekezdés d), illetve c) pontjaiban foglalt tényállások megvalósításával a Tptv. 11. § (1) bekezdését sérti.

VIII.4.3.2. A no touch kikötés

A rendelkezés tartalma

no touch	Szövegezés	említés	elfogadás és megjelenés
I. változat	„Az SZTMSZ tagok vállalják, hogy egy adott Ügyfélhez általuk	2010. augusztus 17-i e-mail, 2011.	II. pont szerint módosítva Etikai és

⁹⁴⁵ C-209-215. és 218/78. sz. egyesített ügyek Van Landewyck kontra Bizottság [EBHT. 1980., 3125. o.]; T-304/02. sz. ügy Hoek Loos NV kontra Bizottság [EBHT. 2006., II-1887. o.]; 56. és 58/64. sz. ügy Consten and Grundig kontra Bizottság [EBHT. 1966., 299. o.]; C-238/99. P., C-244/99. P., C-245/99. P., C-247/99. P., C-250/99. P.-C-252/99. P. és C-254/99. P. sz. egyesített ügyek, Limburgse Vinyl Maatschappij NV (LVM) és mások kontra Bizottság [EBHT 2002., I-8375. o.] 509. pont; T-39/92. és T-40/92. sz. egyesített ügyek, Groupement des cartes bancaires "CB" et Europay International SA kontra Bizottság, [EBHT 1994., II-49. o.] 87. pont; T-18/03. sz. ügy CD-Contact Data GmbH kontra Bizottság [EBHT-ban még nem jelent meg].

⁹⁴⁶ Ld. pl. a Legfelsőbb Bíróság Kfv.IV.37.058/2009/12. számú végzését, valamint a Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.650/2010/7. és 2.Kf.27.408/2010/5. számú ítéleteit.

⁹⁴⁷ T-216/13., Telefonica kontra Bizottság (Európai Bíróság által jóváhagyva), 229-230. pontok.

	<i>kiközvetített munkatársakat semmilyen körülmények között közvetlenül állásajánlással nem keres meg.”</i>	augusztus 23-i e-mail	szakmai sztenderdekben
II. változat	<i>„Az SZTMSZ tagok vállalják, hogy egy adott Ügyfélhez saját maguk által kiközvetített munkatársakat semmilyen körülmények között közvetlenül állásajánlással nem keres meg.”</i>	2011. január 3-i e-mail, 2011. április 12-i e-mail	<u>2011. április 20-ával elfogadva</u> Etikai és szakmai sztenderdek
III.változat	<i>„Ajánljuk, hogy a megbízók ne alkalmazzák tanácsadóinkat (különös tekintettel a megbízó keresésén dolgozóakra) a 2 cég közötti szerződéses viszony érvénye alatt, legfeljebb abban az esetben, ha a munkaerő-közvetítő ezt írásban megengedi.” (8. a) pont)</i> <i>„Ajánljuk, hogy a megbízó és a munkaerő-közvetítő cég szerződéses viszonya alatt, a megbízónál elhelyezett munkavállalót más megbízóhoz se aktívan, se passzívan ne közvetítse.” (8. b) pont)</i> <i>„A megbízó vállalat munkavállalóit illetően, különös tekintettel a nagyvállalatokra nem ajánlunk egyéb kikötéseket, de kereskedelmi szempontból elfogadhatónak tartjuk.” (8. c) pont)</i>	2016. november 3-i e-mail, 2017. január 7-i e-mail, 2017. január 17-i e-mail, 2017. február 2-i e-mail, 2017. március 17-i e-mail	<u>2017. március 21-i közgyűlésen elfogadva</u> Etikai és szakmai kódex

A rendelkezés gazdasági és jogi háttere

972) Az ügyfényilatkozatok alapján megállapítható, miszerint a no touch követelmény lényege, hogy amennyiben egy munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozás egy adott munkavállalót egy adott ügyfél részére díj ellenében sikeresen kiközvetített, a munkavállalót utóbb nem keresheti meg állásajánlással.⁹⁴⁸

973) A no touch kikötés alkalmazása az eljárás alá vontak előadása szerint – alapvetően a nemzetközi gyakorlattal egyezően, a multinacionális ügyfelek kérésére – általános gyakorlat a megbízó és közvetítő viszonyában, iparági szintű etikai norma, amely rendszerint a közvetítési szerződésekben is megjelenik.⁹⁴⁹ A Work Force nyilatkozata szerint sokszor nem is jön létre enélkül megbízás.⁹⁵⁰ A no touch kikötés az ügyfelekkel

⁹⁴⁸ VJ/61-65/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-82/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-88/2017., 12. e) kérdésre adott válasz; VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.I.5. pont; VJ/61-87/2017. 18. kérdésre adott válasz.

⁹⁴⁹ VJ/61-65/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-86/2017., 16. kérdésre adott válasz; VJ/61-61/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-82/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz, 18.5. pont; VJ/61-91/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz;

⁹⁵⁰ VJ/61-87/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

kötött szerződésekben rendszerint időkorláttal szerepel; az MP Solutions szerint ez a követelmény akár a szerződés megszűnését követő egy-két évig is érvényes lehet.⁹⁵¹

974) Az Etikai és szakmai sztenderdek a közvetített munkavállaló aktív, vagyis közvetlen megkeresését tiltotta. Azonban a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i változata a közvetlen megkeresés mellett további szigorításként már a passzív megkeresést is tilalmazta. Eszerint akkor sem lehetett az adott személyt közvetíteni, ha maga jelentkezett álláskeresői szándékkal az öt korábban sikeresen közvetítő vállalkozáshoz, ezzel teljesen kizárva az ilyen személyek adott tag általi újabb közvetítését.

A rendelkezés által elérni kívánt célkitűzések

975) Azáltal azonban, hogy a no touch klauzula megjelenik a tagok piaci tevékenységét szabályozó Etikai és szakmai sztenderdekben, a Munkaerő-közvetítési ajánlásban, majd az Etikai és szakmai kódexben, lényegében a tagok egymást biztosítják arról, hogy adott, általuk már sikeresen közvetített munkavállalót a továbbiakban (aktívan) nem keresnek meg állásajánlattal, illetve abban az esetben sem vesznek részt a közvetítésében, ha maga jelentkezne adott taghoz (passzív közvetítés kizárása).

976) Mivel a no touch fenti II. változata időbeli megkötést sem tartalmaz, az adott munkavállaló közvetítését az öt korábban sikeresen közvetítő vállalkozás többé nem végezheti. Ez azt jelenti, hogy a későbbiekben az adott munkavállaló közvetítését a további tagvállalkozások (és más versenytársak) végezhetik, különösen a passzív közvetítés előírása esetén. Ennek elsősorban a Pannon-Work által hivatkozott, speciális adottságú jelölt esetében lehet jelentősége.

977) Az eljáró versenytanács szerint azzal, hogy a tagok egymással szemben (és nem csupán a megbízó-közvetítő viszonyában, a köztük lévő szerződéses keretek között csak) vállalják, hogy adott munkavállalóval, vagyis a közvetítési tevékenység szempontjából releváns erőforrással már nem vesznek részt a közvetítési versenyben, lényegében felosztják egymás között a beszerzési forrásokat, illetve korlátozzák a beszerzési források közül való választás lehetőségét. A munkaerő közvetítő vállalkozások és az ügyfél viszonyában felmerülő etikai elvárás, miszerint az ügyfél elvárja, hogy a vállalkozás által kiközvetített munkavállalót a vállalkozás ne közvetítse tovább, az eljáró versenytanács szerint nem legitim célkitűzés, hiszen ez a versenytársak közötti versenyt korlátozó rendelkezés nélkül kétoldalú, időben korlátozott szerződéses kikötéssel is elérhető lett volna. A társulási tagok azonban társulási döntési szintre emelik ezt a korlátozó intézkedést, gyakorlatilag általánosan korlátozva a kiközvetített munkavállalóért folyó versenyt az öt korábban kiközvetítő - és így a kvalitásait, hátterét, preferenciáit, kikötéseit jól ismerő - közvetítő vonatkozásában, ahelyett, hogy ennek esetleges szabályozását a kiközvetítő és a megbízó közötti jogviszonyra bíznák, akként, hogy a Munka törvénykönyvében szabályozott (228. §) versenytildalmi kikötésben állapodnának meg.

978) A kikötés révén a tagok a versenyt kizárják a tekintetben, hogy az egyszer már kiközvetítő cég az adott személyt ne közvetíthesse ki újból. A személy irányába, a társulási tagok között a verseny így korlátozottá válik, nem versenyeznek érte úgy, mint ilyen kikötés hiányában. Ez a kikötés a versenyből a korábbi kiközvetítő kiiktatása révén korlátozottabb, ami megvalósítja a piac felosztását is a közvetítő cégek között. E körben az eljáró versenytanács visszautal továbbá a fenti 968). pontban írtakra és az ott hivatkozott esetjogra, mivel azt ezen magatartás értékelése során is relevánsnak tartja, hiszen ez a kikötés is versenytildalmi kikötésnek minősül a korábban kiközvetítő cég részéről, így cél szerinti versenykorlátozást valósít meg az eljáró versenytanács álláspontja szerint.

⁹⁵¹ VJ/61-88/2017., 18. kérdésre adott válasz; VJ/61-91/2017., 18. kérdésre adott válasz.

- 979) A kikötés tartalma, jogi-gazdasági háttere és célkitűzése alapján cél szerinti versenykorlátozásnak minősül, hiszen célja pont azt kizárni, hogy a közvetítő cégek a beszerzési források összességével versenyezzenek egyes megbízók irányába, a versenyt pedig a korábbi közvetítő cég kizárásával kiiktatják e tekintetben. A kikötés révén egyébként a kiközvetített munkavállalók lehetőségei is romlanak, hiszen adott esetben egy közvetítő cég egy, a munkavállaló számára kedvezőbb feltételeket jelentő lehetőségtől esik el, hiszen az őt már korábban kiközvetítő cég számára fel sem merülhet, mint lehetséges jelölt az új állásra. A munkavállalót érintő hátrány kapcsán az eljáró versenytanács visszaüt az átcábitási tilalom kapcsán e téren írtakra..
- 980) A beszerzési források felosztása a keresleti oldalon korlátozza a versenyt. Az ilyen megállapodások eredményeként az érintett vállalkozások döntési szabadsága megszűnik vagy korlátozódik arra vonatkozóan, hogy meghatározott, számunkra fontos gazdasági eszközöket – például nyersanyagokat, vagy az üzletvitelhez fontos szolgáltatásokat stb. – hol szereznek be.⁹⁵²
- 981) A no touch kikötés körébe tartozik az az először a Munkaerő-közvetítési ajánlás 2016. november 3-i változatában megjelent, az Etikai és szakmai kódex 8.a pontjába beépített rendelkezés, amikor az ügyféllel kötött szerződésben rögzítik, hogy az nem keresheti meg állásajánlattal a munkaerő-közvetítő (HR) tanácsadóit, legfeljebb annak írásbeli engedélye esetén. Az eljáró versenytanács szerint ez a rendelkezés arra ösztönzi a tagokat, hogy ilyen előírás alkalmazásával korlátozzák, hogy munkavállalóknak állásajánlatot adjanak a megbízóik, ami a fentiekkel egyezően arra irányul, hogy a munkaerő-közvetítők, illetve megbízóik felosszák egymás között a beszerzési forrásokat, illetve kizárják a beszerzési források közül való választás lehetőségét.
- 982) A rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg, hogy az SZTMSZ előírásai bármilyen módon közrejátszottak volna abban, hogy a no touch kikötést a tagok – az ügyfelek előírásai nyomán, valamint etikai okokból – egyébként ténylegesen alkalmazták, ez azonban nem befolyásolja a jogsértés megállapíthatóságát (e körben utal az eljáró versenytanács a 969) pontban írtakra).
- 983) A Kelly által az előzetes álláspontra tett azon észrevételével kapcsolatban, ami szerint alternatív magyarázatait adta a no touch kikötésnek és a kölcsönzési minimáldíjnak, mely alternatív magyarázatok kizárják a rendelkezések cél szerinti jogsértőnek történő megállapíthatóságát, az eljáró versenytanács általános, nem csak a no touch kikötésre irányadó jelleggel kiemeli, hogy a kizárólag közvetett bizonyítékok alapján hozott határozat esetén irányadó, hogy a jogsértés csak akkor állapítható meg, ha a jogsértő magatartás valamennyi lényeges körülményére vonatkozóan más ésszerű magyarázat nem lehetséges⁹⁵³.
- 984) A jelen esetben nincsen arról szó, hogy az eljáró versenytanács a kikötéssel kapcsolatos értékelését kizárólag közvetett bizonyítékokra, következtetésekre, piaci eseményekre, esetleg kizárólag közgazdasági bizonyítékokra alapított volna. Értékelése során a feltárt tényállásra támaszkodott, illetve az Etikai Kódexben konkrétan szereplő kikötésekre, amire tekintettel az eljárás alá vontak alternatív válaszai nem foghatnak helyt a jogsértés megállapíthatósága kapcsán. Utal rá az eljáró versenytanács, hogy irati bizonyítékok rendelkezésre állása esetén önmagában az alternatív magyarázat, illetve az üzleti érdek hiányára hivatkozás nem elegendő a jogsértés megállapíthatóságának megkérdőjelezéséhez⁹⁵⁴.

⁹⁵² Lásd például Vj-62/2012.

⁹⁵³ FKMB 32.K.30.768/2015/105. 16. o

⁹⁵⁴ T-67/00., T-68/00., T-71/00. és (T-78/00. sz. JFE Engineering Corp. és társai kontra az Európai Közösségek Bizottság egyesített ügyekben 2004. július 8-án hozott ítélet [EBHT 2004, II-2501] 181–187. pont

985) A no touch kikötésre vonatkozó SZTMSZ döntés a munkaerő-közvetítési piacon a beszerzési források felosztását, illetve a beszerzési források közül való választás lehetőségének kizárását célozta és az eljáró versenytanács szerint nyilvánvalóan elegendő károsági fokot mutat a rendes piaci verseny megfelelő működésének akadályozása miatt,. E magatartás a Tpvt. 11. § (2) bekezdés c), illetve d) pontjaiban foglalt tényállások megvalósításával a Tpvt. 11. § (1) bekezdését sérti.

VIII.4.3.3. A sortartás

986) A sortartás fogalma már a 2008. április 8-i szekcióülésen körvonalazódott, annak pontos, szöveges változata a 2010. augusztus 17-i e-mailben olvasható először, amely változatlan formában épült be az Etikai és szakmai sztenderdek, majd az Etikai és szakmai kódex rendelkezései közé:

Szövegezés	szövegszerű említés	elfogadás és megjelenés
<p>„A Tagok a felmerülő vitákat egymás között, lehetőleg az Ügyfél bevonása nélkül rendezik, különös tekintettel a jelöltek tulajdonlása esetén. A sikeres elhelyezés esetén járó díj azt a tagot illeti meg, amely a jelölt jellemzését és CV-jét előbb bocsátotta az Ügyfél rendelkezésére. Amennyiben a díjat a felek megosztják, írásban rendelkezniük kell az Ügyfél felé nyújtott garancia megosztásáról is. Amennyiben a garanciavállalást az érintettek nem tudják teljesíteni, kérhetik a Tagok közreműködését.”</p>	<p>2010. augusztus 17-i e-mail, 2010. augusztus 23-i e-mail, 2011. január 3-i e-mail, 2011. április 12-i e-mail</p>	<p><u>2011. április 20-ával elfogadva</u> Etikai és szakmai sztenderdek, majd Etikai és szakmai kódex</p>

987) A sortartás értelmezéséhez szükséges visszautalni a munkaerő-közvetítés folyamatára: a jelöltek meghallgatása után a munkaerő-közvetítő vállalkozások az ügyfél igényeinek megfelelő jelöltekről listát (ún. short list)⁹⁵⁵ készítenek. Az ügyfélnek jeleznie kell, hogy a listán szereplő egyes jelölteket ismeri-e korábról (pl. a jelölt korábban közvetlenül jelentkezett-e álláshirdetésre; más közvetítő már korábban megadta-e neki a jelölt nevét). Az ügyfél visszajelzése kizárólag azt tartalmazza, hogy ismeri vagy sem a jelöltet; arról, hogy milyen forrásból és mikor ismerte meg, nem ad tájékoztatást a munkaerő-közvetítőnek. Amennyiben az ügyfél már ismeri a jelöltet, új jelöltet kell keresnie.⁹⁵⁶

988) A sortartás előírása azt a helyzetet kezeli, amikor egy ügyfél egyidejűleg több munkaerő-közvetítővel áll szerződéses kapcsolatban, és ugyanazt a jelöltet több vállalkozás közvetítené felé, vagyis a jelölt több short list-en is szerepel.⁹⁵⁷ Ha az ügyfél

⁹⁵⁵ short list

⁹⁵⁶ VJ/61-88/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.6. pont.

⁹⁵⁷ VJ/61-65/2017. 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.6. pont; VJ/61-87/2017., 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-88/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.6. pont; VJ/61-166/2017., 21. kérdésre adott válasz.

egy ilyen jelölttel később munkaszerződést köt,⁹⁵⁸ általában annak a munkaerő közvetítőnek fizet, amelyik először javasolta a jelöltet.⁹⁵⁹

- 989) Az önéletrajz beküldésének elsőbbségét az ügyfelek ugyan hajlandóak és képesek ellenőrizni, nyomon követni, előfordulhat azonban, hogy az ügyfél nyilvántartása pontatlan, és/vagy a névellenőrzésre átküldött adatot az ügyintéző felületesen ellenőrzi.⁹⁶⁰
- 990) Vitára jellemzően akkor került sor, amikor a jelöltet elsőként bemutató munkaerő-közvetítő nem hallgatta meg a jelöltet, míg más munkaerő-közvetítők megtették ezt, és csak később ajánlották az ügyfélnek. Ilyen esetben az ügyfél gyakran maga kérte a munkaerő-közvetítőktől, hogy tárgyalják meg egymás között, ki jogosult a közvetítési díjra.⁹⁶¹
- 991) Vitás helyzetet eredményezhet az is, ha egy ügyfél közvetítő cégekkel kötött megbízási szerződéseiben eltérő a jelöltbirtoklás időtartama, az egyik közvetítő esetében 6 hónap, míg a másik cég esetében 12 hónap. Ilyenkor vagy mindkét közvetítőnek fizet a megbízó, vagy konzultációt kezdeményez a cégek között.⁹⁶²
- 992) A Randstad szerint manapság ez a probléma már kevésbé releváns, mert a jelöltek adatai általában közvetlenül az ügyfél „Jelentkezőfigyelő Rendszerébe” kerülnek feltöltésre, amely megelőzi az ilyen helyzetek kialakulását. Az ilyen rendszerekben könnyen nyomon követhető, hogy mely ügynökség töltötte fel a jelölt önéletrajzát, és az ügyfél általában csak annak az ügynökségnek fizet.⁹⁶³ Előfordulhat azonban, hogy a rendszer nem működik, vagy, hogy két vállalkozás ugyanabban a másodpercben tölti fel a jelölt adatait.⁹⁶⁴
- 993) A sortartás körébe eső vitás helyzetben a kifizetés úgy is történhet, hogy az ügyfél mindkét közvetítőnek a díj felét fizeti ki.⁹⁶⁵
- 994) Az Etikai és szakmai sztenderdek, illetve az Etikai és szakmai kódex alapján az adott munkavállaló közvetítésére az a tagvállalkozás jogosult, amely a munkavállaló önéletrajzát és jellemzését elsőként küldte meg az ügyfél részére.⁹⁶⁶
- 995) A sortartási rendelkezés kapcsán megállapítható, hogy abban a speciális helyzetben merülhet fel, ha legalább két SZTMSZ tag közvetítő az adott megrendelővel kötött megbízási szerződés alapján ugyanazt a jelöltet mutatja be az ügyfélnek. Ez esetben a rendelkezés elvileg befolyásolhatja, hogy melyik tag közvetítő zárhatja le eredményesen a közvetítés folyamatát, sikerdíjhoz juttatva az adott közvetítőt, az elsőbbség elve alapján. Az elsőbbség megítélésénél az számít, hogy a jelölt önéletrajzát és jellemzését ki küldte meg korábban az ügyfélnek.
- 996) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a közvetítő és a megrendelő közötti megbízási szerződés megkötésével záruló ajánlatadás folyamatát, tartalmát, kondícióit nem befolyásolhatja a sortartás akár előzetes, megbízási szerződésben rögzített előírása sem, mert ekkor még nem egyértelmű a közvetítők számára, hogy melyik másik közvetítővel áll még a megrendelő szerződésben az adott pozíció betöltése érdekében, és az egyáltalán SZTMSZ tag-e, valamint az sem látható előre, hogy legalább ketten ugyanazt a jelöltet közvetítik majd az adott megrendelő felé. Ezért a versenytárs

⁹⁵⁸ VJ/61-70/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁹⁵⁹ VJ/61-65/2017. 12. kérdésre adott válasz; VJ/61-84/2017., 12. kérdésre adott válasz, 12.1.6. pont; VJ/61-82/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁹⁶⁰ VJ/61-82/2017., 12. és 18. kérdésekre adott válasz.

⁹⁶¹ VJ/61-65/2017. 12. kérdésre adott válasz;

⁹⁶² VJ/61-141/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁹⁶³ VJ/61-65/2017., 12. kérdésre adott válasz.

⁹⁶⁴ VJ/61-141/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁹⁶⁵ VJ/61-141/2017., 20. kérdésre adott válasz.

⁹⁶⁶ VJ/61-65/2017., 12. kérdésre adott válasz.

közvetítők közötti gazdasági verseny befolyásolása felmerülhet a kikötés kapcsán, azonban káros versenyhatások a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem azonosítható, amire tekintettel az eljáró versenytanács a sortartás vonatkozásában az eljárást megszünteti a Tpvt. 60/A. § (1) b) pontja alapján, mivel az eljárás során beszerzett bizonyítékok alapján nem állapítható meg, hogy a magatartás jogsértő-e, és az eljárás folytatásától sem várható eredmény.

VIII.4.3.4. A minimum munkaező-kölcsönzési díj

A rendelkezés tartalma

997) A minimum munkaező-kölcsönzési díjjal kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal arra, az SZTMSZ a 2011. január 3-i e-mailben küldi meg a tagoknak a minimum munkaező-kölcsönzési díjra vonatkozó előírás szövegezését, amely mindvégig változatlan formában szerepelt az Etikai és szakmai sztenderdekben, illetve az Etikai és szakmai kódexben.

Szövegezés	szövegszerű említés	elfogadás, megjelenés helye
<p>„Tagok kötelezettséget vállalnak arra, hogy a mindenkori Kölcsönbe-adó és Kölcsönvevő között megállapodott – munkaező-kölcsönzési szolgáltatás ellenértékét képező – díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a kölcsönzés időtartamára a kölcsönzött munkavállalókat megillető munkabér, valamint az ehhez kapcsolódó, a munkáltató által fizetendő járulékok, adók együttes összegénél. Ledolgozott óra alapú elszámolásnál a fenti díj (vagy szorzó) nem lehet alacsonyabb a munkabér és hozzá kapcsolódó járulékoknak és adóknak a törvényi szabályozásnak megfelelően munkáltató által fizetendő távolléti díjából eredő költségeivel növelt összegnél.”</p>	<p>2011. január 3-i e-mail, 2011. április 12-i e-mail</p>	<p><u>2011. április 20-ával elfogadva</u> Etikai és szakmai sztenderdek, majd Etikai és szakmai kódex</p>

VIII.4.3.4.1. A minimum / ajánlott árakra vonatkozó joggyakorlat

998) Míg a vállalkozások társulásának döntése valamely versenykorlátozó magatartás formája, addig annak példálózóan felsorolt tiltott tartalmát a Tpvt. 11. §-ának (2) bekezdése rögzíti. A Tpvt.-ben nevesítetten tiltott az eladási árak meghatározása [Tpvt. 11. § (2) bekezdés a) pont].

999) A jogsértés Tpvt. 11.§-a alapján történő megállapításához nem feltétlenül szükséges a jogsértő magatartás hatásának vizsgálata, ehhez - amint azt maga a Tpvt. 11.§-ának (1) bekezdése is egyértelműen megfogalmazza - elegendő a versenykorlátozó cél fennállta. Ez egyben azt is jelenti, hogy nem szükséges vizsgálni egy magatartás konkrét hatását, ha annak célja a verseny korlátozása, akadályozása vagy torzítása. Nem a jogsértés megállapítására, hanem esetleg a szankció, így a bírság mértékének megállapítására tartozó kérdés lehet az, hogy a versenytorzító célú, vagy erre alkalmas megállapodás konkrétan ki is fejtett-e ilyen hatást.⁹⁶⁷

1000) Versenykorlátozó célúnak minősül az a magatartás, amely természeténél fogva magában hordozza a versenykorlátozás lehetőségét. A megállapodás, döntés célja levezethető annak szövegéből, objektív törekvéseiből, jogi és gazdasági környezetéből, valamint a felek

⁹⁶⁷ Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.650/2010/7. szám

magatartásából, nem a felek szubjektív akaratát kell figyelembe venni.⁹⁶⁸ Egy versenykorlátozó céllal rendelkező megállapodás, döntés akkor is tiltott, ha a részes felek vagy azok egyike soha nem szándékozott azt betartani, vagy végrehajtani.⁹⁶⁹

1001) Az ármeghatározással kapcsolatosan az eljáró versenytanács jelzi, hogy a horizontális árajánlásokat szigorúbban ítéli meg, mint a továbbadási árra vonatkozó vertikális árajánlatot. A horizontális árajánlatok alkalmasak arra, hogy a piac különböző, egymással versenytársi viszonyban lévő szereplői azt megismerve, egyedi döntésüknél figyelembe vegyék versenytársaik jövőbeni árpolitikáját, és így az ajánlott árak következtében más árak érvényesülhetnek a piacon, mint annak hiányában.⁹⁷⁰

1002) A vállalkozások a versenynyomás erősödése esetén – költségeiket racionalizálva – akár a piacon korábban érvényre jutó árszint alatt is képesek működni. Azt, hogy a piacon érvényre jutó árak milyen szinten lesznek, csak a kereslet és kínálat által determinált piac tudja eldönteni. Ezért főszabályként, a magasabb piaci árak ily módon történő, versenykorlátozó fenntartásán kívül nincs más közgazdaságilag reális magyarázat minimum szolgáltatási díjtételek megalkotására.⁹⁷¹

1003) A Versenytanács gyakorlata szerint az ajánlott ár/kötelező minimumár valamennyi érintett számára a bizonyosság egy megfelelő fokát biztosítja a vonatkozásban, hogy a piacon milyen árak érvényesülnek, illetve előreláthatóan miként fog alakulni a piaci szereplők árazási politikája. Az ajánlott árak/kötelező minimumár orientáló hatását figyelembe véve a vállalkozások egyéni költségeitől, teljesítményétől, minőségétől függetlenül, indokolatlanul egységesülhetnek az árak.⁹⁷²

1004) Az ajánlott árak/ kötelező minimumárak a vállalkozások egyéni költségeitől, teljesítményük minőségétől függetlenül egységesíthetik az árakat, ami azt eredményezheti, hogy az alacsonyabb önköltséggel működni képes vállalkozások sem kényszerülnek áraik csökkentésére. Ennélfogva, ezen árszintnek a piacon történő általános alkalmazása miatt az árak nem, illetve torzultan jelenítik meg a vállalkozások között szakmai alkalmasságban, üzleti megbízhatóságban, hatékonyságban megmutatkozó – a vállalkozások közötti versenyben meghatározó jelentőséggel bíró – különbségeket.⁹⁷³

1005) Az Unió bírósági joggyakorlat szerint⁹⁷⁴ "[...] az árrögzítés, még akkor is, ha pusztán célértéket határoz meg, korlátozza a versenyt, mivel lehetővé teszi minden résztvevőnek, hogy előre lássa ésszerű bizonyossággal, hogy versenytársai milyen árpolitikát fognak követni”.

1006) Egy szakmai szövetség által meghatározott díj a szolgáltatást igénybe vevők irányába is negatív hatást fejthet ki. Az ugyanis azt sugallhatja a keresleti oldal szereplőinek, hogy a

⁹⁶⁸ Ld. pl. a 96-102, 104, 105, 108 és 110/82 egyesített ügyek IAZ International Belgium NV kontra Bizottság [EBHT 1983. 3369. o.] 22-25. pontját; a 29 és 30/83 egyesített ügyek Compagnie Royale Asturienne des Mines SA és Rheinzink GmbH kontra Bizottság [EBHT 1984. 1679. o.] 25-26. pontjait; a Bizottság 2004. június 24-i 2005/8/EK határozata (COMP/38.549 – Belga Építész Kamara) 80. bekezdését., VJ/36/2008. sz. ügyben hozott határozat 37. pont

⁹⁶⁹ C-209-215. és 218/78. sz. egyesített ügyek Van Landewyck kontra Bizottság [EBHT. 1980., 3125. o.]; T-304/02. sz. ügy Hoek Loos NV kontra Bizottság [EBHT. 2006., II-1887. o.]; 56. és 58/64. sz. ügy Consten and Grundig kontra Bizottság [EBHT. 1966., 299. o.]; C-238/99. P., C-244/99. P., C-245/99. P., C-247/99. P., C-250/99. P.-C-252/99. P. és C-254/99. P. sz. egyesített ügyek, Limburgse Vinyl Maatschappij NV (LVM) és mások kontra Bizottság [EBHT 2002., I-8375. o.] 509. pont; T-39/92. és T-40/92. sz. egyesített ügyek, Groupement des cartes bancaires "CB" et Europay International SA kontra Bizottság, [EBHT 1994., II-49. o.] 87. pont; T-18/03. sz. ügy CD-Contact Data GmbH kontra Bizottság [EBHT-ban még nem jelent meg].

⁹⁷⁰ VJ-56/2003. (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv-tel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2014. 11.18. pont)

⁹⁷¹ 1/2008. (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv-tel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2014. 11.40. pont)

⁹⁷² VJ/51/2008. sz. ügyben hozott határozat 34. pont

⁹⁷³ VJ/51/2008 sz. ügyben hozott határozat 43. pont

⁹⁷⁴ C-8/72. A Bíróság 1972. október 17-i ítélete. Vereeniging van Cementhandelaren kontra az Európai Közösségek Bizottsága

rögzített minimálárak a piacon érvényesülő indokolt árakat tükrözik. Ezenkívül az ismertté váló minimum díjak azt a képzetet kelthetik a szolgáltatást igénybe vevőkben, hogy egyrészt nem érdemes más szakembert keresni a mindenütt azonos vagy hasonló mértékű díjakra tekintettel, vagy azt eredményezhetik, hogy annak a szakembernek a munkáját, aki esetleg alacsonyabb díjat érvényesít – mint olcsóbb szolgáltatást – szakmailag nem megfelelőnek vélik (erre utal az is, hogy az etikai szabályok szerint a meghatározott árakat el nem érő szolgáltatásnyújtás „tiszteségtelen”).

1007) Az Európai Bizottság 2004. február 9-én kiadott jelentése a szakmai szolgáltatások versenyjogi megítéléséről tartalmazza, hogy a rögzített áraknak van a legkárosabb hatása a versenyre azáltal, hogy komolyan csökkenti a verseny fogyasztói árakra gyakorolt pozitív hatását.⁹⁷⁵

1008) A versenyjog által védett alapelvekkel ellentétes, versenyjogot sértő a vállalkozások társadalmi szervezetének minden olyan magatartása, amelynek célja, illetve (tényleges vagy lehetséges) hatása a versenytársak közötti szabad verseny, a fogyasztók vállalkozások közötti választása lehetőségének indokolatlan korlátozása, vagy kizárása, valamint azok a magatartások is, amelyek azt célozzák vagy azzal a hatással jár(hat)nak, hogy a társadalmi szervezet e magatartása verseny alakulását befolyásoló tényezővé lépjen elő, például a piacon alkalmazott árak alakulásának vonatkozásában. Az ilyen jellegű, jogszabályi felhatalmazás nélkül tanúsított magatartásokat nem teszi jogszerűvé a tagok érdekei védelmének célja sem, így például az arra történő törekvés, hogy az érintettek egzisztenciális helyzete javuljon.⁹⁷⁶

1009) Az irányadó joggyakorlat szerint még ha a rögzített árak nem is jelentek meg a gyakorlati alkalmazásban, az az árak rögzítésére irányuló döntés már önmagában elegendő a versenykorlátozó célhoz.⁹⁷⁷

VIII.4.3.4.2. Az SZTMSZ által előírt minimum munkaerő-kölcsönzési díj

A rendelkezés tartalma

1010) A munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó előírásról megállapítható, hogy az az SZTMSZ tagok által alkalmazandó munkaerő-kölcsönzési díj legalacsonyabb összegét határozta meg. E díjat a munkaerő-kölcsönzést végző tagvállalkozások által munkaerő kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkavállaló munkabére, és az utána a jogszabályok alapján kötelezően fizetendő adók- és járulékok összegével megegyezően állapították meg.

A rendelkezés gazdasági és jogi háttere

1011) A rendelkezés gazdasági és jogi háttere kapcsán az eljáró versenytanács visszautal a II.2 fejezetben írtakra.

1012) Az eljáró versenytanács szerint a munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó előírás azon lehetőség kizárására irányul, hogy a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást nyújtó vállalkozások a kölcsönzött munkaerő alkalmazása során a munkabér, valamint a jogszabályi előírások folytán felmerülő adó- és járulék költség összegénél alacsonyabb áron kínálják szolgáltatásukat. Ez azonban nem szükségszerűen jelenti azt, hogy a kölcsönzött munkaerő munkabérért, valamint a kapcsolódó közterheket nem fizették volna

⁹⁷⁵

http://ec.europa.eu/competition/sectors/professional_services/studies/overview_of_regulation_in_the_eu_professions.pdf és http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_services/l23015_en.htm 2. pont

⁹⁷⁶ 36/2008. 31. pont (A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv-tel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2014.11.38. pont)

⁹⁷⁷ Vj-201/2005, 191. bek.

meg, ahogy a kikötés maga sem arra vonatkozik kizárólag, hogy a bért és kapcsolódó közterheket mindenképpen meg kell fizetni a kikölcsönzött munkavállaló számára.

1013) A Pannon-Work és a Trenkwaldner ügyfélnyilatkozata szerint a munkabér és közterhek alatti árazás különösen akkor befolyásolhatja a versenyt, ha egy vállalkozás „hosszútávon” folytat ezen előírással ellentétes gyakorlatot. Mindesetre megállapítható, hogy a vizsgált rendelkezés még eseti jelleggel sem teszi lehetővé az említett költségek alatti ajánlattételt, holott pl. a Randstad is előadta⁹⁷⁸, hogy korábban volt olyan presztizs (referencia) ügyfél, akik részére veszteség árán kínáltak szolgáltatást. A kikötés így gyakorlatilag kizárja, hogy pl. egy új piacra lépő vállalkozás referencia szerzés céljából az önköltségi ára alatt – akár más tevékenységéből keresztfinanszírozva – nyújtsa a szolgáltatását.

1014) A kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény 7. § (2) bekezdésének i) pontja szerint jelentős piaci erővel visszaélésnek minősül a szerződésben megállapított számlázott átadási ár alatt meghatározott eladási ár alkalmazása, ha a termék nem a kereskedő tulajdona. Azaz analógiaként használva, még a kereskedelmi törvény is megengedi a költség alatti árazást, az lehet legitim, amennyiben a termék a kereskedő tulajdona. Jelen esetben is az a jogszerű, ha nem korlátozzák a munkaerő-kölcsönzöt abban, hogy akár csak egyedi esetben is a költsége alatt árazzon.

1015) A Pannon-Work szerint [engedékenységi nyilatkozat].⁹⁷⁹

1016) A rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg, hogy a piaci árszintek alakulására mennyiben fejtett ki hatást ez az SZTMSZ vizsgált rendelkezése, ez azonban nem befolyásolja a jogsértés megállapíthatóságát, tekintve, hogy a minimál ár meghatározása versenyellenes célú tiltott magatartás.

A rendelkezés által elérni kívánt célkitűzések

1017) A minimum munkaerő-kölcsönzési díj célja egyes eljárás alá vontak előadása szerint a feketegazdaság visszaszorítása volt. Az eljáró versenytanács kiemeli, hogy a Gazdasági Versenyhivatal gyakorlata szerint ez a körülmény nem befolyásolja annak megállapíthatóságát, hogy az említett rendelkezés célja a munkaerő-közvetítési díj kapcsán az árverseny korlátozása, az önköltségi ár alatti verseny kizárása volt.

1018) Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy a munkabér, valamint az adók, járulékok fizetésére vonatkozó jogszabályok betartását számos állami eszköz, illetve állami szerv szolgálja, ezért szükségtelen, hogy annak betartása érdekében a piaci szereplők lépjenek fel közösen. Az eljáró versenytanács kialakult gyakorlata szerint „[a]z adott árupiac sajátosságai miatt esetleg indokolt különleges szabályokat a közérdeket képviselő állami szervezeteknek kell – most már a közösségi joggal is összeegyeztethető módon – megalkotni. A piacon szereplő vállalkozások nem vehetik át e szerepet [...]”.⁹⁸⁰

1019) Ahogy fent kifejtésre került, az eljáró versenytanács álláspontja szerint a kikötés maga sem arra vonatkozik, nem is úgy fogalmaz, hogy a bért és kapcsolódó közterheket mindenképpen meg kell fizetni a kikölcsönzött munkavállaló és a költségvetés számára, hanem a minimum díjat rögzíti. Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a kikötés valódi célkitűzése az volt, hogy az SZTMSZ tagok biztosak lehessenek abban, hogy költség alatti árazást, eseti jelleggel sem folytathat egyik tag sem.

1020) Kiemeli az eljáró versenytanács azt a kikristályosodott gyakorlatot, ami szerint „a jogsértés szempontjából közömbös a résztvevők tudatossága, ilyen tényállási elemet a Tpv. 11. §-a nem tartalmaz. Ennél fogva nincs jelentősége annak, hogy az egyes felperesek milyen célból vettek részt a tagozati ülésen, és nem értékelhető az sem, hogy

⁹⁷⁸ VJ/61-141/2017., 12. kérdésre adott válasz

⁹⁷⁹ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 34) bekezdése.

⁹⁸⁰ Vj-199/2005, 487. bek.

*volt-e szándékuk a verseny korlátozása vagy sem.*⁹⁸¹ Ebből fakadóan nincsen annak jelentősége, hogy egyes eljárás alá vontak álláspontja szerint a rendelkezés célja a feketegazdaság kiszűrése volt. Az eljáró versenytanács kiemeli, hogy nem a felek szubjektív szándékának van relevanciája⁹⁸², az eljáró versenytanács értékelése szerint a kikötés célja az árazás korlátozása volt, ennek megítélhetősége tekintetében nem a felek szubjektív szándéka bír döntő jelentőséggel. Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy az Európai Unió Bírósága ítélezésének elismert tétele szerint az, hogy egy megállapodásnak a versenykorlátozó célzaton túl más, legitim célja is van, nem jelenti azt, hogy a jogsértés célzat alapon ne lenne megállapítható.⁹⁸³

1021) A fentieken túl kiemelendő, hogy volt olyan előzetes álláspontra érkezett észrevétel (553. alszámú irat), amely ezen kikötéssel kapcsolatban előadta, hogy annak *„az volt a rendeltetése, hogy megszüntesse a költségek alatti árazást, amely azon túl, hogy tisztességtelen, sokszor törvénybeütköző is. Továbbá, a költségek alatti árazás magával hordozza annak a kockázatát is, hogy a munkavállalókat a szolgáltató nem tudja kifizetni.*” Ebben az érvelésben tehát nem a feketegazdaság megszüntetése szerepel, hanem az, hogy a vállalkozás által tisztességtelennek minősített költség alatti árazást meg lehessen szüntetni.

1022) E körben utal az eljáró versenytanács a Tpv. kommentárban⁹⁸⁴ írtakra is, ami szerint „A gyakorlatban többször merül fel kérdésként, hogy versenykorlátozónak minősülnek-e az olyan megállapodások, amelyek célja elsődlegesen a tisztességtelen versenycselekmények, így például a tisztességtelen reklám, a fogyasztók félrevezetése, az utánzás stb. megakadályozása. Bár egyes esetekben a Bizottság bizonyos iparági megállapodásokat elfogadhatónak ítélte, elsősorban, ha azok elsődlegesen a fogyasztók megtévesztése ellen kívántak fellépni, ugyanakkor helytelen, ha a vállalkozások kívánják a rájuk vonatkozó versenyszabályokat (legyenek azok elsősorban a tisztességtelen versenyre vonatkozó szabályok) meghatározni. Az uralkodó álláspont szerint a tisztességtelen piaci magatartással szembeni fellépés a közhatalmi szervek, így adott esetben a versenyhatóságok és a bíróságok feladata, ezért az elsősorban a saját érdekeiket figyelembe vevő vállalkozások ezt a funkciót megállapodások révén nem vehetik át. Ezért az uniós gyakorlatban versenykorlátozónak minősült egy, a hibás termékek értékesítését tilalmazó megállapodás, illetve egy használt áruk továbbértékesítését tiltó megállapodás is. Nem elfogadható továbbá a „tisztességtelenül alacsony árak” vagy „a dömping árak” elleni fellépés sem vállalkozások megállapodása keretében. Az ilyen és ehhez hasonló ügyeket a közjog adta kereteken belül (pl. a tisztességtelen versenycselekményekre vonatkozó jogszabályok alkalmazásával), és nem vállalkozások közötti megállapodások révén kell megoldani.”

1023) A Versenytanács egy elvi jelentőségű döntésében kiemelte azt is, hogy „A piaci szereplők várakozása a hatósági árak bevezetésére tehát nem volt jogszerű indok a felülvizsgálat minimális ajánlott árának meghatározására.”⁹⁸⁵ A jogsértés megállapíthatóságán nem változtat az a körülmény, hogy 2019-ben jogszabály született a minimum kölcsönzési díjról, sem az, hogy az iskolaszövetkezet kapcsán volt jogszabályi rendelkezés a minimál díjakról.

1024) Az V.2.6 fejezetben kifejtettek szerint megállapítható, hogy a tagvállalkozások a lobbitevékenységük keretében a minimális munkaerő-kölcsönzési díj jogszabályi előírását

⁹⁸¹ A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.260/2011/13. sz. ítélete a Vj-57/2007. sz. ügyben.

⁹⁸² Lásd például a C-501/06 P. és további sz. GlaxoSmithKline egyesített ügyekben hozott ítélet 58. pontját; a C-209/07. sz. BIDS-ügyben hozott ítélet 15. és azt követő pontjait.

⁹⁸³ 96-102, 104, 105, 108 és 110/82 sz. egyesített ügyek, NV IAZ International Belgium és mások kontra Bizottság [(1983) ECR 3369]

⁹⁸⁴ Kommentár a tisztességtelen piaci magatartás és versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvényhez, Szerkesztők: Juhász Miklós; Ruszthiné Juhász Dorina; Tóth András

⁹⁸⁵ A Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsának a Tpv-tel kapcsolatos elvi jelentőségű döntései, 2019., I.1. pont

szerették volna elérni, a diákszövetkezeti munkához hasonlóan, ami azonban nem járt sikerrel. Az eljáró versenytanács rámutat, hogy az uniós ítélkezési gyakorlat értelmében versenykorlátozó célúak az olyan megállapodások is, melyek által egy érdekképviseleti szerv rögzíti egy termék minimum árát abból a célból, hogy az a minisztériumi jóváhagyás után hatósági árként váljon kötelezően alkalmazandóvá az adott piacon.⁹⁸⁶ A társulás lobbitevékenységével és azzal kapcsolatban, hogy ezen tevékenység keretében szeretett volna meghatározott minimum díjat elérni az eljáró versenytanács utal az V.2.1.18 fejezetben és a 432). pontban írtakra.

1025) Az SZTMSZ jogi szakértővel megvizsgáltatta az Etikai és szakmai kódexet, melynek eredményeiről a 2017. november 21-i elnökségi ülésen volt szó a vonatkozó jegyzőkönyv szerint. Abban szerepel, hogy „Elfogadott irányelv az volt, hogy a mostani szakmai sztenderdek a díjakra vonatkozóan, hogy ezeket még egyértelműbben fogalmazza meg az SZTMSZ. Úgy néz ki, ez szabályellenes. Jogi iroda azt mondta, hogy a mostani megfogalmazás is már szabálytalan.”

1026) Ugyan felmerült a 2015. február 5-i közgyűlésen⁹⁸⁷ témaként a „minimális kölcsönzési díj bevezetése (bruttó bér, adók, járulékok + 15 % működési költség)”, azonban nem állapítható meg, hogy a bért és járulékokat meghaladó működési költség mértéke tekintetében döntés született volna. Azt a tényt, hogy a jogsértő döntés keretében a minimum díjat a kölcsönzött munkabér és az adók, járulékok összegében határozta meg az SZTMSZ és nem ezt meghaladó felárban az eljáró versenytanács a bírság kiszabása körében értékeli, a jogsértés megvalósulására ennek kihatása nincsen.

1027) Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy nem foghat helyt egyes eljárás alá vontak akkénti előadása, ami szerint a vizsgált kikötés konkrét árszint, abszolút minimális díj meghatározása nélkül nem is minősülhet tiltott minimál ár meghatározásnak. A kikötéssel a társulás az árazás során figyelembe veendő szempontot határozott meg, mely szempont minden díj kialakítási folyamat során egy zsinórmértékül szolgáló kikötést, minimumot tartalmaz, amely minimumot a társulási tagoknak el kell érniük a díj megállapítása során, az alá nem mehetnek a kikötés tartalma szerint. E körben utal az eljáró versenytanács uniós bírósági joggyakorlat is, ami szerint⁹⁸⁸ "[...] az árrogzítás, még akkor is, ha pusztán célértéket határoz meg, korlátozza a versenyt, mivel lehetővé teszi minden résztvevőnek, hogy előre lássa ésszerű bizonyossággal, hogy versenytársai milyen árpolitikát fognak követni”.

1028) A kikötés tartalma, jogi, gazdasági háttere és célkitűzése alapján az eljáró versenytanács álláspontja szerint megállapítható, hogy a minimum munkaerő-kölcsönzési díjra vonatkozó SZTMSZ döntés a kötelezően alkalmazandó, a munkabér és a közherhek összegének, mint alsó érték meghatározásával az eladási ár közvetett meghatározását célozta. E magatartás a Tpv. 11. § (2) bekezdés a) pontjaiban foglalt tényállás megvalósításával a Tpv. 11. § (1) bekezdését sérti.

VIII.4.3.5. A közbeszerzési kikötés

A rendelkezés tartalma

1029) A rendelkezés kapcsán az eljáró versenytanács visszautal arra, hogy a Pannon-Work és a Prohumán közötti etikai vita eredményeképpen született meg a rendelkezés, az Etikai Bizottság javaslatára. A 2012. szeptember 27-i közgyűlést követően, 2012. október 16-án bocsátja az SZTMSZ a tagok felé elektronikus szavazásra a kikötést.

⁹⁸⁶ Lásd 123/83. sz. ügy (Bnic v. Clair) EBHT 1985, 391; lásd különösen a 21-23. bekezdést

⁹⁸⁷ VJ/61-86/2017., 6. kérdéshez kapcsolódó melléklet és VJ/61-88/2017., 12.1/2. számú melléklet.

⁹⁸⁸ C-8/72. A Bíróság 1972. október 17-i ítélete. Vereeniging van Cementhandelaren kontra az Európai Közösségek Bizottsága

szövegezés	szövegszerű említés	elfogadás, megjelenés helye
„Közbeszerzési eljárásban való részvétel során a pályázó tag más cég munkavállalóinak adataival, önéletrajzával a munkaadó cég tudta és beleegyezése nélkül nem pályázhat. Köteles továbbá a közbeszerzéshez kapcsolódó, tudomására jutott olyan információt, amely másik tag munkavállalóit érinti, a munkaadó taggal közölni.”	2012. október 16-i e-mail	<u>2012. október 19-ével elfogadva</u> Etikai és szakmai sztenderdek, majd Etikai és szakmai kódex

A rendelkezés jogi és gazdasági háttere

1030) Az Etikai és szakmai sztenderdek szövegszerűen csak a közbeszerzési eljárás keretében beszerzett munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás kapcsán fogalmaz meg előírást. A Delego, a Prohumán, a Select vonatkozó nyilatkozatai és [személyes adat] tanúvallomása alapján megállapítható, hogy a tagok általános értelemben, valamennyi tender keretében folytatott beszerzésre irányadónak tekintették azt.

1031) Az előírás 2012. október 16-i változata rögzítette, hogy egy beszerzési eljárás során csak abban az esetben adhat ajánlatot egy munkaerő kölcsönző vállalkozás más cég munkavállalóinak adataival, amennyiben ahhoz a munkavállalót aktuálisan alkalmazó munkaerő-kölcsönző vállalkozás engedélyével előzetesen hozzájárul.

1032) A Prohumán előadása alapján megállapítható, hogy ennek egyedi munkakörök, hiányszakma körébe eső pozícióknál van érdemi jelentősége. Amennyiben a versenytárs által foglalkoztatott, speciális tudású, esetlegesen az adott ajánlatkérőnél már munkatapasztalatot szerzett munkavállaló adataival, önéletrajzával csak az aktuális munkáltató tudtával és beleegyezésével lehet pályázni, annak hozzájárulásának függvénye, hogy tud-e versenyző ajánlatot adni egy másik SZTMSZ tag vállalkozás. A munkaerő-kölcsönzési ajánlatkéréseknél ugyanis elvárás, illetve értékelési szempont lehet a munkavállaló személye, a korábbi, akár éppen a konkrét ajánlatkérőnél szerzett tapasztalatára tekintettel. Előadása szerint stratégiai cél, hogy egészen a nyertes kihirdetéséig ne derüljön ki, hogy pályáztak, ezért nem értettek egyet ezzel a szabállyal, mert ezzel gyakorlatilag fel kellett volna fednünk, hogy indultunk a tenderen. Álláspontja szerint „elemi érdeke lehet a kiírónak, hogy a már korábban foglalkoztatott munkavállalót megtartsa. Ha egy pályázat során a specifikáció előírt, mi azzal keressük meg a munkavállalót, hogy az esetleges tendemyertességünk esetén az adott munkakörben tudjuk tovább foglalkoztatni. Akár egy jövőbeli szerződést is lehet kötni az Mt. alapján, ami akkor lép érvénybe, ha mi nyerjük a tendert, ellenkező esetben pedig érvénytelen.” A Prohumán előadása szerint dokumentáltan, írásban nem jelezte ellenvetését.

A rendelkezés által elérni kívánt célkitűzések

1033) A közbeszerzési és egyéb versenyeztetési eljárások során is kiemelt szerepe van az önállósági kritérium érvényesülésének, illetve a versenyből fakadó bizonytalanságok biztosításának. A felek közti kapcsolatfelvétel pont ezen követelményekkel megy szembe.

1034) Az egymással a közbeszerzési pályázaton versenyben lévő vállalkozások között tilos a kapcsolatfelvétel, ha az nem – indokolt - konzorcium létrehozását vagy nem – indokolt - alvállalkozói munka elosztását célozza. A vállalkozások magatartásának egymástól való függetlenségének követelménye ugyanis kizár minden olyan közvetlen vagy közvetett kapcsolatot a piaci szereplők között, amelynek célja vagy hatása a versenytársak piaci magatartásának befolyásolása vagy a saját maga által követendő magatartás feltárása a

versenytársak előtt. [...] a közbeszerzési eljárás alapvető célja a közpénzek ésszerű felhasználása, átláthatóságának és széles körű nyilvános ellenőrizhetőségének megteremtése, továbbá a közbeszerzések során a verseny tisztaságának biztosítása. Ezt a törekvést alapvetően sérti, ha a versenytárs vállalkozások megállapodásukkal tovább csökkentik a verseny kockázatát ezen a sajátos piacon (ahol már a törvényi szabályozás miatt is korlátozottabb a verseny), illetőleg a versenyhelyzetet ténylegesen minimálisra redukálják a munkák felosztásával (irrelevánsá válik, ki nyer, ki veszít).⁹⁸⁹

1035) A Fővárosi Törvényszék kimondta továbbá⁹⁹⁰, hogy „[...] a verseny tisztasága érdekében a pályázaton való részvétel során a felek között minden olyan közvetlen vagy közvetett kapcsolatfelvétel tilos, amely a független magatartás csorbulásához vezethet. A közbeszerzési eljárás során benyújtandó pályázat tartalma tekintetében való kapcsolatfelvétel nyilvánvalóan jogsértő.”

1036) Amennyiben az Etikai és szakmai sztenderdek előírása szerint eljárva, az ajánlatadást megelőzően a kérdéses (speciális tudású) munkavállalók kapcsán a potenciálisan ajánlatot adó munkaerő-kölcsönző vállalkozások egyeztetnek egymással, információhoz juthatnak arról, hogy a másik SZTMSZ tag indul majd az ajánlatkérésen, melyen egymás potenciális versenytársainak minősülnek. A rendelkezésben szereplő az a kitétel, hogy kifejezetten az aktuálisan alkalmazó kölcsönző engedélyéhez, beleegyezéséhez köti, hogy a másik kölcsönző a munkavállalójával induljon, adott esetben az engedély megtagadását is jelentheti, azt eredményezve, hogy más vállalkozás – amennyiben a speciális tudású munkavállalóval azonos képességű más személyt nem talál – nem feltétlenül képes megfelelő ajánlatot adni.

1037) Az Adecco által a rendelkezés lényege, célja kapcsán adott nyilatkozatával – ti. a rendelkezéssel más vállalkozás számára is szerették volna biztosítani az ajánlatadást, nemcsak az aktuális szolgáltatónak – éppen ellentétes következménnyel járhat a kikötés, ugyanis a kötelező engedélykérés révén az aktuális foglalkoztató vállalkozás kizárhatja, hogy a másik vállalkozás indulhasson a beszerzésen. A Manpower az előzetes álláspontra tett észrevételében kifejti, hogy a releváns kikötés nem versenyjogi kategória, az SZTMSZ Etikai Kódexe így pusztán az alapulfekvő etikai vitára adott egyszeri reakcióként értelmezhető, és nem általánosan érvényesülő, minden tagot célzó előírásként, ami különben a közbeszerzési törvénybe ütköző jogtalan kapcsolatfelvételt jelen a kiíró és a pályázó között.

1038) Az eljáró versenytanács szerint összességben megállapítható, hogy a közbeszerzési kikötés a munkaerő-kölcsönzők számára a beszerzési források közötti választás lehetőségének korlátozására irányul, ami versenyjogi kategória, hiszen a társulás tagjainak versenyző magatartását, versenyhelyzetben való eljárására vonatkozóan fogalmaz meg előírásokat. Egyebekben hivatkozik az eljáró versenytanács az irányadó joggyakorlatra, ami szerint *[a] Kbt. megsértéséről a Közbeszerzési Döntőbizottság jogosult határozni a Tpv. szabályaitól teljesen függetlenül. [...] A Kbt. és a Tpv. is a gazdasági verseny szereplőinek a magatartását szabályozza, ám ezt más-más céllal, ezért eltérő szabályrendszerrel, különböző szankciókkal teszi. Ezek egymással nem keverhetők, össze nem moshatók. Egyébként a két törvény által elérni kívánt cél között nincs különbség.*⁹⁹¹ Azzal sem ért egyet az eljáró versenytanács, hogy a vizsgált kikötés csak egyszeri reakcióként értékelhető, hiszen az éppen hogy általánosan bekerült az Etikai Kódexbe. Kiemeli e körben az eljáró versenytanács, hogy éppen az látszik a kikötés kialakításának kronológiájából, hogy a felek egy vitás helyzetet követően, arra reakcióként, a jövőbeni hasonló helyzetek elkerülése végett kívánták meghozni az adott szabályt.

⁹⁸⁹ A Fővárosi Ítéltábla 2. Kf. 27. 167/2008/22. sz. ítélete a VJ-56/2004. sz. ügyben.

⁹⁹⁰ A Fővárosi Törvényszék 2.Kf.650.192/2015/4. sz. ítélete a VJ-48/2013. sz. ügyben

⁹⁹¹ A Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.408/2010/5. sz. ítélete a Vj-81/2006. sz. ügyben.

1039) A beszerzési források felosztása a keresleti oldalon korlátozza a versenyt. Az ilyen megállapodások eredményeként az érintett vállalkozások döntési szabadsága megszűnik vagy korlátozódik arra vonatkozóan, hogy meghatározott, számunkra fontos gazdasági eszközöket – például nyersanyagokat, vagy az üzletvitelhez fontos szolgáltatásokat stb. – hol szereznek be.⁹⁹²

1040) Megjegyzi továbbá az eljáró versenytanács, hogy a vizsgált kikötés a munkavállalók érdekét is sérti, mivel korlátozza annak a lehetőségét, hogy egy kölcsönző vállalkozással munkaviszonyban álló munkavállaló egy versenytárs kölcsönző céghez kerüljön adott esetben jobb munkafeltételek mellett, mivel az őt alkalmazó kölcsönző cég beleegyezése kell ahhoz, hogy a beszerzésen indulni kívánó kölcsönző cég ezen, általa megszerezni kívánt munkavállaló önéletrajzával (a munkavállaló beleegyezésével) indulhasson. Amennyiben nem indulhat, úgy értelemszerűen nem nyerhet és így a kikölcsönzött munkavállaló nem mehet át ezen kölcsönző céghez, a beszerzés során esetlegesen elnyert új megbízás keretében dolgozni, ez pedig – a Kelly előzetes álláspontra adott észrevételének állításával szemben – a munkavállalókért folytatott verseny csökkenti.

1041) A rendelkezésre álló adatok alapján nem állapítható meg egyértelműen, hogy a tagok alkalmazták volna a közbeszerzési kikötést, ami azonban a jogsértés súlya körében értékelendő.

1042) A közbeszerzési kikötésre vonatkozó döntés a kikötés tartalma, jogi és gazdasági háttere, valamint célkitűzése alapján az eljáró versenytanács szerint a munkaerő-kölcsönzési piacon a beszerzési források közötti választás lehetőségének korlátozását célozta és az eljáró versenytanács szerint nyilvánvalóan elegendő károssági fokot mutat a rendes piaci verseny megfelelő működésének akadályozása miatt. E magatartás a Tptv. 11. § (2) bekezdés c) pontjában foglalt tényállás megvalósításával tartalma, jogi-gazdasági háttere és célkitűzése alapján cél szerinti versenykorlátozásnak minősül.

VIII.4.3.6. A munkaerő-közvetítési szolgáltatási díj és egyéb kereskedelmi feltételek meghatározása

A rendelkezés tartalma

1043) Az alábbiakban foglalható össze a közvetítési díjra, valamint a kereskedelmi feltételekre vonatkozó rendelkezések szövegezésének időbeli alakulása.

	Szövegezés	első említés	elfogadás, megjelenés helye
I. változat	„Szakmai Elvek” rész, 6. pont (2016. november 3-i változattól 5. pont) „6. Közvetítési díjjánlás. Az empirikus piaci átlag a közvetítési díjat a bruttó éves fizetés fix jövedelemmel növelt (kafetéria, fix bonusz, stb.) díjának 12-35% között szokás megadni, függően a betöltendő pozíciók számától, a hierarchiában betöltött szerepétől, földrajzi elhelyezkedésétől, a kívánt szakértelemtől és tapasztalattól.” „Szakmai Elvek” rész, 7. pont (2016.	2016. május 29-i e-mail, a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímre 2016. május 31-én megküldve.	<u>2017. március 17-i közgyűlésen hallgatóságosan elfogadva.</u> Munkaerő-közvetítési ajánlás, Etikai és szakmai kódex

⁹⁹² Lásd például Vj-62/2012.

	<p>november 3-i változattól 6. pont)</p> <p>„7. „Díjazás” „[...] nem támogatjuk a halasztott fizetést (próbaidő lejárta után, stb). Részletfizetés (retainer) díj nem visszatérítendő, a díj tartalmazza a piaci felmérés, long list, short állítását, stb. A retainer díj mértéke megegyezés szerinti a szerződés aláírásakor, a long list vagy a short list elkészülte után szokás kérni. Fizetési határidőnek javasoljuk a 7-30 naptári napot a számlakiállításól számítva.”</p>		
	<p>10., tenderrel kapcsolatos rész „I. Az ügynökségi díjazás definíciója: az éves bruttó bér (és a garantált bónuszok, káfétergia) százaléka vagy fix díjazás, a díjazás részletfizetése. Mennyiségi kedvezmények azonos pozíciók betöltésekor, összes betöltött létszám után. Elállási díj. Egyéb díjak és költségek (adminisztráció, utazás, stb.)”</p>	<p>2016. május 29-i e-mail, a kozvetites@sztmsz.hu e-mailcímmre 2016. május 31-én megküldve.</p>	<p>Nem fogadják el.</p> <p>Csak a Munkaerő-közvetítési ajánlás különböző változataiban jelenik meg.</p>
II.	<p><u>Az I. változat kiegészül:</u></p> <p>„Szakmai Elvek” rész, 7. pont</p> <p>„7. Garancia” „A munkaerő-közvetítés során a munkaerő-közvetítők garanciát szoktak biztosítani a kiválasztott jelöltre. Ez nem kötelező. Garancia ideje alatt, ha a jelölt munkaviszonya megszűnik (legyen az a munkaadó- vagy a munkavállaló miatt), akkor a munkaerő-közvetítő díjmentesen pótolja a munkavállalót. Ajánlásunk szerint a garancia esemény nem befolyásolja a munkaerő-közvetítési díj kifizetését, a garancia periódust 1-12 hónap között javasoljuk korlátozni (12 hónap elsőszámú vezetők esetén), és a garanciát egyszeri pótlás értendő.”</p>	<p>2016. november 3-i e-mail</p>	<p><u>2017. március 17-i közgyűlésen elfogadva, III. pontban szereplő kiegészítéssel.</u></p> <p>Munkaerő-közvetítési ajánlás, Etikai és szakmai kódex</p>
III.	<p>A II. pontban írt garancia kiegészül: (kiegészítés aláhúzással jelölve):</p> <p><u>Az I. változat kiegészül:</u></p> <p>„Szakmai Elvek” rész, 7. pont</p> <p>„7. Garancia” „A munkaerő-közvetítés során a munkaerő-közvetítők garanciát szoktak biztosítani a kiválasztott jelöltre. Ez nem kötelező. Garancia ideje alatt, ha a jelölt munkaviszonya megszűnik</p>	<p>2017. február 2-i e-mail</p>	<p><u>2017. március 17-i közgyűlésen elfogadva.</u></p> <p>Etikai és szakmai kódex</p>

	(legyen az a munkaadó- vagy a munkavállaló miatt), akkor a munkaerő-közvetítő díjmentesen pótolja a munkavállalót. Ajánlásunk szerint a garancia esemény nem befolyásolja a munkaerőközvetítési díj kifizetését, a garancia periódust 1-12 hónap között javasoljuk korlátozni (12 hónap elsőszámú vezetők esetén), és a garanciát egyszeri pótlás értendő. <u>Amennyiben az ügyfél a fizetési kötelezettségét nem teljesíti, elveszítheti a garancia jogosultságát.</u>		
IV.	„Alternatív foglalkoztatás esetén (pl. eva, kata) javasoljuk a fizetés bruttósítását és fix díj ajánlását”. <u>Megjelenik benne továbbá a következő rész:</u> „1. Elsőszámú vezető esetén az éves bruttó fizetés: 25-35% 2. Top Management: 20-30% 3. Manager, senior specialista (egyetem, 5 év tapasztalat): 18-25% 4. Specialista (egyetemi végzettség) tapasztalattal: 17-25% 5. Pályakezdő felsőfokú végzettséggel: 15-20 % 6. Szakmunkás, középfokú adminisztráció, gyakornok: 15-18% 7. Betanított munkás 12-18% 8. Általános CV dropping, garancia nélkül: 12-15%.”	2017. január 10-i e-mail, 2017. január 17-én tagoknak megküldve	Nem fogadják el.

1044) A Munkaerő-közvetítési ajánlás, illetve az Etikai és szakmai kódex vizsgált rendelkezéseinek tartalmát illetően az alábbi megállapítások tehetőek.

1045) A „Közvetítési díjajánlás” pontban a tagok a döntésük révén meghatározták, hogy mi számítson a munkaerő-közvetítési díj alapjának, azt a jelölt bruttó éves fizetésének fix jövedelemmel növelt összegében meghatározva. A fix jövedelem kapcsán, példálózó jelleggel konkrét tételeket is nevesítettek, így a cafetériát és a fix bónuszt.

1046) A „Közvetítési díjajánlás” ezen túlmenően a díj alaphoz kapcsolódó százalékos értéket is tartalmaz, 12-35% sávot rögzítve, azzal, hogy a konkrét díj kialakítását különböző szempontok befolyásolják. E szempontok között a betöltendő pozíciók száma, a hierarchiában betöltött szerep, a földrajzi elhelyezkedés, a jelölttől elvárt szakértelem és tapasztalat szerepel.

1047) A rendelkezés szövegszerűen tartalmazza, hogy a 12-35%-os díjsáv „empirikus piaci átlag”, ahogyan arra az eljárás alá vontak is hivatkoztak. A konkrét előírást tartalmazó pont elnevezése azonban „Közvetítési díjajánlás”, amely megszövegezésből csak az az értelmezés következhet, hogy a tagok díjazására nézve fogalmaztak meg rendelkezést. Eszerint a tagoknak a díjazás során a díjsáv figyelembe vételével kell eljárniuk, azzal, hogy a közvetítési díj legalacsonyabb értéke a sáv alsó határaként szereplő 12 % .

A rendelkezés gazdasági és jogi háttere

1048) A fentiekre tekintettel az eljáró versenytanács szerint nem releváns az az ügyfélnyilatkozatokban szereplő érvelés sem, hogy széles sávban szerepeltek az anyagban

a díjak; az alsó határként megadott 12 % ugyanis a szöveggörnyezet alapján úgy értelmezendő, hogy az alatti közvetítési díjat a tagok ne alkalmazzanak, az ajánlás a 12% és 35% közötti sáv alkalmazására fókuszált, Ezt az értékelést támasztják alá az eljárás alá vontak által – lent bemutatott - előadottak is. Ezt a megközelítést támasztja alá az esetjog is, ami szerint az ajánlott díj, mintegy ajánlott és versenytársak által ismert minimum díjként funkcionálhat a versenytársak között.⁹⁹³ Utal továbbá az eljáró versenytanács uniós bírósági joggyakorlatra, ami szerint⁹⁹⁴ "[...] az árrögzítés, még akkor is, ha pusztán célértéket határoz meg, korlátozza a versenyt, mivel lehetővé teszi minden résztvevőnek, hogy előre lássa ésszerű bizonyossággal, hogy versenytársai milyen árpolitikát fognak követni”.

1049) A Pannon-Work a 12-35 %-os sáv kapcsán elmondta, hogy téma volt, hogy valamilyen minimáldíjat kell szabni a „kamikáze” cégek árazásával szemben. Előadása szerint a díjsáv elősegíthette a tagok árazásának egységesítését, mert ha leírják, annak kell, hogy legyen hatása.⁹⁹⁵

1050) A Select is előadta⁹⁹⁶, hogy az ármeghatározás, a fizetési határidő szabályozása azért merült fel, hogy támpontot adjon a működésben, az addig bevált gyakorlatok összegyűjtésével.

1051) A Pannon-Work előadta⁹⁹⁷, hogy [engedékenységi nyilatkozat].

A rendelkezés által elérni kívánt célkitűzések

1052) Az ajánlott ár az orientáló hatása révén képes a piaci árak egységesítésében közreműködni. Szintén problémás, hogy a tagok döntése arra is kiterjedt, hogy mi a díj alapja, azt hogyan kell számolni, hiszen ez az egységesített eljárás is a versenyből fakadó kockázatok kiiktatásához vezet a független szereplők között.

1053) A versenytanács rögzült gyakorlata szerint „*A köztestület ajánlott árakra vonatkozó döntése – kikényszeríthetőség hiányában is a Tptv.-be ütközik, mivel az ajánlott árak következtében más árak érvényesülhetnek a piacon, mint az ajánlás hiányában [lásd pl. a Fővárosi Bíróság 3.K.31.377/2005/11. számú ítéletét (VJ/56/2003.) vagy a Fővárosi Ítéltábla 2.Kf.27.129/2009/14. számú ítéletét (VJ/51/2005.)]. Az ajánlott árak valamennyi érintett számára a bizonyosság egy megfelelő fokát biztosítják a vonatkozásban, hogy a piacon milyen árak érvényesülnek, illetve előreláthatóan miként fog alakulni a piaci szereplők árazási politikája. Az ajánlott árak orientáló, „fokalizáló” hatását figyelembe véve a vállalkozások egyéni költségeitől, teljesítményétől, produkált minőségétől függetlenül, indokolatlanul egységesülhetnek az árak.*”⁹⁹⁸

1054) Az a körülmény, hogy a közös akaratelhatározás, ajánlás, vagy netán más elnevezéssel jelenik meg, nem tekinthető lényegi elemnek. Amennyiben ugyanis a szándékegység bármilyen névvel illetett kinyilvánítása révén képes hatni a gazdasági versenyre, úgy a konkrét formai megnevezés már jelentőség nélküli.⁹⁹⁹

1055) A Fővárosi Ítéltábla¹⁰⁰⁰ egy –től –ig meghatározott ajánlott árral kapcsolatban korábban kifejtette, hogy a Tptv. 11. §-ának (1) bekezdése a társadalmi szervezet tiltott döntéséről úgy rendelkezik, hogy azt nem köti sem írásbeli, sem más kifejezett formához.

⁹⁹³ Vj-1/2008, 37. bek., 11.41 Elvi Állásfoglalás; Vj-143/016/2008, 37. bek.; Vj-36/2008, 33. bek.; Vj-051/2008, 34. bek.; Vj-135/2008, 8. bek.; Vj-56/2003, FB 3.K.31.377/2005/11, Föv. Ít. 2.Kf.27.129/2009/14.

⁹⁹⁴ C-8/72. A Bíróság 1972. október 17-i ítélete. Vereeniging van Cementhandelaren kontra az Európai Közösségek Bizottsága

⁹⁹⁵ VJ/1-204/2017., 18. kérdésre adott válasz.

⁹⁹⁶ VJ/61-166/2017., 32. kérdésre adott válasz.

⁹⁹⁷ VJ/61-115/2017., 2. számú mellékletének 57) bekezdése.

⁹⁹⁸ VJ/143/2008. 37. pont

⁹⁹⁹ Föv. Bír. 2.K. 36.444/2000/6.

¹⁰⁰⁰ Föv. Ítéltábla 2.Kf.27.129/2009/14

Ezért önmagában a megállapodásokban szereplő ajánlott árakról való formalizált döntés hiánya nem jelenti azt, hogy ilyen döntés ne lett volna, és hogy az ilyen döntést versenyjogi szempontból ne lehetne értékelni. Amint arra az elsőfokú bíróság rámutatott, az ajánlás jelleg, illetve a -tól -ig meghatározás nem változtat azon, hogy az árakra vonatkozó ajánlás a verseny korlátozását célozza.

1056) Az eljáró versenytanács kiemeli a Föv. Bír. 3.K. 31.377/2005/11. számú ítéletét, ami az ügyvédi munkadíjjal kapcsolatos kamarai ajánlás versenyjogi megítélésével kapcsolatos. A bíróság ebben az ítéletében kifejtette, hogy „Az ügyvédekről szóló 1998. évi XI. tv. (Ütv.) 9.§ (2) bekezdése szerint az ügyvédi munkadíj az ügyvéd és az ügyfél közötti szabad megállapodás tárgya. Ezen rendelkezés alapján egyértelmű, hogy a jogalkotó kizárólag az ügyfélre és a megbízott ügyvédre bízta azt, hogy eldöntsék, hogy milyen szintű és mértékű megbízási díjakat kívánnak a köztük létrejött jogviszonyban alkalmazni. Semmiféle olyan felhatalmazása nincs a felperesi szervezetnek, amely ebbe, a felek szabad megállapodásán alapuló alkuba bármilyen módon, közvetlenül vagy közvetetten beavatkozást tenne lehetővé. Az Ütv. 104.§ (2) bekezdése pontosan az előzőekre tekintettel nem ad törvényi felhatalmazást felperesnek még ajánlás szinten sem árak képzésére vagy díjszabások kialakítására. A felperes által megfogalmazott ajánlások alkalmasak a laikus, jogban, különösen a versenyjogban járatlan ügyfél részére, hogy orientálják, befolyásolják az ügyvédi díjakra vonatkozó megállapodással kapcsolatos döntésében. Elfogadta e körben a bíróság alperes azon érvelését, miszerint az ajánlat alapján, annak orientáló hatását figyelembe véve, a kamara tagjai egyéni költségeiktől, teljesítményük minőségétől függetlenül egységesíthetik az árakat, ami azt eredményezheti, hogy az alacsonyabb önköltséggel, alacsonyabb szakmai tudással színvonal vagy ismertséggel, illetve az ebből fakadó kisebb kereslettel rendelkező kamarai tagok sem kényszerülnek áraik csökkentésére.

Ugyanakkor a korábban magas árat alkalmazó ismert és keresett ügyvédek az ajánlati díjtól függetlenül tudják érvényesíteni magasabb áraikat, így a felperes által kidolgozott ajánlat mintegy minimum díjként funkcionálhat a versenytársak között.

Az ajánlás az ügyfeleknek azt sugallja, hogy az a piacon érvényesülő indokolt árakat tükrözi, különösen azt figyelembe véve, hogy az ügyvédi szolgáltatás tényleges ellenértéke a legtöbb esetben rendkívül nehezen mérhető, tekintettel arra, hogy az ügyvédi megbízási szerződés nem eredménykötelem.

Az egységes, a felperesi kamara teljes illetékességi területére vonatkozó ajánlás, amennyiben teljes körűen ismertté válik, alkalmas arra, hogy az ügyfelekben azt a képzetet keltse, hogy ez a kamara egész területén általánosan alkalmazandó ár, így csökkentheti azon ügyféli hajlandóságot, hogy más ügyvédeket is megkeressen, hiszen az ajánlás vélhetőleg minden, a kamara területén működő ügyvédnél ugyanazt fogja tartalmazni.

A folyamat járhat olyan hatással is, hogy amennyiben valamelyik ügyvéd az ajánlott díjak alá menne a díjszabásával (aminek számos oka lehet), úgy az ügyfél az ajánlat alapján esetleg helytelenül arra a következtetésre juthat, hogy a nyújtott szolgáltatás szakmailag nem megfelelő vagy kevésbé színvonalas.

Az ajánlott díj, az alperesi állásponttal egyezően, valóban azt sugallja, hogy a szolgáltatás önköltsége és szellemi értéke az ajánlott ár közelében van.

Az előbb említett szempont miatt, miszerint az ajánlott díj alatti díjszabás az ügyvédi munka színvonalát kérdőjelezhetné meg, az ajánlat trendje az lesz, hogy nivellálja, egyfajta azonos szintre helyezi az ügyvédek díjszabását, ami egyértelműen a versenyt korlátozó hatással járhat, hiszen az ügyvédek munkájának minőségi különbözőségei, szakmai felkészültségük eltérő volta, gyakorlata természetesen a díjszabásukban is meg

kell, hogy nyilvánuljon, mint természetes piaci értékképző tényező. Ezt a piaci mechanizmust pedig a díjajánlat kiküszöböli, vagy legalábbis ilyen hatást fejthet ki.

Helytálló alperes azon megállapítása, hogy a kérelmező által javasolt és ajánlott árak még kikényszerítésük hiányában is a Tpv. fenti rendelkezésébe ütköznek, mivel az ajánlott árak következtében nagy valószínűséggel más árak érvényesülnek, vagy érvényesülhetnek a piacon, mint ezen ajánlás hiányában.

A piac, és ezen belül is és különösen a versenypiac egyik leglényegesebb attribútuma a kereslet -kínálat törvényének mechanizmusa és érvényesülése, ezen két tényező egyensúlya.

[...]

A piacgazdaság és a verseny szelekciós mechanizmusa egyértelműen az információk lehetőség szerinti szabad áramlásán és komplexitásán alapul.

A felperesi ajánlás pontosan a piac eme mechanizmusait gátolja, hiszen az ügyfél számára, úgymond feleslegessé teszi a vele megbízási jogviszonyba lépő ügyvédről részletes, további információk beszerzését, amelyek az ügyvéd képességére, gyakorlatára az általa nyújtott szolgáltatás minőségére vonatkoznak, hiszen az ajánlás alapján joggal hiheti, hogy ezek nagyjából azonos szinten állnak, holott ez erre az adott piacra sem igaz semmilyen szempontból.

Egy teljes értékű, szabad piaci versenymodellben az eladó és a vevő, lásd ügyfél és ügyvéd minden releváns piaci információval rendelkezik. Ilyen esetben a verseny maradéktalanul érvényesül, az ilyen versenykörülmények között zajló piacon az eladó és a vevő olyan optimális árat alkalmaz, amely a legritkább esetben azonos a legalacsonyabb árral.

[...]

Nem helytálló azon felperesi hivatkozás sem, miszerint ő csak árképzési módokat adott meg. Bár az ajánlatok néhány esetben százalékos mértékben voltak megadva, de a konkrét végösszeg ezek alapján minden további nélkül kiszámolható volt, illetve számos esetben összegszerűen határozták meg az ajánlott árakat. Ez nem módszer volt, hiszen módszer esetén csak az árképzés eszközeit, módját lehetett volna, vagy kellett volna meghatározni, végösszeg, végeredmény nélkül. (lásd pl.: költségek figyelembevételének módja, csökkentő tényezők alkalmazása, stb.).

Teljesen irreleváns a felperesi jogsértés szempontjából az, hogy ténylegesen kifejtene-e majd az érintett piacra versenykorlátozó hatást a határozat, hiszen a lehetőség önmagában elegendő a jogsértés megállapításához.”

1057) Az ajánlott minimumárak elfogadása és közzététele – kikényszeríthetőség hiányában is – a Tpv. 11. § (1) bekezdése értelmében vállalkozások társulása döntésének minősül, és ezért a Tpv.-be ütközik, mivel az ajánlott/kötelező árak következtében más árak érvényesülhetnek a piacon, mint az ajánlás hiányában.¹⁰⁰¹ Vagyis nem szükséges, hogy az ajánlott árakhoz szankció kapcsolódjon.

1058) Az ajánlott és minimál díjak értékelési keretével kapcsolatban egyebekben az eljáró versenytanács visszautal a munkaerő-kölcsönzési minimál díjjal kapcsolatos fenti fejezetben foglaltakra.

1059) A fentiek alapján a Közvetítési díjajánlás 2016. május 29-i és 2016. november 3-i változataiban, majd az Etikai és szakmai kódexben a 2017. március 21-i döntéssel

¹⁰⁰¹ lásd pl. a Fővárosi Bíróság 3.K. 31.377/2005/11. számú ítéletét (VJ-56/2003.), illetve VJ/51/2008. sz. és VJ/36/2008-as ügyekben hozott versenytanácsi határozat

megjelenő megjelenő, közvetítési díj alap és az annak alapján számítandó százalékos díjajánlás minimum ár meghatározásnak minősül az eljáró versenytanács álláspontja szerint.

- 1060) A 2017. január 17-i e-mailben a tagok részére megküldött, nyolcpontos díjsáv az alapvető, a betöltendő pozícióhoz és az elvárt kompetenciákhoz igazodó közvetítési kategóriák szerint tartalmaz konkrét százalékos, -tól-ig értékeket, a korábban megküldött, és fent kifejtett díjaphoz kapcsolódóan. Egyes ügyfélmeghallgatásokon elhangzott,¹⁰⁰² hogy az adott vállalkozás tevékenységében előforduló közvetítések melyik, az 1-7. pontokban felsorolt kategóriáknak feleltethetőek meg. A nyolcadik pontban egy konkrét közvetítési szolgáltatás százalékos díját is leírják. A Közvetítési díjajánlás a tétélesen felsorolt kategóriákra tekintettel még kézzelfoghatóbban rögzíti a tagok számára az alkalmazandó díj minimum mértékét.
- 1061) A „Díjazás” pontban megjelenő halasztott fizetés lényege, hogy az ügyfélnek nem a közvetítés teljesítésekor kell eleget tennie fizetési kötelezettségének, hanem egy későbbi időpontban. Ez az ügyfél számára mindenképpen előnyösebb, az a megbízott közvetítő kiválasztásánál is szempont lehet. Azzal, hogy a megszövegezés szerint ezt nem „támogatják”, arra ösztönzik a tagokat, hogy az ügyfelekkel ilyen fizetési konstrukció alkalmazásában ne állapodjanak meg.
- 1062) Szintén a „Díjazás” pontban jelenik meg a retainer-díjas konstrukció, vagyis, amikor az ügyfél és a munkaerő-közvetítő nem sikerdíj, hanem fix díj (retainer-díj) fizetésében állapodnak meg. Ekkor az általuk meghatározott ütemezés szerint kell az ügyfélnek fizetnie, a közvetítési folyamat valamelyik pontjához igazodóan. Az a rendelkezés, hogy a tagok nem tehetik lehetővé a retainer-díj esetleges visszatérítését, korlátozza, hogy a felek ebben a kérdésben esetlegesen a szokásos gyakorlattól eltérően, önállóan állapodjanak meg.
- 1063) A Munkaerő-közvetítési ajánlás, illetve az Etikai és szakmai kódex a retainer-díj egyes, a munkaerő közvetítési folyamatból adódó, általános tartalmi elemeit (piaci felmérés, short list, long list) is felsorolja példálózóan. A tartalmi elemek további részletezettségének hiányára tekintettel azonban annak megfogalmazása az eljáró versenytanács szerint nem kifogásolható.
- 1064) A „Díjazás” pontban a fizetési határidő kapcsán meghatározzák, hogy az ügyfél hány napon belül fizesse meg a közvetítési szolgáltatás ellenértékét, a számla kiállításától számítottan. A fizetési határidő tartama azonban az ügyfél és a közvetítő közötti egyeztetéstől függően változhat. Az ügyfelek számára nyilvánvalóan az az előnyös, ha a fizetési határidő minél későbbi. Azáltal, hogy a fizetési határidőre az ajánlás 7-30 napot ír elő, behatárolja, hogy a tagok milyen fizetési határidőt rögzítsenek az ügyféllel kötött szerződésben, korlátozza, hogy a vállalkozások szabadon határozzák meg a határidőt.
- 1065) A „Garancia” pontban a garancia időtartamának 1-12 hónap közötti korlátozása szerepelt, azzal, hogy a 12 hónap „elszámú” vezető közvetítésére vonatkozik. Emellett arra is javaslatot tesz, hogy a garancia keretében csupán egy alkalommal pótolják az általuk közvetített jelöltet. Mint ahogy utaltunk rá, a garancia időtartama és gyakorisága az ügyfelek számára az ajánlatok kiválasztásánál is mérlegelendő kereskedelmi feltételek. Az, hogy a garancia időtartamát az ügyfelek szempontjából hátrányosan maximalizálja; a maximumként megjelenő 12 hónapos időtartamot csupán vezető beosztású jelölt közvetítésénél javasolja; emellett egy alkalomra korlátozza a garanciális pótlást, a tagok garancia terén alkalmazott gyakorlatának egységesülése irányába mutat.

¹⁰⁰² pl. MP Solutions, Manpower, Tredis

1066) Egyes ügyfélnyilatkozatok, így a Delego és a Prohumán előadása szerint a piaci gyakorlatot tükrözik a garancia időtartamára írtak. Az eljáró versenytanács szerint azonban a Munkaerő-közvetítési ajánlás szövegezéséből nem tűnik ki, hogy a garancia időtartamánál az irányadó piaci gyakorlatot rögzítenék. Éppen ellenkezőleg, az anyag kifejezetten a garancia felső határának korlátozását tartalmazza szövegszerűen („javasoljuk korlátozni”).

1067) Az alkalmazás körében¹⁰⁰³ nem állapítható meg, hogy bármelyik tag kifejezetten, illetve kizárólag a Munkaerő-közvetítési ajánlás, illetve az Etikai és szakmai kódex alapján díjmelést hajtott volna végre, vagy egyéb kereskedelmi feltételein változtatott volna, ez azonban nem releváns a jogsértés megállapíthatósága körében. E körben utal az eljáró versenytanács a joggyakorlatra,¹⁰⁰⁴ ami szerint „nem szükséges a Kamarai szabályozás tényleges versenykorlátozó hatásainak bizonyítása sem, így még ha a rögzített árak nem is jelentek meg a gyakorlati alkalmazásban, az EUB gyakorlata szerint az árak rögzítésére irányuló döntés már önmagában elegendő a versenykorlátozó célhoz.”¹⁰⁰⁵

1068) A fentiek értelmében a ajánlott minimum munkaerő-közvetítési díj százalékos mértékének meghatározására vonatkozó SZTMSZ döntés az eladási ár közvetlen meghatározását célozta.

1069) Az egyéb kereskedelmi feltételek [halasztott fizetés kizárása; részletfizetés (retainer díj) vissza nem térítésének előírása; a garancia időtartamának maximalizálása, alkalmának meghatározása; a fizetési határidő előírása] meghatározására vonatkozó SZTMSZ döntés az egyéb üzleti feltételek közvetlen meghatározását célozták.

1070) E magatartások az eljáró versenytanács szerint a Tpvt. 11. § (2) bekezdés a) pontjaiban foglalt tényállás megvalósításával tartalmuk, jogi-gazdasági háttérük és célkitűzésük alapján cél szerinti versenykorlátozásnak minősülnek.

VIII.4.4. A döntés meghozatalában résztvevő vállalkozások

1071) A Tpvt. 78. § (6) és (7) bekezdése értelmében, ha az eljáró versenytanács által kiszabott bírságot a vállalkozások társadalmi szervezete, köztestülete, egyesülése vagy más hasonló szervezete önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre, az eljáró versenytanács külön végzéssel a bírság megfizetésére a jogsértő döntés meghozatalában résztvevő, a határozatban ekként nevesített tagvállalkozást egyetemlegesen kötelezi, mely végzés ellen bírósági felülvizsgálatnak, mint külön jogorvoslatnak van helye.

1072) Az Alkotmánybíróság (a továbbiakban: AB) a 353/B/2009. számú AB határozatában (a továbbiakban: AB Határozat) foglalkozott a Tpvt. 78. (6) szerinti, saját szóhasználatában „másodlagos felelősség” kérdésével. Az AB Határozat többek között a következő megállapításokat teszi:

„A törvény értelmében a tagvállalkozás ilyen másodlagos felelősségének megállapítására, és bírság kiszabására két konjunktív feltétel együttes bekövetkezése esetén van csak lehetőség, nevezetesen, ha a tagvállalkozás a jogsértő döntés meghozatalában részt vett és a tagvállalkozás a versenytanács alaphatározatában (a joggyakorlat szerint nemcsak annak indokolásában, hanem a rendelkező részében) nevesítésre is került. Ennek megfelelően a tagvállalkozás felelősségének megállapítására már az eredeti, bírságot kiszabó érdemi alaphatározatban, annak rendelkező részében sor kell, hogy kerüljön.”¹⁰⁰⁶

(...)

¹⁰⁰³ Az eljárás alá vontak által alkalmazott közvetítési díj és egyéb kereskedelmi feltételek alakulását a 4. számú melléklet tartalmazza.

¹⁰⁰⁴ Vj-201/2005, 191. bek.

¹⁰⁰⁵ 246/86. ügy SC Belasco és mások kontra Bizottság [EBHT 1989., 2117. o.]

¹⁰⁰⁶ AB Határozat III.1. negyedik és ötödik bekezdése

„Jelen határozat indokolásának 1. pontjában bemutatottak szerint a tagvállalkozások másodlagos felelősségének külön végzéssel történő megállapítását megelőzi a versenyhatóságnak azon határozata, amikor magáért a Tpvt. által tilalmazott magatartás kifejtéséért (azaz a jogsértő döntésben való közvetlen vagy közvetett részvételért) állapítja meg a vállalkozások társadalmi szervezetének, köztestületének, egyesülésének vagy más hasonló szervezetének a felelősségét. **Tehát a felelősség nem pusztán a tagvállalkozás tagi mivoltából, sokkal inkább az általa kifejtett jogellenes magatartásból fakad.** E határozat alapjául szolgáló eljárásban a tagvállalkozások magatartását is vizsgálja az eljáró versenytanács. A határozat rendelkező részében nevesített tagvállalkozás ügyfél, és a határozatban foglaltakkal szemben védekezését előterjeszheti, jogorvoslatot kérhet. Ezt a támadott jogszabályi rendelkezés sem akadályozza, amely maga is akképp szól, hogy bírsággal az a tagvállalkozás sújtható, **amely a jogsértő döntés meghozatalában részt vett. Ennek megfelelően a tagvállalkozásnak lehetősége van, hogy arra hivatkozzon, hogy nem vett részt a társulásban, nem tudott annak jogellenes működéséről, vagy az ilyen működéstől hatékonyan elhatárolódott, illetve a jogsértő döntés ellen szavazott. Éppen a jogbiztonságot szolgálja az a szabály, hogy csak azon vállalkozáscsoport-tagtól, illetve társadalmi szervezetben (stb.) résztvevő tag-vállalkozástól legyen a bírság behajtható, amely vállalkozás a jogsértő döntés meghozatalában részt vett és ebbéli minőségében a versenyhatóság határozatában nevesítésre is került.** Ugyanez a védekezési-kimentési lehetősége fennáll a tagvállalkozásnak a másodlagos felelősséget megállapító külön végzéssel szemben — melynek célja valójában a végrehajtásnak az elsődleges kötelezettel szembeni eredménytelensége esetén a másodlagosan felelős vállalkozásokra való kiterjesztése —, hiszen e határozat ellen is külön jogorvoslatot biztosít a jogszabály”.¹⁰⁰⁷

(...)

„Mindezekre tekintettel a felelősség alóli mentesülés lehetőségét a jogszabály megfelelően biztosítja, illetve a tagvállalkozás felelőssége nem megdönthetetlen vélelmen, hanem a hatósági eljárás során lefolytatott bizonyítékokból levont következtetésen alapul, mely ellen a bírósági jogorvoslat biztosított, így az ártatlanság vélelmének a sérelme nem állapítható meg. Ezért az Alkotmánybíróság az indítványt ebben a tekintetben elutasította.”¹⁰⁰⁸

1073) A fentiek alapján az eljáró versenytanács megállapítása szerint a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti másodlagos, vagy mögöttes felelősség megállapítása azon tagvállalkozások tekintetében lehetséges, melyek az SZTMSZ jogsértő döntéseinek meghozatalában részt vettek, attól függetlenül, hogy a határozat meghozatalakor a társulás tagjai-e, hiszen a Tpvt. 78. § (6) bekezdését akként kell értelmezni, hogy a társulásban történő tagságnak nem a GVH általi versenyjogi értékeléskor, hanem a jogsértő döntés(ek) meghozatalában történő részvételkor kell fennállnia. Ezzel ellentétes értelmezés a jogszabályhely kijátszására vezetne, hiszen az érdemi felelősségre vonáskor valamennyi tag kilépne a szövetségből ezáltal elkerülve annak döntései miatti másodlagos felelősség alkalmazását.

1074) A fentiekkel kapcsolatban megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy nem annak van jelentősége, hogy egyes vállalkozások a döntések előkészítésében részt vettek-e, ennek során tevékenyek, aktívak, kezdeményezők voltak-e. Több eljárás alá vont (lásd pl. 553., 554. iratok) az előzetes álláspontra adott észrevételében azzal kapcsolatban fejtett ki érveket, hogy a döntések előkészítésében nem vett részt, szerepe nem volt aktív. Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy a mögöttes felelősség megállapíthatósága körében a társulási döntés meghozatalában való részvételnek van jelentősége a Tpvt. 78. § (6) bekezdésének

¹⁰⁰⁷ AB Határozat III.2. kilencedik bekezdése

¹⁰⁰⁸ AB Határozat III.2. tizenegyedik bekezdése

alkalmazhatósága szempontjából, nem pedig a mögöttes felelősök részvétele mértéke a releváns a mögöttség megállapíthatósága során. Az Alkotmánybírósági döntés értelmében „a tagvállalkozások másodlagos felelősségének külön végzéssel történő megállapítását megelőzi a versenyhatóságnak azon határozata, amikor magáért a Tpv. által tilalmazott magatartás kifejtéséért (azaz a jogsértő döntésben való közvetlen vagy közvetett részvételért) állapítja meg a vállalkozások társadalmi szervezetének, köztestületének, egyesülésének vagy más hasonló szervezetének a felelősségét. Tehát a felelősség nem pusztán a tagvállalkozás tagi mivoltából, sokkal inkább az általa kifejtett jogellenes magatartásból fakad”.

1075) Kifejti az Alkotmánybíróság, hogy „a tagvállalkozás ilyen másodlagos felelősségének megállapítására, és bírság kiszabására **két konjunktív feltétel együttes bekövetkezése esetén van csak lehetőség**, nevezetesen, ha a tagvállalkozás **a jogsértő döntés meghozatalában részt vett** és a tagvállalkozás a versenytanács alaphatározatában (a joggyakorlat szerint nemcsak annak indokolásában, hanem a rendelkező részében) nevesítésre is került.” Azaz a tagvállalkozás döntés előkészítésben való részvétele, aktív vagy passzív szerepe ebben nem olya tényező, amely relevanciával bír a mögöttes felelősségének megállapíthatósága körében.

1076) Az Alkotmánybíróság hivatkozott döntése szerint is a Tpv. 78. § (6) bekezdésének „célja valójában a végrehajtásnak az elsődleges kötelezettel szembeni eredménytelensége esetén a másodlagosan felelős vállalkozásokra való kiterjesztése”. A bírói gyakorlat szerint is a Tpv. 78. §-ának (6) bekezdése nem a versenyjogi felelősség megállapítását szolgáló anyagi jogszabály, hanem a versenyjogi eljárásban hozott határozat végrehajtását biztosító eljárásjogi rendelkezés, amely a vállalkozások bírságolt társulása elleni végrehajtás sikertelensége esetére a jogsértő döntés meghozatalában részt vevő tagvállalkozás(ok) helytállási kötelezettségét – versenyjogi felelősség külön megállapítása nélkül – rögzíti.¹⁰⁰⁹

1077) Ezen vállalkozások felsorolását a 120) pontban található táblázat, valamint a V.2.1.22., V.2.2.1., a V.2.3., V.2.8.15. fejezet tartalmazza részletesen.

VIII.5. Egyéb kérdések:

VIII.5.1. Csekély jelentőség

1078) Csekély jelentőségű megállapodás nem esik a Tpv. 11. §-ában szereplő tilalom hatálya alá. Ennek azonban kizárólag akkor van jelentősége, ha a megállapodás nem ármeghatározásra, vagy nem piacfelosztásra vonatkozik. Amennyiben ármeghatározásra, illetve piacfelosztásra vonatkozik a verseny megakadályozására, korlátozására vagy torzítására irányuló, illetve azt célzó megállapodás, a csekély jelentőségű ellegrögzítéséhez szükséges 10 % vizsgálata a törvény kifejezett rendelkezése alapján nem jön (jöhét) számításba.¹⁰¹⁰

1079) E rendelkezésekből egyértelműen megállapítható, hogy a csekély jelentőségű megállapodás (bagatell-kartell) címén történő mentesülésre az árfelosztó, ármeghatározó, illetve piacfelosztó megállapodás, kartell esetén nincs lehetőség. A piaci részesedés 10 %-ban történő meghatározása, illetve a piaci részesedés vizsgálata, és ennek előfeltételeként az érintett piac meghatározása tehát a Tpv. említett szabályai alapján nem minden esetben kötelező tényállási eleme a versenykorlátozó megállapodás vizsgálatának. Ármeghatározó, illetve piacfelosztó kartell (kőkemény kartell) esetén a piaci részesedés meghatározásának nincs jelentősége, tekintettel arra,

¹⁰⁰⁹ Föv. Ít. 2.Kf.27.527/2008/12. (Vj-199/2005).

¹⁰¹⁰ Legf. Bír. Kfv.IV.37.258/2009/8.

hogy a csekély piaci részesedésen alapuló mentesülés kőkemény kartell esetén kizárt.¹⁰¹¹

1080) A fentiek szerint a kölcsönzési díjra és közvetítési díjra vonatkozó kikötés, valamint az átszábitási tilalomra vonatkozó kikötés és a no-touch kikötés kapcsán a csekély jelentőségűnek minősülés lehetősége a Tptv. 13. § (3) bekezdése alapján kizárt.

1081) A közbeszerzési kikötés kapcsán pedig lényeges, hogy az SZTMSZ mindenkori tagjainak együttes piaci részesedése a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatás magyarországi piacán a vizsgált időszakban a tíz százalékot mindvégig meghaladta, ahogy azt az eljáró versenytanács a III.3 és VIII.2 fejezetekben bemutatta¹⁰¹². Megjegyzendő, hogy a piaci részesedés meghaladta a közvetítés piacán is a 10 %-ot, ez azonban nem releváns, mivel a közvetítési piacot érintő magatartások kőkemény versenykorlátozásnak minősülnek az eljáró versenytanács álláspontja szerint. Szintén kiemelendő, hogy a Tptv. 13. § (3) bekezdése alapján a 10% alatti részesedéseknek a megállapodás érvényességének időtartama alatt, ha pedig az egy évnél hosszabb, minden naptári évben teljesülnie kellene, ahhoz, hogy a magatartás csekély jelentőségűnek minősülhessen. Ez azonban nem állapítható meg egyik év vonatkozásában sem a jelen eljárásban.

1082) A fentiekre tekintettel a vizsgált rendelkezések nem minősülnek csekély jelentőségűnek.

VIII.5.2. A jogsértés időtartama

1083) Az Etikai és szakmai sztenderdek elkészítéséről a 2008. január 15-i közgyűlésen határoztak, és az ezt követő előkészítő munka nyomán az Etikai és szakmai sztenderdek – illetve az abban szereplő kifogásolt rendelkezések – 2011. április 20-ával tekinthető(k) elfogadottnak, ezért az eljáró versenytanács értékelése szerint az utóbbi tekinthető a jogsértés kezdő időpontjának. Ezen időponttól kezdődően éltek az elfogadott jogsértő rendelkezések, azaz az Etikai kódex ezen időponttól kezdődően tartalmazott jogsértő kikötéseket, ami később kiegészítésre, módosításra kerültek, azaz a jogsértő állapot ettől kezdődően állt fenn. Az, hogy egyes kikötések később kerültek elfogadásra, még nem eredményezi, hogy a jogsértés időtartamát a vizsgált kikötésenként kellene megállapítani, hiszen a legelső jogsértő döntés tartalmától kezdődően versenyjogsértő tartalmat hordozott magában az etikai kódex. A jogsértés 2018. augusztus 15-ig tartott, amikor az Etikai és szakmai kódex felfüggesztéséről döntött az SZTMSZ közgyűlése. E körben az eljáró versenytanács utal az V.2.10 fejezetben és különösen a 684) pontban írtakra, ami alapján nem állapítható meg az eljáró versenytanács szerint a feltárt tényállás alapján, hogy a jogsértés korábban befejeződött volna, mint a 2018. augusztusi időpont, amikor is az eljárás alá vontak ismételten döntöttek az Etikai Kódex felfüggesztéséről.

1084) 2011. április 20-i döntést megelőzően az eljáró versenytanács álláspontja szerint vállalkozások társulásának döntése nem volt megállapítható a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján.

VIII.5.3. Az MP Solutions védekezésének értékelése

1085) Az MP Solutions előadása szerint vezető kiválasztással (fejvadászattal) foglalkozó vállalkozásként a tömeges munkaerő-közvetítéssel foglalkozó vállalkozások nem versenytársai, így a közvetítési díjajánlás és az egyéb kereskedelmi feltételek előírása nem befolyásolhatta üzleti tevékenységét. A 32) bekezdésben kifejtettek szerint e tevékenység lényegében munkaerő-közvetítési szolgáltatásnak feleltethető meg. Ezt erősíti, hogy az MP Solutions maga is részt vett a közvetítési munkacsoportban, illetve tervezte, hogy hozzájárul a Munkaerő-közvetítési ajánlás összeállításához. Emellett a retainer díjra, a

¹⁰¹¹ Leg. Bír. Kfv.IV.37.236/2009/11.

¹⁰¹² Megjegyzi egyebekben az eljáró versenytanács, hogy az EUMSz. alapján a közbeszerzési kikötés sem minősülhetne csekély jelentőségűnek, még akkor sem, hogy ha 10% alatti lenne a piaci részesedés.

fizetési határidőre vagy a garanciára (a vezető esetén irányadó maximum 12 hónap) vonatkozó rendelkezések a vezető kiválasztás esetén is értelmezhetőek. Szintén kiemelendő, hogy a vállalkozásnak 2017-ig volt engedélye munkaerő kölcsönzésre, 2005 és 2007. között végzett ilyen tevékenységet, illetve még 2017-ben is volt egy egyszeri tevékenysége ezen a területen. A fentiekre tekintettel az eljáró versenytanács álláspontja szerint nem lehet megállapítani, hogy a vállalkozás ne lenne legalább a többi tagvállalkozás potenciális versenytársa, amire tekintettel azon védekezése, hogy nem lenne egy piacon a többi tagvállalkozással, nem foghat helyt.

1086) A Delego is érvelt (544. alszámú irat) akként az előzetes álláspontra tett észrevételében, hogy az eljáró versenytanács a felelősségét csak a közvetítési piacot érintő magatartás kapcsán állapította meg, miközben ezen a piacon nem aktív, versenyző magatartást nem folytat. E körben visszautal az eljáró versenytanács a IV.4 fejezetben írtakra, a Delego adatszolgáltatása alapján megállapítható, hogy végzett munkaerő közvetítést, így nem állapítható meg, hogy ne lett volna a piac szereplője.

VIII.5.4. Elévüléssel kapcsolatos kifogások

1087) Az eljárásba ügyfélként bevont Pannonjob Kft. a 2020. május 20-án kelt, VJ/61-421/2017. számú beadványában másodlagos kérelemként - általa vizsgálati kifogásként azonosított - kérelmet terjesztett elő. Kérelmében előadta, hogy álláspontja szerint a Pannonjob Kft. jelen versenyfelügyeleti eljárásba az elévülési szabály figyelmen kívül hagyásával, jogsértő módon került bevonásra ügyfélként, így az eljárás ezen része álláspontja szerint szabálytalan. A vizsgálati kifogás - az ügyfélkénti bevonásról rendelkező végzés kézhez vételétől számítottan - a Tpv. 81. §-a szerinti nyolc napos határidőn belül érkezett be. A vizsgálók azonban azt nem vették figyelembe, mivel megítélésük szerint a Pannonjob Kft. ügyfélként történő bevonásával nem került sor szabálytalanságra és az elévülési szabályok megszegésére. A Tpv. 2018. január 1-jétől hatályos 68. § (3) bekezdés a) pontja szerint ugyanis (az öt éves elévülési szabályt tartalmazó) (1) bekezdést nem kell alkalmazni az 53. § (4) bekezdése alapján más vállalkozásnak a versenyfelügyeleti eljárásba történő bevonására.

1088) A JOB Kft. a 2020. május 27-én kelt, a Gazdasági Versenyhivatalnál VJ/61-429/2017. számon iktatott beadványában a Pannonjob Kft.-hez hasonlóan előadta, hogy a JOB Kft. 2012. február 1. óta, tehát több mint 8 éve nem tagja az SZTMSZ-nek. Hivatkozva a Tpv. 68. § (1) bekezdés b) pontjában rögzített öt éves elévülési szabályra, kérte a Versenyhivataltól annak megállapítását, hogy az eljárás alá vont vállalkozás nem követett el jogszabályba ütköző magatartást.¹⁰¹³ A vizsgálók a fent hivatkozott beadványt nem kezelték vizsgálati kifogásként, ugyanis azt maga a JOB Kft. sem jelölte ilyen nyilatkozatként.

1089) Az eljáró versenytanács egyetért a fenti értékeléssel az elévülés kapcsán, hozzátéve továbbá, hogy a jelen eljárásban vizsgált jogellenes magatartás - mint jogellenes állapot - a 2011. évi döntéssel létrejött, és az a 2018. augusztus 15-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódex felfüggesztéséig fennállt, amire tekintettel elévülésről nem is lehet beszélni a Tpv. 68.§ (2) bekezdésének a) pontja alapján.

1090) Az eljárás során továbbá a Grafton is hivatkozott az elévülésre és sérelmezte, hogy az eljárásba bevonásra került. Utalt a korábbi ítélkezési gyakorlatra (EBH2018.K.19.) és előadta, hogy a Tpv. 68. § (3) bekezdésének alkalmazását jelen versenyfelügyeleti eljárásban tisztességtelennek és alkotmányellenesnek tartja.

1091) Fentiekkel kapcsolatban kifejti az eljáró versenytanács, hogy a Tpv. 68. § (3) bekezdését a Módtv4. iktatta be a törvénybe, a Tpv. 95/F. § szerint e törvénynek a

¹⁰¹³ VJ/61-429/2017. sz. irat II. és III. pont;

tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény, valamint az azzal összefüggő egyes törvényi rendelkezések módosításáról szóló 2017. évi CXXIX. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv4.) megállapított eljárási rendelkezéseit - a (2) bekezdésben írt eltéréssel - az e rendelkezések hatálybalépését követően indult és megismételt eljárásokban kell alkalmazni. A jelen eljárás 2018. január 1-je – azaz a Módtv4. hatályba lépése – után indult, így már alkalmazandó a Tpv. 68. § (3) bekezdése.

1092) Az ügyindítás időzítésével kapcsolatban nem foghat helyt a Grafton azon előadása, amely azt sugalmazza, hogy csak a hatóság döntése – mintha szándékosan ezt célozta volna - miatt alkalmazható a fenti törvényhely, hiszen a helyszíni kutatás engedélyt már 2017. december 5-én kérte, az eljárást azonban 2018. januárban indította meg. E tekintetben előadja az eljáró versenytanács, hogy a Tpv. 65/A. § (5) bekezdése alapján a helyszíni kutatás a bírói engedély közlésétől számított három hónapon belül foganatosítható.

1093) Visszaútol rá az eljáró versenytanács, hogy az Alkotmánybíróság korábban idézett határozatában kimondta, hogy a Tpv. 78. § (6) bekezdése „akként értelmezhető, hogy amennyiben egy tagvállalkozás valamely szervezet tagjaként versenyellenes magatartást tanúsít, azaz jogellenesen viselkedik, a szervezetből való kilépéstől függetlenül viselnie kell a magatartásának következményeit.” Következésképpen a Tpv. 78. § (6) bekezdését akként kell értelmezni, hogy a társulásban történő tagságnak nem a GVH általi versenyjogi értékeléskor, hanem a jogsértő döntés(ek) meghozatalában történő részvételkor kell fennállnia. Ezzel ellentétes értelmezés a jogszabályhely kijátszására vezetne, hiszen az érdemi felelősségre vonáskor valamennyi tag kilépne a szövetségből ezáltal elkerülve annak döntései miatti másodlagos felelősség alkalmazását.

VIII.5.5. Mentésítés

1094) A Tpv. 17. §-a, illetve az EUMSZ. 101. cikk (3) bekezdése szerinti mentesülési feltételeknek való megfeleléshez a Tpv. 20. §-a alapján annak bizonyítása, hogy valamely megállapodás a tilalom alól mentesül, azt terheli, aki a mentesülésre hivatkozik. Az SZTMSZ hivatkozott (lásd 835) pont) mentesülésre az eljárás során. Az eljáró versenytanács azonban kiemeli, hogy a hivatkozás kizárólag a kölcsönzési minimál díjakra vonatkozott, illetve annak kiindulópontja és a részletes kifejtést mellőző, csak kijelentésekre korlátozódó érvelésének központi eleme az, hogy a rendelkezés célja az adóelkerülés kiszorítása és ennek révén a nem adóelkerülő vállalkozások közti verseny léte. Az SZTMSZ előadása ezért nem alkalmas arra, hogy a törvényből fakadó, a mentesülésre hivatkozó félre háruló bizonyítási tehernek eleget tegyen.

1095) A Manpower 554. alszámú beadványában hivatkozott a Tpv. 17. § szerinti mentesülésre. Álláspontja szerint a Tpv. 17. §-ánk mindegyik feltétele teljesül, az alább kifejtett indokai alapján:

(a) a vizsgált társulási döntések hozzájárultak a gazdasági fejlődés és versenyképesség előmozdításához

1096) Az *átcsábítási tilalom* költségalapú előnyökkel jár, hiszen ennek alkalmazása általánosságban csökkenti a munkaerőköltséget. Ennek további pozitív hozadékaként az átcsábítás esetében felmerülő új munkaerő megszerzésével kapcsolatos költségek (azaz akit az átcsábított munkaerő helyett kell adott esetben magasabb bérköltséggel felvenni, betanítani, stb.) megtakarításán felüli további értékalapú veszteség kerülhető el, hiszen átcsábítás esetén a munkavállaló adott vállalkozásnál szerzett ismereteit, know-how-t is viszi magával. Az átcsábítás tilalmának gazdasági háttérét elemezve tehát megállapítható, hogy az objektív jelleggel hozzájárul az input költségek csökkentéséhez, amelyet a vállalkozások az output oldalon a szolgáltatásaik magasabb hatékonyságára (szolgáltatások magasabb színvonala, alacsonyabb szolgáltatási díjak stb.) fordíthatnak. A

vizsgált magatartás közvetlen következtében így gazdaságilag jelentősnek tekinthető költséghatékonyság valósulhatott meg az adott piacon, hozzájárulva a versenyképesség javításához.

1097) A no touch kikötés esetében szintén kimutathatók költségalapú pozitív hatások, hiszen a vizsgált magatartás hozzájárult azon költségek elkerüléséhez, amelyek egy már kiközvetített munkavállaló újabb ajánlattal való megkeresése miatti távozása következtében merülnének fel. Tehát itt is általános munkaerőköltség csökkenés, azaz szolgáltatások hatékonyságának és színvonalának javítására fordítható inputköltségek csökkenése valósulhatott meg a vizsgált döntés pozitív eredményeként.

1098) A minimum munkaerő-kölcsönzési díjjal kapcsolatban előadta, az SZTMSZ ezzel kifelé, a piac felé kívánta hangsúlyozni, hogy az SZTMSZ tagjai a jogszabályokat betartva járnak el. A vizsgált magatartás ezzel nem csak a jogszerű működés biztosításához és az ügyfelek piacba vetett bizalmának megerősítéséhez járult hozzá, de ezáltal az is elkerülhetővé vált, hogy az adóelkerülő, tehát jogsértést elkövető vállalkozások kerüljenek versenyelőnybe a jogszerűen működő, adókat és járulékokat megfizető vállalkozásokkal szemben. Ennélfogva a vizsgált magatartás a jogszerűen működő vállalkozások közötti valódi verseny kialakulásában és fenntartásában játszott markáns szerepet. A gazdasági fejlődést úgy segítette elő, hogy a szürkegazdaságot próbálta kiféheríteni, valamint az ügyfelek figyelmét fel kívánta hívni a visszaélésszerű magatartásokra.

1099) A közbeszerzési kikötés egy üzleti tisztességbe ütköző magatartással szembeni fellépés kapcsán járul hozzá a gazdasági fejlődéshez.

(b) A megállapodásból származó előnyök méltányos része a megállapodásban részt nem vevő üzletfelekhez jut

1100) Álláspontja szerint valamennyi vizsgált társulási döntéssel kapcsolatban általánosságban kimutatható, hogy az abból származó előnyökből az üzletfelek részesedtek. A vizsgált társulási döntések először is hozzájárultak a munkaerő-kölcsönzési és munkaerő-közvetítési piac járulékszabályoknak megfelelő működéséhez (pl. a munkaerőkölcsönzési minimum feltételek esetén), így azok az ügyfelek piacba vetett bizalmát és biztonságát erősítette meg. Ráadásul a fentiekben bemutatott hatékonysági előnyök következtében az ügyfelek jobb és hatékonyabb szolgáltatásokat élvezhettek. Az SZTMSZ és tagjai az eljárás során számos esetben hangsúlyozták, hogy a rendelkezések célja az ügyfelek felé annak jelzése, hogy etikusan járnak el.

1101) A munkaerőkölcsönzési minimum feltételek vonatkozásában kiemeljük, hogy az ügyfelek érdeke volt az is, hogy a velük szerződött munkaerőkölcsönzési cég ne tűnjön el, ne induljon ellene büntetőeljárás, és mind a cégre, mind a munkavállalókra számítani tudjon a szerződéses időszak egésze alatt.

1102) Ezen előnyök (melyből minden üzletfél általánosan részesedett) továbbá méltányosnak tekinthetők, hiszen azok minden esetben meghaladják a vizsgálat magatartások által okozott esetleges versenyhátrányokat.

(c) a gazdasági verseny velejáráó korlátozása vagy kizárása a gazdaságilag indokolt közös célok eléréséhez szükséges mértéket nem haladja meg

1103) Az átcsábítási tilalom kapcsán a passzív megkeresés, azaz az adott munkavállaló foglalkoztatása nem volt megtiltva, azt a rendelkezés nem is eredményezhette (pl. ha a munkavállaló kérés nélkül megküldte a CV-jét az új, leendő munkáltatójának).

1104) A no-touch esetén a rendelkezés a lehető legkisebb korlátozásnak minősül, ellenkező esetben ugyanis a vállalkozások ügyfelei (akikhez kiközvetített egy munkavállalót, majd rövid időn belül másik ügyfélhez vitte) elpártolnának a vállalkozásoktól azért, mert etikátlannak tartják az ilyen eljárást.

1105) A munkaező-kölcsözési minimum feltételek (munkabér, járulékok) esetén a feltétel álláspontja szerint egyértelműen teljesül, melyet álláspontja szerint a GVH is elismer előzetes álláspontjában (pl. 1081. pont), mely szerint "a munkaező-kölcsözési minimál díjat ezen költségek összegében kívánták meghatározni, és az nem állapítható meg, hogy ezen felül alkalmazandó minimális szolgáltatási díjat állapítottak volna meg."

(d) a vizsgált döntések egyike sem teszi lehetővé az érintett áruk jelentős részével kapcsolatban a verseny kizárását

1106) A GVH által vizsgált társulási döntések egyikénél sem merülhet fel a verseny kizárása. Ezt különösen az érintett vállalkozások munkaező-kölcsözési, illetve munkaező közvetítési piacokon elért piaci részesedései támasztják alá (lsd. pl. 44. pontot). Az SZTMSZ mindenkori tagjainak együttes piaci részesedése a vizsgált időszakban mindvégig még az eljárás alá vontakra nézve is legkedvezőtlenebb értelmezés alapján is 50%-os részesedés alatt maradt, de több évben is ez 10% alatti arány. Ez semmiképpen sem tekinthető jelentős piaci súlynak, így a jelentős rész tekintetében a versenykizárás sem kerülhet szóba.

1107) A feniekkel kapcsolatban az eljáró versenytanács az alábbiakat emeli ki:

1108) Mind a Tptv. 17. §-ának, mind pedig az EUMSz. 101. cikk (3) bekezdésének rendelkezései az egyedi mentesülésnek négy kumulatív feltételét tartalmazzák. Ezek értelmében egy adott versenykorlátozó magatartás annyiban mentesülhet a versenykorlátozó megállapodásokra vonatkozó tilalom alól, amennyiben a megállapodás hatékonysági előnnyel jár, ezen előnyök méltányos része eljut a fogyasztókhoz, a versenykorlátozás a hatékonysági előnyök eléréséhez szükséges mértéket nem haladja meg, és a megállapodás nem zárja ki a versenyt az érintett piac jelentős részén. Bármelyik feltétel teljesülésének hiánya kizárja a mentesülést¹⁰¹⁴.

1109) Előadja az eljáró versenytanács, hogy a gyakorlat szerint a kőkemény versenykorlátozások (árrögztítés és piacfelosztás) szinte sosem mentesülnek a versenykorlátozás tilalma alól, mivel „[...] az árak meghatározását, a mennyiség korlátozását vagy a piac felosztását célzó – így a versenyzés legfontosabb tényezőit kizáró – megállapodások kapcsán kivételes jelleggel nyerhet csak igazolást a tilalom alóli mentesülés. Különösen kevés eséllyel képes ugyanis egy ilyen megállapodás mind a négy feltételt kielégíteni.”¹⁰¹⁵ Általánosságban igaz az is, hogy „[...] minél súlyosabb korlátozást jelent a versenyre egy magatartás, annál kisebb a valószínűsége annak, hogy a magatartás képes teljesíteni a tilalom alóli mentesülés valamennyi feltételét”.¹⁰¹⁶

1110) A négy feltétel konjunktív¹⁰¹⁷, azaz mindegyiküknek egyszerre kell megvalósulniuk a vizsgált magatartással kapcsolatban ahhoz, hogy a kérdéses versenykorlátozó megállapodás egyedileg mentesülhessen a 11. § (1) bekezdésében foglalt tilalom alól.

1111) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint a Tptv. 17. §-ának teljesülés nem állapítható meg jelen esetben az alábbiak szerint:

1. Az átcsábítási tilalom és no touch kikötés kapcsán az állított költség alapú előnyt az eljárás alá vont csak állította, hogy létezik, azonban annak mértékét nem mutatta be., illetve a kikötés nem is járul hozzá a gazdasági fejlődés előmozdításához, amihez pont

¹⁰¹⁴ Ld. például a Kúria Kf.II.40.072/2000/5. és a Fővárosi Ítéletótabla 2.Kf.27.314/2005/6. számú ítéleteit, továbbá a 81(3) iránymutatás 42. pontját., Lásd: T-528/93. ügy Métropole Télévision SA kontra Bizottság [EBHT 1996. II-649. o.] 86. pont; T-65/98. ügy Van den Bergh Foods [EBHT 2003. II-4653. o.] 144. pont.

¹⁰¹⁵ Vj/115/2010. sz. ügyben hozott határozat

¹⁰¹⁶ Lásd Vj-45/2008. sz. ügyben hozott határozat, 309. pont

¹⁰¹⁷ „A Tptv. 17.§ (1) bekezdésének a)-d) pontjaiban négy konjunktív feltétel fennállása esetén teszi lehetővé az egyedi mentesítési kérelemmel a megállapodás mentesítését a 11.§-ban foglalt tilalom alól. Az a)-d) pontokban felsorolt bármelyik feltétel hiánya kizárja a mentesítést.” LB Kf.II. 40.072/2000/5. számú ítélet

az járulna hozzá, hogy az adott munkahelyekre a legjobban képzett munkaerő kerülhessen be, akiért a kikötések révén azonban korlátozott verseny folyik. E körben utal az eljáró versenytanács a Bizottság 81. cikk (3) bekezdésének alkalmazásáról szóló iránymutatás 49 pontjára, ami szerint „a Bíróság ítélezési gyakorlatából következik, hogy csak objektív hatékonysági előnyök vehetők figyelembe. Ez azt jelenti, hogy a hatékonysági előnyöket nem a felek szubjektív szempontjából értékelik. A feleknek pusztán a piaci erő kihasználásából származó költségmegtakarításai nem vehetők figyelembe. Például, ha vállalkozások az árak rögzítésében vagy a piac felosztásában állapodnak meg, csökkentik a kibocsátást és ezáltal a termelési költségeket. A kisebb verseny alacsonyabb értékesítési és marketing költségekhez is vezethet. Az ilyen a költségcsökkentések a kibocsátási mennyiség és érték csökkentésének egyenes következményei. A szóban forgó költségcsökkentéseknek nincsen versenyt elősegítő hatása a piacon.

2. Megjegyzendő továbbá, hogy a c) és d) pontban lévő feltételek azért sem teljesülnek, mivel az érvelt költségcsökkentés más eszközökkel is elérhető lehetne, illetve a kikötés kizárta a versenyt teljes egészében.
3. A fentihez hasonló megállapítás tehető a közbeszerzési kikötés kapcsán is, ami szintén magában hordozza, hogy a kikötés révén az adott munkavállaló elesik olyan munkalehetőségtől, amely mind a saját, mind gazdaság fejlődéséhez hozzájárulhatna.
4. A minimum kölcsönzési díjjal kapcsolatban megjegyzendő, hogy - amint arra korábban már utalt az eljáró versenytanács - az nem szükségszerűen jelenti, hogy a kölcsönzött munkaerő munkabérét, valamint a kapcsolódó közterheket nem fizették volna meg, ahogy a kikötés maga sem arra vonatkozik kizárólag, hogy a bért és kapcsolódó közterheket mindenképpen meg kell fizetni a kikölcsönzött munkavállaló számára és így még akkor sem járulna szükségszerűen hozzá a gazdasági fejlődés előmozdításához, ha ezen előny gazdasági fejlődésnek vagy versenyképesség növelő tényezőnek lenne minősíthető (az eljáró versenytanács szerint azonban ez az általános állami adópolitikai célkitűzés nem is tekinthető ilyennek). Az árazás korlátozása egy minimális díj révén nem biztosítja, hogy a rendelkezésből származó előnyök méltányos része az üzletfelekhez eljusson. Ezen rendelkezés kapcsán is kiemelő, hogy arra nem feltétlenül lett volna szükség, hogy ha az lett volna a célja (feketegazdaság kiszűrése), amit egyes eljárás alá vontak állítanak.
5. A közvetítési díjra, valamint a kereskedelmi feltételekre vonatkozó rendelkezésekkel kapcsolatban külön indokolást a vállalkozás nem terjesztett elő, így az a Tpv. 20. §-a alapján nem is értékelendő külön az eljáró versenytanács által.

VIII.5.6. Az SZTMSZ által felajánlott kötelezettségvállalás

1112) Az SZTMSZ 2019. április 3-án kelt, a Gazdasági Versenyhivatalnál VJ/61-113/2017. szám alatt iktatott beadványában kötelezettségvállalással kapcsolatos konzultációt kezdeményezett, amelyre 2019. május 2-án került sor a Gazdasági Versenyhivatal hivatalos helyiségében (116.sz. jegyzőkönyv). A vizsgálok felhívták az eljárás alá vont figyelmét arra, hogy a vizsgálat tárgyát képező, és a beadványukban szereplő munkaerő-kölcsönzési díj meghatározásáról általánosságban elmondható, hogy a GVH kialakult gyakorlata szerint az ilyen jellegű előírások kőkemény kartellnek minősülnek. Az SZTMSZ beadványában hivatkozott – jelen eljárásban nem alkalmazható – közlemény értelmében nem alkalmasak kötelezettségvállalásra azok az ügyek, amelyekben a vizsgált magatartás vételi vagy eladási árak rögzítésére irányuló megállapodás vagy összehangolt magatartás, mint a jelen eljárásban.

1113) A fentieket követően az SZTMSZ 2020. május 18-án kötelezettségvállalási indítványt terjesztett elő, melyet összefoglalóan az eljáró versenytanács a VI.14 fejezetben ismertetett.

1114)Az eljáró versenytanács a kötelezettségvállalást elutasítását irányozta elő már az előzetes álláspontjában. Az előzetes álláspontra érkezett egyes észrevételekben (pl. SZTMSZ 550. számú, Delego 544. számú, Manpower 554. észrevétele) is megjelent érvként, hogy az eljáró versenytanácsnak el kellene fogadni az SZTMSZ által felajánlott kötelezettségvállalást.

1115)Az eljáró versenytanács a kötelezettségvállalást elutasítja.

1116)Az eljáró versenytanács előjáróban rögzíti, hogy a törvény a GVH-nak széles mérlegelési jogkört biztosít a kötelezettségvállalási nyilatkozat elbírálása (elfogadása vagy elvetése) tárgyában.¹⁰¹⁸ Kiemelendő, hogy a kötelezettségvállalás intézményének önmagában sem célja, sem hatása nem lehet pusztán az, hogy a vállalkozások mentesüljenek a versenyjogi felelősség alól, elkerüljék a bírságot. A töretlen bírói gyakorlat¹⁰¹⁹ szerint a GVH-nak nem kötelezettsége az eljárás alá vont vállalkozás kötelezettségvállalásának elfogadása, azonban a kötelezettségvállalás mellőzését határozatában indokolnia kell. Konkrét jogszabályi kötelezettség hiányában a GVH-t nem terheli a kötelezettségvállalás pontosítására, kiegészítésére irányuló felhívás kibocsátásának kötelezettsége sem, és nem jogszabálysértő, ha a GVH elsőként érdemi határozatában értékeli az eljárás alá vont vállalkozás által tett vállalást. Továbbá nem releváns, hogy korábban az eljáró versenytanács fogadott-e el kötelezettségvállalást más ügyekben.

1117)Az eljáró versenytanácsnak először abban kell döntenie, hogy egy adott ügyben elfogadható-e kötelezettségvállalás, majd abban, hogy az adott piaci szereplő által előterjesztett vállalás alkalmas-e arra, hogy az kötelezettségvállalásként előírásra kerüljön.

1118)Az eljáró versenytanács az SZTMSZ kötelezettségvállalását nem tartotta elfogadhatónak, alapvetően azon okból, hogy a Tpv. 75. § (1) bekezdése értelmében a kötelezettségvállalás csak abban az esetben fogadható el, ha egyidejűleg teljesül azon feltétel, hogy az ügyfél magatartását megfelelően összehangba hozza a Tpv. és az EUMSZ. rendelkezéseivel valamint a közérdek védelme ily módon hatékonyan biztosítható. Az eljáró versenytanács a jelen ügyben – elsősorban a vizsgált és kifogásolt magatartás jogi minősítéséhez fűződő jelentős közérdekre tekintettel – nem tartott elfogadhatónak kötelezettségvállalást. Az eljáró versenytanács szerint az SZTMSZ által felajánlott kötelezettségvállalás nem eredményezné a közérdek hatékony védelmének teljesülését. Ennek oka, hogy

1. a jelen ügyben feltárt jogsértés kőkemény jogsértésnek minősülő, legalább 7 éven át folytatott minimál ármeghatározás (egyebek mellett), amely hosszú időszakon keresztül, jelentős számú piaci szereplőt érintett, és alkalmas volt arra, hogy a gazdasági versenyt károsan befolyásolja a versenytársak között,
2. a Versenytanácsnak bírósági ítéletekben is megerősített kikristályosodott joggyakorlata van a vállalkozások társulása által a tagjai részére előírt ajánlott/minimálárakra vonatkozóan, azaz, hogy ezen kikötés versenyjogsértőnek minősül¹⁰²⁰,
3. a kötelezettségvállalás elfogadásával elérhető várható előnyöknél nagyobb súllyal bír a tényállás teljes körű tisztázásához és a vizsgált magatartás jogi minősítéséhez fűződő közérdek,

¹⁰¹⁸ Ld. Fővárosi Bíróság 2.K. 30.044/2008/18., illetve 3.K.30.200/2011/4.

¹⁰¹⁹ Ld. Fővárosi Törvényszék 2.K.30044/2008/18. számú ítélet (VJ/73/2007. számú versenyfelügyeleti eljárás), Fővárosi Törvényszék 2.K.31.644/2012/15. számú ítélet (VJ/113/2009. számú eljárás), Fővárosi Bíróság 3.K.30.200/2011/4. számú ítélet (VJ/51/2010. számú eljárás)

¹⁰²⁰ Lásd pl., de nem kizárólag: 137/1999., VJ138/2004., 199/2005., VJ/57/2007., VJ/1/2008., VJ/36/2008., 51/2008., VJ/8/2012., VJ/9/2012., VJ/97/2013., VJ/110/2015.,

4. az SZTMSZ kötelezettségvállalási nyilatkozatában szereplő vállalás elfogadása, illetve kötelezetővé tétele lényegében azonos eredményre vezetne a jogsértő döntések vonatkozásában, mint az eljárás alá vontnak a versenyfelügyeleti eljárásban való elmarasztalása (az az érv például, hogy a kötelezettségvállalás elfogadása esetén az SZTMSZ a tagvállalatait a jogszerű működésre ösztönözné, nem minősül olyan hozzáadott értéknek, amelyet nem egyébként is célul kellene tűznie egy társulásnak).
5. nem foghat helyt az SZTMSZ azon érvelése, hogy a kilépett tagvállalkozásokra tekintettel a bírság kiszabása nehézségekbe ütközik, hiszen az irányadó jogi szabályozás és joggyakorlat alapján is egyértelmű, hogy a már nem tagvállalkozások is kötelezhetőek a Tpv. 78. § (6) bekezdése alapján
6. a GVH már 2019. májusban tájékoztatta a társulást, hogy a kőkemény versenykorlátozást tartalmazó ügyek általában nem alkalmasak kötelezettségvállalásra. Az SZTMSZ ezt követően jóval később, 2020. májusában – 2020. júniusában kiegészített – beadványában nyújtotta be kötelezettségvállalásra irányuló kérelmét, azaz jóval az ügy megindulása után, a vizsgálati jelentést leadását követően, amikor a tényállás feltárása befejeződött.

1119) Továbbá az eljáró versenytanács kiemeli, hogy a Tpv. 75. §-a szerinti kötelezettségvállalásról szóló 1/2018. számú közlemény 12. pontja szerint a GVH nem tartja alkalmasnak kötelezettségvállalásra azokat az ügyeket, amelyekben a vizsgált magatartás a versenyjogi szempontból legsúlyosabbnak, leginkább károsnak minősül. Ebbe a körbe tartozik az a vizsgált magatartás, amely a Tpv. 13. § (3) bekezdése szerinti jogsértést – kartellt, vagy bármely más közvetlenül vagy közvetve a vételi vagy eladási árak rögzítésére irányuló más megállapodást vagy összehangolt magatartást (a továbbiakban: árrögzítést tartalmazó vertikális korlátozás) – valósíthat meg. Ugyan a közlemény csak a hatálybalépést követően indított eljárásokban alkalmazható, azonban a GVH korábbi gyakorlatában kikristályosodott elveket rögzíti, és így az eljáró versenytanács azt irányadónak tekintette jelen eljárásban is.

VIII.6. Az eljárás alá vontak felelőségének értékelése

VIII.6.1. SZTMSZ

1120) A 2011. április 20-i (az átcsábítási tilalom, a no touch kikötés és a minimum munkaerő-kölcsönzési díj kötelező alkalmazása); 2012. szeptember 27-i (az átcsábítási tilalom kiegészítése), 2012. október 19-i (közbeszerzési kikötés) és 2017. március 21-i (kötelezően alkalmazandó minimum munkaerő-közvetítési díj és egyéb kereskedelmi feltételek előírása; átcsábítási tilalom kiegészítése; no touch kikötés kiegészítése) döntései kapcsán megállapítható az SZTMSZ, mint vállalkozások társadalmi szervezetének felelősége, 2011. április 20-tól 2018. augusztus 15-ig.

VIII.6.2. Adecco

1121) Az Adecco részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;

- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsabítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1122) Ezért az Adecco-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.3. ahc international

1123) Az ahc international részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekben (így az átcsabítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában,
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1124) Ezért az ahc international-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.4. Delego

1125) A Delego ([személyes adat] ügyvezető) a 2017. március 21-i közgyűlésen részt vett az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsabítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában. Ezért a Delego-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

1126) [személyes adat] ügyvezető az SZTMSZ elnökeként kezdeményező szerepet játszott a Munkaerő-közvetítési ajánlás részletes díjsávokkal történő kiegészítésében.

VIII.6.5. Kelly

1127) A Kelly részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsabítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsabítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsabítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1128) Ezért a Kelly-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

1129) A Kelly részéről [személyes adat] ügyvezető az Etikai Bizottság elnökeként aktív szerepet játszott az Etikai és szakmai sztenderdek összeállításában, valamint a közbeszerzési kikötés előírásában.

VIII.6.6. Manpower

1130) A Manpower részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsabítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsabítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1131) Ezért a Manpower-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.7. MP Solutions

1132) Az MP Solutions részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsabítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában ([személyes adat] ügyvezető október 16-i e-mailje);
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsabítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1133) Ezért az MP Solutions-t a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.8. Pannon-Work

1134) A Pannon-Work részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsabítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában ([személyes adat] 2012. október 16-i e-mailje);
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás

kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1135) Ezért a Pannon-Work-öt a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.9. Prohumán

1136) A Prohumán részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1137) Ezért a Prohumán-t a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.10. Randstad

1138) A Randstad részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában ([személyes adat]).

1139) Ezért a Randstad-ot a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

1140) A Randstad ügyvezetője, [személyes adat] aktív szerepet játszott a Munkaerő-közvetítési ajánlás kidolgozásában.

VIII.6.11. Select

1141) A Select részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai_és Szakmai_Standerdek_online_szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;

- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1142) Ezért a Select-et a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.12. Tredis

1143) A Tredis részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1144) Ezért a Tredis-t a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.13. Work Force

1145) A Work Force részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1146) Ezért a Work Force-ot a Tpvt. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.14. SATRK GmbH, Trenkwalder Leasing Kft., Trenkwalder HR Solution Kft., Trenkwalder Recruitment Kft.

1147) A Trenkwalder, mint a SATRK GmbH, a Trenkwalder Leasing Kft., a Trenkwalder HR Solution Kft., valamint a Trenkwalder Recruitment Kft. jogelődje részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;

- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában;
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;
- a 2017. március 21-i közgyűlésen az Etikai és szakmai kódexben megjelent rendelkezések (munkaerő-közvetítési minimum díj és a közvetítési szolgáltatás kereskedelmi feltételeinek meghatározása; az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés kiegészítése) elfogadásában.

1148) Ezért a SATRK GmbH-t, a Trenkwalder Leasing Kft-t, a Trenkwalder HR Solution Kft-t, valamint a Trenkwalder Recruitment Kft-t, mint a Trenkwalder jogutód vállalkozásait a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.15. AT Work Kft.

1149) Az AT Work Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában,
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1150) Ezért a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.16. ADAB Kft

1151) Az ADAB Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában,
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1152) Ezért a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.17. Grafton Kft.

1153) A Grafton Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;

- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1154) Ezért a Tptv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.18. Pannonjob Kft.

1155) A Pannonjob Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában,
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1156) Ezért a Tptv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.19. Karrier Hungária Kft.

1157) A Karrier Hungária Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;
- a 2012. szeptember 27-i közgyűlésen az Etikai és szakmai sztenderdekben szereplő átcsábítási tilalom kiegészítésének elfogadásában,
- a 2012. október 16-i, „Etikai Kódex módosítás – elektronikus szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdekbe beépítésre kerülő közbeszerzési kikötés 2012. október 19-ével történt elfogadásában;

1158) Ezért a Tptv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.20. JOB Kft.

1159) A JOB Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában;

1160) Ezért a Tptv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

VIII.6.21. Yachting Wanderers Kft. (korábbi elnevezés: MCL Consulting Kft.)

1161) A Yachting Wanderers Kft. részt vett

- a 2011. április 12-i, „Etikai és Szakmai Standerdek online szavazás” tárgyú e-mailben kezdeményezett szavazás keretében az Etikai és szakmai sztenderdek (így az átcsábítási

tilalom, a no touch, a sortartás és a minimum-munkaerő-kölcsönzési díj) 2011. április 20-ával történt elfogadásában.

1162) Ezért a Tpv. 78. § (6) bekezdése szerinti mögöttes felelősség terheli.

IX.

Az alkalmazott jogkövetkezmény

1163) A jogsértés megállapításán túl az eljáró versenytanács a Tpv. 76. §-a (1) bekezdésének k) pontja és a Tpv. 78. §-ának (1) bekezdése alapján bírságot szab ki az SZTMSZ-szel szemben, a generális és speciális prevenciók céljaira tekintettel nem tekint el a bírság kiszabásától és nem írja elő kötelezettségként az SZTMSZ által egyébként kötelezettségvállalásként felajánlottakat.

1164) Az eljáró versenytanács az SZTMSZ jogsértő döntéseinek meghozatalában résztvevő – a rendelkező rész III. pontjában szereplő - tagvállalkozásokat nevesíti, és egyetemlegesen – egymáshoz képest olyan arányban, ahogyan az előző évi, vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak - kívánja kötelezni a bírság megfizetésére, amennyiben a bírságot az SZTMSZ önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre.

1165) Az eljáró versenytanács a jelen ügyben nem alkalmazza a versenykorlátozó megállapodásokra és összehangolt magatartásokra, a gazdasági erőfölénnyel való visszaélésre, valamint a jelentős piaci erővel való visszaélésre vonatkozó tilalmakba ütköző magatartások esetén a bírság összegének megállapításáról” című, a Gazdasági Versenyhivatal Elnökének és a Gazdasági Versenyhivatal Versenytanácsa Elnökének 11/2017. számú közleményét (a továbbiakban: Közlemény vagy Bírságközlemény).

1166) A Közlemény alkalmazásától való eltekintés indoka, hogy a társulás tagjainak releváns árbevételének (munkaerő-kölcsönzés során) kb. 80 - 90%-a a kölcsönzött munkavállalónak fizetendő munkabér és az utána fizetendő közterhek.

1167) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint azonban még a Közlemény alkalmazása szerint sem lenne indokolt a releváns forgalom akkénti meghatározása jelen ügyben, hogy abba a munkabér és járulékok ne kerüljenek beszámításba¹⁰²¹, azonban még ha így is tenne az eljáró versenytanács – kivételesen, el nem fogadva, hogy az árbevétel számítása során a költségeket, vagy azok akár egy részét is le lehetne vonni -, a Közlemény alkalmazása a jogsértés súlyával arányban nem álló mértékű bírság kiszabásához vezetne. Ugyanis a tagvállalkozások releváns árbevételének összege több mint 490 milliárd forintot tesz ki¹⁰²², ebből a bérek és járulékok levonásával történő bírságkalkuláció is aránytalan összegű bírságot eredményezne. A Bírságközlemény 6. pontja kifejezetten lehetőséget ad az eljáró versenytanács számára, hogy eltérjen a Bírságközleménytől akár oly módon is, hogy az adott ügy sajátosságaira tekintettel a bírságkiszabás során egyáltalán nem alkalmazza a Bírságközleményt.

¹⁰²¹ A vonatkozó következetes joggyakorlat szerint sem indokolt az input költségeinek levonása, lásd pl. C-272/09. sz. ítélet, 40. és 53. pontok: „Mindemellett meg kell jegyezni, hogy semmiféle ésszerű érv nem követeli meg, hogy az érintett piac forgalmát bizonyos gyártási költségek kizárásával számítsák ki. Amint azt a Bizottság helyesen jegyezte meg, minden ipari ágazatban léteznek a végeredménnyel járó költségek, amelyeket a gyártó nem képes ellenőrzése alá vonni, egész tevékenységének mégis olyan alapvető elemét képezik, amelyek ebből következően a bírság kiindulási összegének meghatározása során nem zárhatók ki a forgalom kiszámításakor (lásd e tekintetben az Elsőfokú Bíróság T-25/95., T-26/95., T-30/95–T-32/95., T-34/95–T-39/95., T-42/95–T-46/95., T-48/95., T-50/95–T-65/95., T-68/95–T-71/95., T-87/95., T-88/95., T-103/95. és T-104/95. sz., Cimenteries CBR és társai [kontra Bizottság] egyesített ügyekben 2000. március 15-én hozott ítéletének [EBHT 2000., II-491. o.] 5030. és 5031. pontját)”.

¹⁰²² A releváns árbevételeket a következő alszámú adatszolgáltatások tartalmazzák (az eljáró versenytanács 2011-ben és 2018-ban a teljes év bevételeit arányosította): 182., 241., 165., 243., 170., 179., 250., 160., 91., 173., 253., 177., 242., 201., 238., 169., 249., 188., 236., 178., 246., 167., 175., 239., 276., 259., 288., 264., 255., 258., 292., 406., 395.

- 1168) A Közlemény alkalmazásától eltekintést indokoló további szempont az is, hogy a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján a felek a munkaerő-kölcsönzési minimál díjat ezen költségek összegében kívánták meghatározni, és az nem állapítható meg, hogy ezen felül alkalmazandó minimális szolgáltatási díjat állapítottak volna meg.
- 1169) Az eljáró versenytanács a bírságszabás során alapvetően Tpvt. 78. § (3) bekezdésében szempontokat veszi figyelembe. A Tpvt. 78. § (3) bekezdése példálózó felsorolást tartalmaz a bírság kiszabása során értékelendő körülményekről, így e rendelkezés nem zárja ki egyéb szempontok figyelembe vételét.¹⁰²³ A felsorolt körülmények mindegyikének értékelése, figyelembe vétele nem szükséges minden esetben, csak akkor, ha az eset releváns körülményei közé tartozik.¹⁰²⁴

IX.1. A jogsérelem súlya

- 1170) A jogsértés súlyának mérlegelése körében a verseny veszélyeztetését és a jogsértés piaci hatását kell értékelni.
- 1171) A jogsértőnek vélt magatartás vállalkozások társulása döntésének tekinthető. A magatartás többek között az árverseny szabadságára is kihatással volt, ezért a verseny jelentős mértékben került veszélyeztetésre, mert a jogsértés az árverseny dimenzióját érintette.
- 1172) Kiemelt súllyal kívánja figyelembe venni az eljáró versenytanács, hogy a minimálár meghatározása következtében a piacon nőtt a transzparencia, és a piac különböző, egymással versenytársi viszonyban lévő szereplői a minimál árat megismerve (értve ez alatt mind a kölcsönzési, mind a közvetítési díjakat), egyedi döntésüknél figyelembe vehették versenytársaik jövőbeni árpolitikáját (beleértve azt is, hogy a tagvállalkozások nem fognak költség alatti árazást folytatni a kölcsönzési díjaik megállapítása során), és így az ajánlott árak következtében más árak érvényesülhetnek a piacon, mint annak hiányában. A közvetítéshez kapcsolódó egyéb kereskedelmi feltételek előírására is a piaci transzparenciát növelte, amelyet a szereplők döntéseiknél figyelembe vehettek.
- 1173) A jogsérelem súlyának értékelésekor az eljáró versenytanács kiemelt súllyal kívánja figyelembe venni, hogy az átcsábítási tilalom és a no touch kikötés révén az érintett kikölcsönzött / kiközvetített munkavállalókat fosztotta meg az SZTMSZ döntése attól, hogy az aktuális munkáltatójától esetlegesen jobb feltételekkel más munkáltatóhoz kerüljön.
- 1174) A jogsérelem súlya kapcsán szintén kiemelt súllyal kívánja figyelembe venni az eljáró versenytanács, hogy az SZTMSZ weblapján a jogsértő döntéseket tartalmazó dokumentumok elérhetőek voltak a nem tagok számára is, így elviekben a nem tag, releváns tevékenységet végző vállalkozások piaci működését is orientálhatták a kikötések.
- 1175) Kis fokú enyhítő körülményként kívánja figyelembe venni az eljáró versenytanács, hogy több esetben (pl. átcsábítási tilalom kapcsán) a tagvállalkozások nem tartották be a kikötéseket vagy nincs bizonyíték arra vonatkozóan, hogy alkalmazták volna azokat (pl. közbeszerzési kikötés).

IX.2. A jogsértő állapot időtartama

- 1176) A jogsértő állapot időtartama kapcsán az eljáró versenytanács kiemelt súllyal kívánja figyelembe venni, hogy a jogsértő döntések hosszú időn keresztül voltak érvényben, azok 2018. augusztusáig hatályban voltak.

IX.3. A jogsértő piaci helyzete

¹⁰²³ Lásd a Legfelsőbb Bíróság Kfv.II.37.453/2009/5. számú ítéletét (Vj-114/2007.).

¹⁰²⁴ Lásd a Fővárosi Bíróság 7.K. 32.143/2004/7. számú ítéletét (Vj-16/2004.).

1177) A jogsértő piaci helyzetének értékelése során az eljáró versenytanács közepes súllyal kívánja figyelembe venni, hogy az SZTMSZ által képviselt vállalkozások együttes érintett piaci részesedése jelentős volt a vizsgált időszakban, a társulás a kölcsönzési és közvetítési szakma jelentős szereplőit tömörítette.

IX.4. A magatartás felróhatósága

1178) A versenyjogi felelősség, a jogsértés megállapítása objektív alapokon nyugszik, azonban a Tptv. 78. § alapján a bírság összegének meghatározásakor figyelembe veendő szempont a magatartás felróhatósága.

1179) Az SZTMSZ egy jelentős, országos érdekképviseleti szervezet, amelytől elvárható a gazdasági versenyt érintő szabályok ismerete és betartása, ezért az eljárás alá vontnak tisztában kellett volna lennie magatartása jogsértő voltával, különösen annak célzatos jellegére figyelemmel.

1180) Az eljáró versenytanács álláspontja szerint kis fokú enyhítő körülményként vehető figyelembe az a tény, hogy az SZTMSZ a 2017. szeptember 14-i elnökségi ülésen kezdeményezte az Etikai és szakmai Kódex egy független ügyvédi iroda általi jogi felülvizsgálatát, majd a vizsgált rendelkezéseket 2018. január 18-án törölték az SZTMSZ honlapján megtalálható anyagból. Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy a 2011-ben igénybe vett ügyvédi közreműködést nem tudta enyhítő körülményként figyelembe venni, mivel az a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem egy versenyjogi, de még csak nem is általános jogi felülvizsgálatra irányult, hanem annak fókuszsa a leendő tréning szekcióval, valamint az új tagfelvétel rendjével volt kapcsolatos (lásd 341) pont). Szintén megjegyzendő, hogy erre egyébként (a felkérésre) 2011. májusában került sor az email alapján, amikor még csak a 2011. áprilisi jogsértő döntés született meg.

1181) A fenti szempontokat figyelembe véve az eljáró versenytanács az SZTMSZ-szel szemben 1 milliárd forint versenyfelügyeleti bírságot szab ki.

1182) Több eljárás alá vont előadta az előzetes álláspontra tett észrevételében, hogy bírság kiszabása, illetve az előzetes álláspontra megjelölt bírságösszeg indokolatlan, korábbi társulási döntésekkel kapcsolatos ügyekkel összevetve is túlzó mértékű. Az eljáró versenytanács nem osztja azon eljárás alá vont előadások érvelését, ami szerint a korábbi bírságolási gyakorlatra tekintettel lenne indokolatlan a bírságkiszabás (sem annak ténye, sem annak mértéke) a jelen ügyben.

1183) E körben utal az eljáró versenytanács a töretlen bírói gyakorlatra, ami szerint

- „a bírság aránytalanságát – [...] - korábbi hasonló ügyekhez képest nem lehet megállapítani, egyrészt a konkrét ügyre vonatkozó tények értékelésének kötelezettsége miatt, másrészt a korábbi bírságkiszabási gyakorlat jogszerű megváltoztatásának lehetősége miatt, harmadrészt a korábbi ügyekkel való hasonlóság hiánya miatt.”¹⁰²⁵
- A másodfokú bíróság egyetértett az alperessel abban, hogy a más ügyben a versenytársakkal szemben kiszabott bírság összege nem mérlegelési tényező, nem bír relevanciával, mert a bírósági felülvizsgálat tárgya a versenyhatósági vizsgálat eredményeként meghozott és keresettel támadott közigazgatási határozat jogszerűsége.¹⁰²⁶
- Közömbös az, hogy más tényállás mellett alperes korábban milyen szankciót alkalmazott.¹⁰²⁷

¹⁰²⁵ Kúria Kfv. II. 37.076/2012/28 .számú ítélet

¹⁰²⁶ Föv. Ítéltábla 2.Kf.27.173/2009/5

¹⁰²⁷ Föv. Bír. 2.K. 33.584/2007/3

- A bírság összege megállapításánál az alperes gyakorlata sem lehet irányadó szempont. A határozatnak a Tpv. 78.§-ának (3) bekezdésében foglaltaknak kell megfelelnie, és nem a felperes elvárásának vagy az alperes saját korábbi gyakorlatának. A bíróság egyébként is csak a határozat jogszerűségét vizsgálhatja, a korábbi, a bíróság előtt egyébként sem teljes körűen ismert joggyakorlat pedig e körön kívül esik.¹⁰²⁸
- A kiszabott bírságnak az adott ügy egyedi szempontjait kell tükröznie, a mérlegelésnek e vonatkozásban kell jogszerűnek lennie; a felperes alappal nem hivatkozhat más ügyekben hozott és kiszabott bírság összegekre mint viszonyítási alapra a saját ügyében kiszabott bírság vitatását érintően. Nem volt jogsértő, hogy az elsőfokú bíróság mellőzte a felperes által hivatkozott, más versenyügyekben született határozatoknak a jelen perbeli döntéssel való összevetését, mivel nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely felhatalmazná a jogalkalmazót arra, hogy valamely közigazgatási határozat törvényességét más hasonló tárgyú döntések alapul vételével ítélje meg. A felperes állításával szemben a versenytársakkal szemben kiszabott bírságösszegek nem mérlegelési tényezők, így nem bírtak relevanciával, mert a bírósági felülvizsgálat tárgya a versenyhatósági eljárás eredményeként meghozott és keresettel támadott közigazgatási határozat jogszerűsége. Nem vitatottan a felperes terhére megállapított bírságösszeg magas, azonban a kiszabás törvényességét sem ez, sem a más ügyekben megállapított bírságok összegei nem befolyásolhatják.¹⁰²⁹

1184) Az eljáró versenytanács a bírság kiszabása során tekintettel volt a bírság Tpv. 78.§ (1b) szerinti maximumára az SZTMSZ kapcsán.

IX.5. A mögöttes felelősök helytállási kötelezettsége

1185) Az eljáró versenytanács a határozat rendelkező részének III. pontjában nevesített vállalkozásokat mögöttesen egyetemlegesen – egymáshoz képest olyan arányban, ahogyan az előző évi, globális vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak – kötelezi. Amennyiben a bírságot az SZTMSZ önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre. Az eljáró versenytanács kiemeli, hogy a bírság kiszabása során, amelyet adott esetben nem képes a társulás megfizetni és a végrehajtás sem vezet eredményre, akkor a GVH jogosult a Tpv. 78. § (6) bekezdése alapján bírság teljes összegének megfizetésére bármely mögöttes felelőst kötelezni. A GVH, mint jogosult azonban dönthet úgy, hogy objektív, diszkriminációmentes szempontokat mérlegelve meghatározza, hogy mely mögöttes felelőst milyen arányban kíván a fennmaradó bírságtömeg vonatkozásában kötelezni.

1186) A mögöttesen kötelezettek arányosítása kapcsán az eljáró versenytanács tekintettel volt

7. az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1 Irányelvének („ECN Plusz Irányelv”) 48. preambulumbekzdésére,¹⁰³⁰
8. A releváns joggyakorlatra, ami szerint [a] bírság összegének meghatározása során adott esetben ily módon is figyelembe vehető, hogy a jogsértést elkövetett vállalkozás egy különösen magas árbevételű elérő vállalkozáscsoport tagjaként jelentős pénzügyi erővel bír, s a vállalkozáscsoport egészének pénzügyi erejét

¹⁰²⁸ Főv. Ítéletábra 2.Kf.27.314/2008/8

¹⁰²⁹ Fővárosi Törvényszék, 2.Kf.649.891/2013/4. szám

¹⁰³⁰ A vállalkozások társulásaira az általuk elkövetett jogsértésekért kiszabott bírságok tényleges beszedésének biztosítása érdekében meg kell határozni azokat a feltételeket, amelyek mellett a nemzeti versenyhatóság mérlegelési jogkörébe tartozik annak eldöntése, hogy a társulás fizetéseképtelensége esetén a bírság megfizetését a társulás tagjaitól követeli-e. Ennek során a nemzeti versenyhatóságnak figyelembe kell vennie a társuláshoz tartozó vállalkozások viszonylagos méretét és különösen a kis- és középvállalkozások helyzetét.

megfelelően tükröző, elrettentő mértékű, visszatartó erejű bírság kiszabására kerülhet sor.¹⁰³¹

9. valamint arra, hogy „A Ptk. az egyetemleges kötelezettség lényegét az elméletben és a joggyakorlatban egyaránt elfogadott tartalma szerint a törvényszövegben rögzíti: a kötelezettség teljesítését a jogosult - választása szerint - követelheti egy vagy több - vagyis bármelyik - kötelezettől, éspedig egészben vagy részben, bármilyen arányban.”¹⁰³²
- 1187) A mögöttesen kötelezett vállalkozások esetében azonban a Tpv. 78/A. § (1b)-ben szereplő bírságmaximum nem releváns, az csak a velük, mint elsőhelyi felelősökkel szemben kiszabott bírság esetében alkalmazandó, jelen esetben azonban felelősség csak mögöttes.
- 1188) A mögöttesen felelősök arányosítása kapcsán az eljáró versenytanács utal a Ptk. 6:2. § (3) bekezdésére, ami szerint kötelelem jogszabályból, bírósági vagy hatósági határozatból akkor keletkezik, ha a jogszabály, a bírósági vagy a hatósági határozat így rendelkezik, és a kötelezettet, a jogosultat és a szolgáltatást meghatározza.
- 1189) A fenti arányosítás eredményeként az eljáró versenytanács a kötelmet keletkeztetett, azaz a mögöttes felelősséggel tartozó vállalkozások a megjelölt arányban kötelesek helytállni az SZTMSZ által esetlegesen meg nem fizetett – és végrehajtás keretében be nem hajtható – bírságösszegért akként, hogy amennyiben a mögöttes felelős vállalkozások nem fizetnék meg a rájuk irányadó arány alapján kalkulált bírságot – és az tőlük végrehajtás keretében sem behajtható – akkor a rájuk irányadó, kieső bírságösszegért a többi mögöttes felelősként nevesített vállalkozás köteles helytállni olyan arányban ahogy az előző évi, vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak.
- 1190) Egyes eljárás alá vontak az előzetes álláspontra tett észrevételeik során akként érveltek, hogy az arányosítás során az eljáró versenytanácsnak a Tpv. 78. § (3) bekezdésében szereplő szempontokat kellene mérlegelni a mögöttesen felelős vállalkozások kapcsán. Ahogy az eljáró versenytanács korábban is kifejtette az Alkotmánybíróság hivatkozott döntése szerint is a Tpv. 78. § (6) bekezdésének „célja valójában a végrehajtásnak az elsődleges kötelezettel szembeni eredménytelensége esetén a másodlagosan felelős vállalkozásokra való kiterjesztése”. Ekként az eljáró versenytanács előadja, hogy a mögöttesen felelős vállalkozásokkal szemben nem történik bírságkiszabás, ekként nem is szükséges és nem is lehetséges a Tpv. 78. § (3) bekezdésében foglalt szempontok értékelése. A Tpv. 78. § (6) bekezdése alapján az eljáró versenytanács arra sem lát lehetőséget, hogy a jogsértő döntés(ek) meghozatalában résztvevő tagvállalkozások közrehatását vegye figyelembe a mögöttes felelősségük mértékének megállapítása során.
- 1191) Azon eljárás alá vonta írvre (554. alszámú irat), ami szerint a mögöttes felelősség arányának meghatározása során a Ptk. 6:524. § (3) bekezdésére¹⁰³³ kellene tekintettel lenni, az eljáró versenytanács megállapítja, hogy ilyen megosztásra a mögöttes felelősség jellegére tekintettel nincsen lehetőség. E körben utal az eljáró versenytanács a 1076) pontban írtakra.
- 1192) Szintén nem lát lehetőséget az eljáró versenytanács a mögöttes felelősök bírságának megfizetésére fizetési kedvezményt biztosítani (lásd pl. 554. beadvány), mivel a tagvállalkozásoknak a jelen határozat révén fizetési kötelezettsége nem áll be, mögöttes felelősségük akkor hatályosul, amennyiben a kiszabott bírságot a társulás nem fizeti be és a végrehajtás nem vezet eredményre. A nevesített tagvállalkozásoknak ekkor és csak

¹⁰³¹ Vö. például Kúria Kfv.II. 37.076/2012/28. (Vj-130/2006.).

¹⁰³² Ptk. Kommentár a 6:29. § kapcsán

¹⁰³³ Többek közös károkozása esetén a károkozók a kárt egymás között magatartásuk felróhatósága arányában, ha ez nem megállapítható, közrehatásuk arányában viselik.

ekkor, a társulás által be nem fizetett – és végrehajtással be nem szedhető – maradék bírságért kell helytállniuk, a meghatározott arány szerint.

- 1193) A globális vállalkozáscsoporti arányosítással kapcsolatban egyes eljárás alá vontak (a nemzetközi háttérrel rendelkező vállalkozások) előadták az előzetes álláspontra adott észrevételeikben, hogy az aránytalanságot szül és nem a globális, hanem legfeljebb a hazai vállalkozás(csoport) árbevétele alapján kellene az arányosítást elvégezni. Ezzel kapcsolatban az eljáró versenytanács visszautal arra, hogy a bírságösszeg kapcsán az eljárás alá vontak egyetemlegesen mögöttesen kötelezettek a törvény alapján és ezen bírságtömeg megosztása során a mögöttes felelősök teherbíróképességének figyelembevétele nem jelenthet aránytalanságot. Ez éppen azt fejezi ki, hogy mely mögöttes felelős milyen mértékben képes helytállni azért a bírságösszegért, amelyért egyébként teljes egészében is köteles lenne helytállni.
- 1194) Az eljáró versenytanács a lent részletesen kifejtettek szerint a Randstad és Pannon Work vállalkozásokra háramló esetleges mögöttes bírságfizetési arányt csökkenteni kívánja együttműködésükre tekintettel. Ezen csökkentések hatására náluk kieső összegekért a többi mögöttes felelős vállalkozás köteles helytállni olyan arányban, ahogy az előző évi, globális vállalkozáscsoport-szintű nettó árbevételeik egymáshoz arányulnak. E körben megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy az, hogy a csökkentés hatására a két vállalkozásnál kieső összegért a több eljárás alá vont felel arányosan, az nem jelenthet érdeksérelmet ezen többi vállalkozás részéről, hiszen ahogy korábban kifejtésre került, az eljáró versenytanács mint jogosult dönthet arról, hogy kitől milyen arányban követeli az összeget, illetve a törvény alapján valamennyi mögöttes felelős vállalkozás felelhetne a teljes összegért egymagában, jelen esetben viszont ennek a teljes összegnek csak egy meghatározott arányáról van szó minden mögöttes felelős vonatkozásában.

IX.6. A vállalkozások együttműködésének figyelembevétele

- 1195) Jelen eljárásban két eljárás alá vont élt (első helyen a Randstad, második helyen a Pannon-Work) engedékenységi kérelemmel. Tekintettel arra, hogy a jogsértés társulás döntésének minősül, nem pedig versenytársak közti kartellnek vagy a közvetlenül vagy közvetve a vételi vagy az eladási árak rögzítésére irányuló más megállapodást vagy összehangolt magatartásnak, ezért engedékenységi keretében a bírság elengedésének vagy csökkentésének nincsen helye, hiszen az engedékenységi politika hatálya nem terjed ki a jelen ügyre az alkalmazandó törvényszöveg szerint.
- 1196) Továbbá kiemelendő, hogy a vállalkozások társulásának tagjait csak mögöttes felelősség terheli a Tpvt. 78.§ (6) bekezdése alapján, amennyiben a vele szemben kiszabott bírságot a vállalkozások társulása önként nem fizeti meg, és a végrehajtás sem vezet eredményre. A tagvállalkozásokkal szemben tehát közvetlenül bírság nem kerül kiszabásra, így annak mellőzése vagy csökkentése sem értelmezhető az engedékenységi politika keretében. E tekintetben nem fogadja el az eljáró versenytanács azon eljárás alá vonti érvet (lásd 537. alszámú beadvány 4.4 fejezet), ami szerint a Tpvt. 78/A. § (1) bekezdésében írt első mondat első részében írtakat¹⁰³⁴ akként kellene értelmezni, hogy a bírság kiszabása adott vállalkozás tekintetében az tartalmilag eltérő lenne attól, amikor azt mondjuk, hogy adott vállalkozással szemben bírság került kiszabásra. Ezen megfogalmazási különbség pedig oda vezetne, hogy a mögöttesen felelős vállalkozás mögöttes felelőssége az a tagvállalkozás tekintetében alkalmazott bírságnak minősülne és így az alól mentesülni lehet az engedékenység keretében. Az eljáró versenytanács visszautal arra a korábban kifejtett, az Alkotmánybíróság és bírói joggyakorlat által megerősített tételre, ami szerint a Tpvt. 78. §-ának (6) bekezdése nem a versenyjogi felelősség megállapítását szolgáló

¹⁰³⁴ „Az eljáró versenytanács a bírság kiszabását mellőzi vagy a bírságot csökkenti annak a vállalkozásnak a tekintetében...”

anyagi jogszabály, hanem a versenyjogi eljárásban hozott határozat végrehajtását biztosító eljárásjogi rendelkezés. Ebből következően sem lehet azt megállapítani, hogy a Tpvt. 78/A. §-át úgy kellene értelmezni, hogy az kiterjed a mögöttes felelősök által esetlegesen megfizetendő bírságok alóli mentesülésre.

- 1197) Fenntartja az eljáró versenytanács a Randstad és a Pannon-Work előzetes álláspontra tett észrevételeit követően is azon korábban előadott álláspontját, ami szerint a társulási döntésre és így a társulási tagok, mint a Tpvt. 78. § (6) bekezdése alapján mögöttesen felelős vállalkozásokra nem terjed ki az engedékenységi politika hatálya.
- 1198) Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy a 2/2016. sz. Engedékenységi Közlemény eredeti 17. pontja szerint „Mivel engedékenységi kérelem csak a versenytárs vállalkozások közötti kartellek esetén nyújtható be, a Tpvt. 11. §-a szerinti vállalkozások társulása (pl. szövetség) által hozott döntések nem tartoznak az engedékenységi politika hatálya alá. Ebből következően, ha a vállalkozások társulása, vagy annak tagja a vállalkozások társulása által hozott döntés tekintetében él engedékenységi kérelemmel a GVH-nál, az eljáró versenytanács az e magatartásra irányuló kérelmet – mint a bírság mellőzésére vagy csökkentésére alapot nem adó kérelmet – elutasítja., Ezen közlemény 5/2017. sz. Közleménnyel módosított verziója a 17. pont elején már ezt tartalmazza: „Az árrögzítésen kívüli tisztán vertikális megállapodásokra és a kartelleken kívüli egyéb horizontális versenykorlátozásokra a GVH engedékenységi politikája nem terjed ki.” A Randstad érvelése szerint ez a változás (azaz a korábbi explicit kizárás eltörlése) azt jelenti, hogy a közlemény már nem kívánta kizárni az engedékenység alkalmazási köréből a vállalkozások társulásának döntéseit.
- 1199) Az eljáró versenytanács nem ért egyet a Randstad fenti értelmezésével, ami azt feltételezi, hogy a közlemény korábban egyértelmű kijelentését, levezetését, hogy mire nem terjed ki az engedékenységi politika, a közlemény módosítása azzal változtatná meg gyökeresen, hogy indokolást nélkülözve egyszerűen törli a korábbi rendelkezést és a korábbi explicit levezetést elhagyva módosítaná meg a gyakorlatot, és így a törvény értelmezését is. A Randstad egyébként úgy érvel, hogy az 5/2017. sz. Közleménnyel módosított 2/2016. sz. közlemény már nem tartalmaz semmit, mely eltérést mutatna az engedékenységi politika Tpvt. 78/A. § (1) bekezdése szerinti alkalmazásától, szemben az eredeti közlemény szövegével, aminek 17. pontja egyértelműen kizárta a társulást és annak tagjait az engedékenységi politika hatálya alól. Ezzel szemben a 2/2016. sz. Engedékenységi Közlemény (5/2017. sz. Közleménnyel módosított verziója) 34. pontja kimondja (megegyezően az eredeti szövegével), hogy „Az engedékenységi politika hatálya alá tartozó jogsértések esetén valamennyi, a jogsértésért felelősségre vonható vállalkozás nyújthat be engedékenységi kérelmet. [...] Ugyanakkor engedékenységi kérelem benyújtására csak a Tpvt. 11. §-a értelmében vett vállalkozások jogosultak; a vállalkozások társulása nem lehet engedékenységi kérelmező az engedékenységi politika hatálya alá tartozó jogsértések esetén sem.”
- 1200) Továbbá a két vállalkozás által a beadványaikban hivatkozott AB határozattal kapcsolatban az eljáró versenytanács előadja, hogy az AB döntésnek nem az engedékenységi politika hatálya volt a fő témája, azt csak mellékesen említette meg, és különben a felek által idézett mondatot kifejezetten nem a társulási tagokkal kapcsolatban jegyezte meg az AB.
- 1201) Az eljáró versenytanács annak ellenére, hogy a két vállalkozás együttműködését nem tudta az engedékenységi politika keretében értékelni, az általuk előadottakat (nyilatkozatok és becsatolt bizonyítékok figyelembevétele) nem rekeszti ki a bizonyítékok közül, erre vonatkozó további eljárás alá vonti indítványok (lásd pl. 554. és 580. beadványok) ellenére sem. E körben utal az eljáró versenytanács a 876). pontban írt esetjogra és a két kérelmezővel kapcsolatban előadja, hogy nem merült fel, hogy azok a versenytársaik tönkretétele érdekében jártak volna el nyilatkozataik megétele során, ahogy

azt sem látja az eljáró versenytanács bizonyítottan, hogy előadásaik csak saját a többi vállalkozásra lettek volna terhelők, míg saját szerepüket menteni szándékoztak volna.

1202) Továbbá nem arról van szó, hogy az eljáró versenytanács pusztán és kizárólag az általuk előadottakra támaszkodott volna a tényállás feltárása vagy a jogi értékelés elvégzése során. A jelen helyzetben kifejezetten az is megállapítható, hogy a vállalkozások kérelmei nem érték el azt a célt, amelyet ők a nyilatkozataikkal elérni kívántak (azaz nem mentesültek az engedékenységi kedvezményekben), e körben utal az eljáró versenytanács azon bírói megállapításra, ami szerint *„Ha egy személy jogsértés elkövetését ismeri be, és így a kérdéses dokumentumokból közvetlenül kikövetkeztethető tényeken túli körülményeket vall be, ez – az ennek ellenkezőjére utaló különleges körülmények hiányában – eleve azt jelzi, hogy e személy elhatározta az igazság feltárását. Ezen túlmenően általában különösen megbízható bizonyítéknak kell tekinteni azt a nyilatkozatot, amely a nyilatkozattevő érdekei ellen irányul.”*¹⁰³⁵ Szintén a két vállalkozás által tett nyilatkozatok megbízhatóságát támasztja alá és erősíti meg, hogy a két vállalkozás egymástól függetlenül, egymás nyilatkozatáról nem tudva, az eljárás megindulása előtt élt engedékenységi kérelemmel, azaz nem egyetlen, eljárás megindulása után érkezett kérelemről van szó.

1203) Az eljáró versenytanács a VJ/61-114/2017. sz. feljegyzés 13. mellékleteként átemelt feltételes végzésével a Randstad Kft.-vel valamint a kérelem benyújtásakor az általa irányított vállalkozásokkal szemben feltételes mentességet biztosított. A végzés 48. pontjában azonban szerepelt, hogy „Nem terjed ki a jelen végzésben feltételesen megállapított bírság mellőzésére vonatkozó döntés olyan jogsértésekre, amelyekre a Tpv. 78/A. § (1) bekezdése alapján engedékenység nem nyújtható be, illetve a kérelem nyomán esetlegesen meginduló versenyfelügyeleti eljárás során, a kérelemben foglalt magatartáson túl kerülnek feltárásra.” Kiemeli az eljáró versenytanács, hogy a Randstad érvelésével ellentétben a fenti mondat nem csak egy általánosságban történő megállapítás, nem csupán egy általános kioktatás. A feltételes engedékenységi végzésében az eljáró versenytanács előadta, hogy „a feltárt magatartás minősítését el nem végezve, a kérelem és kiegészítésének tartalma, valamint a csatolt bizonyítékok alapján megállapította, hogy a Kérelmező által feltárt, munkaerő-kölcsönző és munkaerő-közvetítő cégek között létrejött árrögzítő- és versenytitalmi, valamint információ cserére vonatkozó jogsértés(ek) a Tpv. 78/A. § (1) bekezdésének hatálya alá tartozhat, így azzal kapcsolatban engedékenységi kérelem terjeszthető elő.” A teljes tényállás feltárását, illetve a jogi értékelést követően jutott az eljáró versenytanács arra a következtetésre, hogy a jogsértés nem tartozik az engedékenységi politika hatálya alá.

1204) Tekintettel tehát arra, hogy az eljáró versenytanács az engedékenységi politika hatálya alá nem tartozó jogsértést állapít meg, megállapítható, hogy a fenti feltételes végzése sem terjed ki a jelen eljárásra, így a bírság mellőzésének sincsen helye a vállalkozással szemben, így az sem állapítható meg, hogy az eljáró versenytanács korábbi végzésétől a Tpv. 78/C. § (2) bekezdésébe ütközően térne el, hiszen a vállalkozás kérelmet vállalkozások társulásának döntése vonatkozásában nem terjesztett elő, és még ha elő is terjesztett volna, annak elutasítása lett volna indokolt.

1205) A Pannon-Work engedékenységi kérelmével kapcsolatban szintén megállapítja az eljáró versenytanács, hogy az engedékenységi politika keretében a bírság mellőzésére vagy

¹⁰³⁵ Ld. a Törvényszék fentebb hivatkozott JFE Engineering és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben hozott ítéletének 211. és 212. pontjait; a T-109/02., T-118/02., T-122/02., T-125/02., T-126/02., T-128/02., T-129/02., T-132/02. és T-136/02. sz., Bolloré és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2007. április 26-án hozott ítéletének [EBHT 2007., II-947. o.] 166. pontját, valamint a T-54/03. sz., Lafarge kontra Bizottság ügyben 2008. július 8-án hozott ítéletének [az EBHT-ban nem tették közzé] 59. pontját..

csökkentésére nincsen lehetőség a vállalkozással szemben, ahogy azt az eljáró versenytanács a vállalkozásnak küldött, 2020. június 19-én kelt végzésében ki is fejtette.

- 1206) Fentiekre tekintettel az eljáró versenytanács álláspontja, hogy engedékenységi keretében bírság elengedésben (Randstad) és bírságcsökkentésben (Pannon-Work) az eljárás alá vontak nem részesülhetnek. Ennek ellenére az eljáró versenytanács azonban a két vállalkozás együttműködését el kívánja ismerni, aminek keretében a hatósághoz először forduló eljárás alá vont, a Randstad esetében a rá irányadó mögöttes felelősségi arányt csökkenti 75 százalékkal, a Pannon-Work esetében pedig 25 százalékkal. Ez a csökkentési lehetőség is abból a fent ismertett lehetőségből fakad, hogy a Gazdasági Versenyhivatal, mint az egyetemleges kötelezettség jogosultja - választása szerint - követelheti egy vagy több - vagyis bármelyik - kötelezettől, és pedig egészben vagy részben, bármilyen arányban a bírságot.
- 1207) Ez a megoldás egyebekben megfelel a Randstad előzetes álláspontra adott észrevételében (lásd 537. alszámú beadvány, 5.2. fejezet) írtaknak. A csökkentés mértékének meghatározása során az eljáró versenytanács figyelemmel volt arra, hogy a Randstad elsőként számolt be a hatóságnak a magatartásról, széles körben önként nyújtott be bizonyítékokat és ezekre vonatkozó részletes magyarázatokat. A Randstad által szolgáltatott információk tették lehetővé a hatóság számára helyszíni kutatásra vonatkozó bírói engedély beszerzését. Szintén figyelembe vette az eljáró versenytanács, hogy a Randstad az előzetes álláspontra adott válaszában sem vitatta az ügy tényállását sem a magatartás jogsértésnek való minősítését, valamint, hogy a Randstad 2017. március 20. napját követően két olyan GVH végzés hatálya alatt is állt, amely kötelezte a jogsértésben való további részvételre. Erre tekintettel az eljáró versenytanács a Randstadra egyébként irányadó mögöttes felelősségi arányt 75%-kal csökkentette.
- 1208) A Pannon-Work esetében az eljáró versenytanács értékelte, hogy a vállalkozás is szolgáltatott bizonyítékokat és magyarázatokat a jogsértéssel kapcsolatban, illetve nem vitatta a tényállást sem a jogsértéskénti minősítést. Figyelemmel volt azonban arra az eljáró versenytanács, hogy a Pannon-Work együttműködésére nem elsőhelyen került sor, így a hozzáadott értéke és erre tekintettel a csökkentés mértéke sem lehetett a Randstad számára biztosított csökkentéssel egyensúlyban. Erre tekintettel az eljáró versenytanács a Randstadra egyébként irányadó mögöttes felelősségi arányt 25%-kal csökkentette.
- 1209) Megjegyzi az eljáró versenytanács, hogy a két vállalkozás együttműködő magatartását a vállalkozásoknak tudta be a fentiek szerint és azt nem tudta az SZTMSZ-nek betudni, hiszen a vállalkozások a saját nevükben tanúsították együttműködő magatartásukat, nem pedig az SZTMSZ nevében.
- 1210) A Delego a VJ/61-397/2017. sz. beadványában előadta, hogy versenyjogi megfelelési kódexet vezetett be minden munkavállalója számára kötelező jelleggel, és évente rendszeresen versenyjogi oktatást szervez a legújabb versenyjogi ismeretek dolgozókkal való megismertetése céljából. Előadta, hogy ilyen oktatás megtartására már sor is került. Előadta, hogy jelen eljárás során mindenben együtt kíván működni a GVH-val és mindent megtesz a cégen belüli versenyjogi tudatosság fejlesztése, és a versenyjogi ismeretek oktatása tárgyában, melynek figyelembe vételét kérjük az eljárás azon szakaszaiban, ahol erre lehetőség nyílik.
- 1211) A fentiekkel kapcsolatban előadja az eljáró versenytanács, hogy az utólagos megfelelési erőfeszítések elismerésére jelen esetben nem lát lehetőséget, annak feltételei nem állnak fenn. A Bírságközlemény 72. pontja szerint az utólagos megfelelési erőfeszítések, azaz a versenyfelügyeleti eljárás megindítását követő időponttól alkalmazott vagy az eljárás során felajánlott megfelelési programok az adott eljárásban vizsgált magatartás feltárásához, az eljárás eredményességéhez már nem tudnak érdemben hozzájárulni, csak a jövőre vonatkozóan segíthetik elő a jogkövető magatartást. Ennek

megfelelően az utólagos megfelelési program kidolgozására és implementálására vonatkozó vállalást a GVH az előzetes programoknál kisebb, legfeljebb 5%-os mértékű bírságsökkentéssel honorálja, amennyiben arra az engedékenységi politikában, egyezségi eljárásban való részvétellel együttés/vagy tevőleges jóvátétel tanúsításával párhuzamosan kerül sor.

IX.7. Fizetési nehézségek figyelembevétele

- 1212) A mögöttes felelősök fizetési kedvezményeivel kapcsolatban nincs lehetősége az eljáró versenytanácsnak döntenie, e körben visszautal a 1192) pontban írtakra.
- 1213) Az SZTMSZ az előzetes álláspontra tett észrevételében előadta, hogy pénzforrásokkal nem rendelkezik, a mögöttesen felelős tagságát pedig jelentősen sújtja a Covid19 koronavírus okozta gazdasági munkaerőpiaci helyzet, ami a rendelésállomány drasztikus visszaesését okozta, a piac fő szektorát képező feldolgozóipar és gépjárműgyártás jelentős visszaesést szenvedett el. Hivatkozik a kijárási korlátozások és otthonmaradó szülők általi negatív gazdasági hatásokra is. Ezekre tekintettel álláspontja szerint a tagság jelentős akadályokba fog ütközni a bírság összegének megfizetése során. Kifejtette továbbá, hogy hangsúlyozottan kéri figyelembe venni, hogy a tagok árbevétel adatai nem mutatják valós gazdasági erejüket, ami abból fakad, hogy a bér és a járulékok a szabályozás logikája szerint a kölcsönbe adón „átfolyik”. A tagok – SZTMSZ által érvelt – fizetési nehézségének állításán túl fizetési kedvezményre vonatkozó kérelmet az SZTMSZ nem terjesztett elő, hanem az előadottakat a bírság kiszabása során figyelembe veendő körülményként ismertette.
- 1214) Megállapította az eljáró versenytanács, hogy a jelen esetben a nagy számú mögöttes felelős vállalkozás - akik a vonatkozó AB döntésnek megfelelően nevesítésre is kerültek a határozatban – köteles a jelen határozatban meghatározott arányban mögöttesen helytállni (ha teljesülnek a Tpv. 78. § (6) bekezdésben foglalt feltételek) a bírságért, mely arányszám éppen, hogy tekintettel van az egyes mögöttesen kötelezett vállalkozások pénzügyi teherbíróképességére, hiszen figyelembe veszi, hogy adott vállalkozás vállalkozáscsoport része-e. Megjegyzi egyebekben az eljáró versenytanács, hogy az SZTMSZ általános hivatkozása a tagjainak az esetleges fizetési helytállási kötelezettségük teljesítése során a pénzügyi helyzetükre nem alapozhatja meg, hogy azt az eljáró versenytanács a bírság kiszabása során figyelembe vegye.
- 1215) Ezzel kapcsolatban előadja az eljáró versenytanács, hogy a vállalkozásra kiszabott bírság megfizetésére a jogsértő döntésekben résztvevő tagvállalkozások kötelezhetők, attól függetlenül, hogy jelenleg a társulás tagjai-e.

X.

Egyebek

- 1216) A Trenkwaldler csoport az előzetes álláspontra adott észrevételének kiegészítése során sérelmezte, hogy a vizsgált időszakot a vizsgálat kiterjesztette 2010-et megelőző időszakra. Az eljáró versenytanács álláspontja szerint az időszak kiterjesztése jogszerű volt, azonban tekintettel arra, hogy az első jogsértő döntés 2011-ben született meg, és a vállalkozás semmilyen érdeksérelmet nem tudott felhozni kifogásával összefüggésben, az eljáró versenytanács azt figyelmen kívül hagyja.
- 1217) Az eljárás során 10.510,- Ft, azaz tízezer-ötszázötven forint eljárási költség (tanú megjelenésével kapcsolatos költségtérítés, 299. alszámú irat) merült fel, melynek viselésére az eljáró versenytanács a Tpv. 62/B. § (4) alapján az SZTMSZ-t kötelezi.
- 1218) A Tpv. 95/F. § (1) bekezdése alapján a jelen eljárásban a Tpv.-nek az eljárás megindításakor hatályos eljárási rendelkezéseit kell alkalmazni.

- 1219) A határozat elleni jogorvoslati jogot a Tpvt. 83. § (1) bekezdése biztosítja.
- 1220) A közigazgatási perrendtartásról szóló 2017. évi I. törvény (a továbbiakban: Kp.) 157. §-ának (7) bekezdése szerint, ha jogszabály bírósági felülvizsgálatot tesz lehetővé, azon 2018. január 1-jétől közigazgatási pert kell érteni. A közigazgatási per szabályait a Kp. határozza meg.
- 1221) A Kp. 29. §-ának (1) bekezdése az elektronikus kapcsolattartásra a polgári perrendtartás szabályait rendeli megfelelően alkalmazni. A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény 608. §-ának (1) bekezdése szerint az elektronikus ügyintézés és a bizalmi szolgáltatások általános szabályairól szóló 2015. évi CCXXII. törvény (a továbbiakban: E-ügyintézési tv.) alapján elektronikus úton történő kapcsolattartásra kötelezett minden beadványt kizárólag elektronikusan - az E-ügyintézési tv.-ben és végrehajtási rendeleteiben meghatározott módon - nyújthat be a bírósághoz. Az E-ügyintézési tv. 9. §-ának (1) bekezdése alapján elektronikus ügyintézésre köteles az államigazgatási szerv feladat- és hatáskörébe tartozó ügyben ügyfélként eljáró gazdálkodó szervezet és annak jogi képviselője.
- 1222) A Kp. 39. §-ának (6) bekezdése szerint – ha törvény eltérően nem rendelkezik – a keresetlevél benyújtásának a közigazgatási cselekmény hatályosulására halasztó hatálya nincs. Ugyanakkor a Kp. 50. §-a szabályozza az azonnali jogvédelem iránti kérelmet az alábbiak szerint. Akinek jogát, jogos érdekét a közigazgatási tevékenység vagy az azzal előidézett helyzet fenntartása sérti, a közvetlenül fenyegető hátrány elhárítása, illetve a jogvitára okot adó állapot változatlan fenntartása érdekében a perre hatáskörrel és illetékességgel rendelkező bíróságtól az eljárás során bármikor azonnali jogvédelmet kérhet. Azonnali jogvédelem keretében kérhető a halasztó hatály elrendelése is. A kérelem benyújtható a keresetlevéllel együtt is. Ha nem a keresetlevéllel együtt nyújtják be, a kérelmet a bírósághoz kell benyújtani. A kérelemben részletesen meg kell jelölni azokat az indokokat, amelyek az azonnali jogvédelem szükségességét megalapozzák, és az ezek igazolására szolgáló okiratokat csatolni kell. A kérelmet megalapozó tényeket valószínűsíteni kell.
- 1223) A Tpvt. jelenleg hatályos 95/F. § (1) bekezdése értelmében a törvénynek a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tilalmáról szóló 1996. évi LVII. törvény, valamint az azzal összefüggő egyes törvényi rendelkezések módosításáról szóló 2017. évi CXXIX. törvénnyel (a továbbiakban: Módtv4.) megállapított eljárási rendelkezéseit - a (2) bekezdésben írt eltéréssel - az e rendelkezések hatálybalépését követően indult és megismételt eljárásokban kell alkalmazni. A (2) bekezdés értelmében azonban a Tpvt.-nek a Módtv4.-gyel megállapított, a végrehajtásra vonatkozó rendelkezéseit az e rendelkezések hatálybalépésekor még el nem rendelt, és az e rendelkezések hatálybalépésekor folyamatban lévő végrehajtási eljárásokra is alkalmazni kell.
- 1224) A Tpvt. XII/A. fejezete rendelkezik a Gazdasági Versenyhivatal döntésének végrehajtásáról.
- 1225) A Tpvt. 84/A. § alapján a végrehajtásra a fejezetben nem szabályozott kérdésekben az általános közigazgatási rendtartásról szóló 2016. évi CL. törvény (a továbbiakban: Ákr.) rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.
- 1226) A Tpvt. 84/C. § értelmében ha a kötelezett pénzfizetési kötelezettségének határidőben nem tesz eleget, illetve az állam által előlegezett költség után a megelőlegezés időtartamára az adózás rendjéről szóló törvény szerinti késedelmi pótlékkal azonos módon számított mértékű késedelmi pótlékot fizet.
- 1227) A Tpvt. 84/B. § (1) bekezdés értelmében az eljáró versenytanács a döntésében előírt meghatározott cselekmény elvégzésére, meghatározott magatartás tanúsítására vagy attól való tartózkodásra vonatkozó kötelezettség (a továbbiakban együtt: meghatározott

cselekmény) végrehajtásának elrendelésével egyidejűleg - ha a meghatározott cselekmény teljesítése más végrehajtási módon keresztül hatékonyan nem biztosítható - végrehajtási bírságot szab ki.

1228) A Tpv. 84/D. § (2) bekezdés értelmében a meghatározott cselekmény végrehajtását a Gazdasági Versenyhivatal fogatosítja, kivéve, ha az eljáró versenytanács végrehajtási bírság kiszabásáról döntött.

1229) Az Ákr. 133. §-a értelmében a végrehajtást - ha törvény vagy kormányrendelet másként nem rendelkezik - a döntést hozó hatóság, másodfokú döntés esetén pedig az elsőfokú hatóság rendeli el. Az Ákr. 134. §-a értelmében a végrehajtást - ha törvény, kormányrendelet vagy önkormányzati hatósági ügyben helyi önkormányzat rendelete másként nem rendelkezik - az állami adóhatóság fogatosítja.

Budapest, 2020. december 18.

dr. Kuritár Dávid

előadó versenytanácsstag

dr. Gál Gábor
versenytanácsstag

dr. Kóhalmi Attila
versenytanácsstag

1. sz. Melléklet

A JOGSÉRTÉSBEN RÉSZES SZEMÉLYEK VÁLLALKOZÁSON BELÜLI
HELYZETÉNEK ISMERTETÉSE

eljárás alá vont neve	személy neve	beosztása	SZTMSZ-beli tisztsége¹⁰³⁶ (időtartam)
SZTMSZ	[személyes adat]	SZTMSZ titkár	–
	[személyes adat]	SZTMSZ titkár	–
	[személyes adat]	SZTMSZ titkár	–
Adecco	[személyes adat]	ügyvezető	–
ahc international	[személyes adat]	ügyvezető	–
Delego	[személyes adat]	ügyvezető	elnök (2016. május 25-től); 2011-től kölcsönzési szekció
Kelly	[személyes adat]	ügyvezető	Etikai Bizottság elnöke
Manpower	[személyes adat]	ügyvezető (2016. decembertől)	elnökségi tag
MP Solutions	[személyes adat]	ügyvezető	FB tag
Pannon-Work	[személyes adat]	igazgatóság elnöke	–
	[személyes adat]	operatív igazgató	–
	[személyes adat]	ügyvezető	–
Prohumán	[személyes adat]	ügyvezető	közvetítési szekció tagja
	[személyes adat]	ügyvezető	elnökségi tag
Randstad	[személyes adat]	ügyvezető	elnökségi tag 2016. májustól
	[személyes adat]	operációs igazgató	közvetítési szekció
Select	[személyes adat]	ügyvezető	elnök (2006-tól)
Tredis	[személyes adat]	ügyvezető	Etikai Bizottság tagja
Trenkwalder	[személyes adat]	n.a.	kölcsönzési
	[személyes adat]	ügyvezető	szekcióvezető-helyettes
Work Force	[személyes adat]	ügyvezető	közvetítési szekció tag, elnökségi tag

¹⁰³⁶ VJ/61-106/2017., 6. kérdésre adott válasz.

Az átcsábítás tilalmára vonatkozó nemzetközi kitekintés

I. Az angol Fellebbviteli Bíróság már 1959-ben arra a megállapításra jutott a *Kores Manufacturing Co Ltd v Kolok Manufacturing Co Ltd* ügyben, hogy „a kereskedelem korlátozásaként” minősül a versenytársak között létrejött azon megállapodás, amely szerint valamely – megállapodásban résztvevő – vállalkozás kizárólag a megállapodásban érintett másik vállalkozás jóváhagyása mellett toborozhat munkavállalókat a másiktól.¹⁰³⁷

II. A török versenyhatóság (Turkish Competition Board, a továbbiakban: TCB) 2011-ben annak megállapítására irányuló vizsgálatot folytatott, hogy megsértették-e a magániskolák, illetve iskolai szövetségek a versenyjogi szabályokat azáltal, hogy megállapodásuk, valamint közös piaci gyakorlatuk keretében árrogzító magatartást folytattak, valamint összehangolták személyzeti politikájukat a Magániskolák Szövetségének előírásai, különösen az Etikai Irányelvek (Private Schools Association’s Ethics Policy) keretein belül.

Az Etikai Irányelvekben rögzített „no-solicit/no-hire” klauzulák kizárták az érintett magániskolákban foglalkoztatott tanárok arra vonatkozó lehetőségét, hogy az egyik iskolától a másik rivális iskolához menjenek át tanítani.

Az Etikai Irányelveknek való meg nem felelés a tagok Szövetségből való kizárását vonhatta maga után.

A TCB megállapította, hogy a magániskolák között fennálló vizsgált megállapodás sérti a versenyjogi szabályokat, valamint kimondta, hogy az Etikai Irányelvekben rögzített „no-solicit/no-hire” klauzula alkalmazásából nem származik releváns fogyasztói előny, valamint alkalmas arra, hogy akadályozza a munkahelyi mobilitást a tanárok körében.

A TCB nem fogadta el a Magániskolák Szövetségének azon érvelését, miszerint a megállapodás nem bírt jogi kötőerővel.

A TCB teljes körű vizsgálat lefolytatása helyett figyelmeztette az érintett iskolákat, hogy ne folytassanak versenyellenes magatartást.¹⁰³⁸

III. A spanyol versenyhatóság a *VS/0120/08 – TRANSITARIOS* ügyben bírsággal sújtotta a közúti árufuvarozási ágazat nyolc jelentős piaci szereplőjét – amelyek közül többnek a munkavállalója az érintett szektor érdekeit képviselő szövetségekben is betöltött különböző pozíciókat – mivel megállapodtak abban, hogy nem veszik fel munkavégzés céljából egymás munkavállalóit a másik vállalkozás előzetes jóváhagyása nélkül.

A spanyol versenyhatóság álláspontja szerint a megállapodásban részes vállalkozások ezen magatartása ténylegesen alkalmas a verseny torzítására.¹⁰³⁹

IV. A francia versenyhatóság a *Cartel dans le secteur des revêtements de sols* ügyben¹⁰⁴⁰ gazdasági versenyt korlátozó megállapodás tilalmába ütköző magatartás miatt bírsággal sújtotta 2017-ben a PVC és linóleum kereskedelem piacának három vezető piaci szereplőjét, illetve az érintett piac szakszervezetét. A versenyhatóság többek között azon magatartás tekintetében mondta ki a jogsértést, hogy a vállalkozások – a szakszervezet égisze alatt – gentleman’s agreement keretében megállapodtak abban, hogy nem csábítják át

¹⁰³⁷ Gönenc Gürkaynak, Ayse Güner, Ceren Özkanlı: Competition Law Issues in the Human Resources Field, in: Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 4, No. 3, 2013, 204

¹⁰³⁸ Gönenc Gürkaynak, Ayse Güner, Ceren Özkanlı: Competition Law Issues in the Human Resources Field, in: Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 4, No. 3, 2013, 204

¹⁰³⁹ https://www.cnmec.es/sites/default/files/104188_6.pdf
http://ec.europa.eu/competition/ecn/brief/04_2010/es_freight.pdf

¹⁰⁴⁰ <http://www.autoritedelaconurrence.fr/pdf/avis/17d20.pdf>

vállalkozásaikhoz egymás munkavállalóit, illetve bizalmas információkat osztottak meg egymással munkavállalóik fizetésére és egyéb juttatásaira vonatkozóan.¹⁰⁴¹

- V. Megjegyzendő, hogy az Európai Bizottság meghatározott körülmények fennállása esetén engedélyezheti egyes vállalkozások számára, hogy bizonyos ajánlattételi/átcsábítási korlátozásokat előíró megállapodásokat kössenek. Ilyen esetekben szükséges azonban, hogy a korlátozás a vállalkozások összefonódásához közvetlenül kapcsolódjon, illetve ahhoz szükséges legyen. (KingFisher/Grosslabor Case, IV/M.1482; ICI/Williams Case, IV/M 1167).

Az Egyesült Államokban már évtizedek óta versenyjogi szabályokba ütközőnek minősülnek azon megállapodások, amelyekben a versenytársak kizárják egymás munkavállalóinak átcsábítását/foglalkoztatását.

- VI. A versenytársak közötti ún „no-poaching” megállapodások – függetlenül attól, hogy azok közvetlenül a felek között vagy harmadik fél közreműködésével jönnek létre – per se versenyjogszabályokba ütközőként minősülnek. Ez alól kivételként csak bizonyos összefonódások esete szolgálhat.¹⁰⁴²

Az ilyesfajta megállapodásokon keresztül a versenytársak mesterségesen minimalizálni tudják egyes költségelemeiket,¹⁰⁴³ illetve növelni képesek hatékonyságukat.¹⁰⁴⁴

- a. Az Amerikai Egyesült Államok bírósága 2012 novemberében elmarasztalta az eBay Inc. vállalatot a versenyjogi szabályok megsértése miatt, arra tekintettel, hogy az eBay Inc. 2006-ban olyan informális megállapodást („handshake agreement”) kötött az Intuit Inc. vállalattal, amely szerint a felek nem folytatnak a másik fél munkavállalóinak foglalkoztatására irányuló toborozási tevékenységet (no-solicitation), illetve nem veszik át vállalkozásukhoz a másik fél munkavállalóját munkavégzési tevékenység folytatása céljából (no-hire).¹⁰⁴⁵

A bíróság álláspontja szerint a versenytársak között létrejött megállapodás alkalmas arra, hogy korlátozza az érintett felek képességét és szándékát a köztük fennálló piaci versenyben való részvétel tekintetében. A bíróság a felek között fennálló informális megállapodás versenykorlátozó hatása tekintetében megjegyezte továbbá, hogy a megállapodás azáltal is versenytorzító hatású, hogy korlátozza az érintett munkavállalókat a kedvezőbb javadalmazáshoz, jobb munkavégzési körülményekhez való hozzájutásban, valamint megfosztja őket attól a lehetőségtől, hogy minőségüknek megfelelőbb munkakört tölthessenek be a rivális versenytársnál (mobilitás korlátozása).¹⁰⁴⁶

- b. Az érintett területen mérföldkőnek számít a „High-Tech Employee Antitrust Litigation”-ként ismert ügy, amely több high-tech vállalatot (Adobe Systems Inc., Apple Inc., Google Inc., Intel Corp., Intuit Inc., Pixar) is érintett.

Az FTC 2010-ben trösztellenes panasszal élt a vállalkozásokkal szemben, mindamellett azonban a bíróságon előterjesztette megállapodási javaslatát a felek részére. Az FTC álláspontja szerint a vállalkozások ún „no cold call” megállapodást kötöttek egymással, hogy

¹⁰⁴¹ <http://competitionlawblog.kluwercompetitionlaw.com/2019/01/18/new-year-resolution-for-eu-antitrust-compliance-teams-putting-hr-practices-on-my-radar-screen/>

¹⁰⁴² FTC, DOJ, Antitrust Division: Antitrust Guidance for Human Resource Professionals (2016. október)

¹⁰⁴³ Gönenc Gürkaynak, Ayse Güner, Ceren Özkanlı: Competition Law Issues in the Human Resources Field, in: Journal of European Competition Law & Practice, Vol. 4, No. 3, 2013, 203

¹⁰⁴⁴ <https://www.mintz.com/insights-center/viewpoints/2226/2018-04-doj-targets-no-poach-agreements-among-competitors>

¹⁰⁴⁵ U.S. v eBay [U.S. District Court, Northern District of California (San Jose)] CV 12-58690 (2012) (<https://www.justice.gov/atr/case-document/complaint-88>) (a továbbiakban: U.S. v eBay bírósági döntés)

¹⁰⁴⁶ U.S. v eBay bírósági döntés 27. pont

elkerüljék, hogy egymás munkavállalói közül toborozzanak saját vállalkozásaik számára munkavállalókat.

A bíróság 2011-ben kötelezte döntésével a vállalkozásokat az FTC által javasolt megállapodás elfogadására és végrehajtására, amelynek keretében azok vállalták, hogy tartózkodnak minden olyan megállapodás megkötésétől, fenntartásától, végrehajtásától, amely arra irányul vagy arra kényszeríti a másik felet, hogy tartózkodjon attól, hogy toborozzon, „hideg hívással” megkeressen, ajánlatot tegyen vagy bármely más módon versenyezzen a másik fél munkavállalójáért.¹⁰⁴⁷

¹⁰⁴⁷ <https://www.justice.gov/atr/case-document/final-judgment-0>