

# Versenytilalmi korlátozás

Kedves Partnereink!

Ez egy tipikus tabu téma, amiről a vállalkozók egymás között is csak félve mernek beszélni. Pedig fontos dolog ismerni a köteleket és a „tarifát”. Az alábbiakban az Opten Informatikai Kft. hírlevelének egyik cikkéből emeltünk ki részeket tájékoztató céllal.

Forrás:

<https://www.opten.hu/kozlemenyek/a-versenytilalmi-korlatozas-ellenerteke--hogyan-mikor-es-mennyit-fizessen-a-munkaltato>

„A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – bizonyos kivételektől eltekintve – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. Felmerül a kérdés, a munkavállalót a munkaviszonya megszűnését követően is terheli-e e kötelezettség, és amennyiben igen, úgy mi jár a részére e kötelezettség teljesítéséért.

...

Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló erről nem állapodnak meg akár a munkaszerződésben, akár egy külön megállapodásban, úgy a munkavállalót nem terheli a fenti kötelezettség. Versenytilalmi korlátozás tehát csak a felek kifejezett megállapodása esetén terheli a munkavállalót.

...

Amennyiben a munkavállaló olyan pozíciót tölt be a munkáltatónál, amely indokoltá teszi azt, hogy a munkavállaló a munkaviszonya megszűnését követően ne lépjen azonnal munkába egy versenytárs társaságnál, lehetőség van arra, hogy a felek versenytilalmi megállapodás kössenek. A munkavállaló – legfeljebb a munkaviszonya megszűnését követő két évig – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné.

...

Egy ilyen megállapodás természetesen súlyos korlátozást jelent a munkavállaló számára.

...


A jogalkotó kötelezővé tette, hogy a munkavállalót a fenti kötelezettség teljesítéséért megfelelő mértékű ellenérték illeti meg. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alpbér egyharmada.

...

Fontos, hogy az ellenérték valódi ellentételezést jelentsen a munkavállaló számára, ezért az alpbért nem lehet úgy értelmezni, hogy az magában foglalja a versenytilalmi megállapodás betartásának ellenértékét is.

...

A versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatás nem minősül munkabérnek. „Erre tekintettel, abban az esetben, amikor a versenytilalom ellenértékét a felek az alpbér összegének figyelembe vételével határozzák meg, annak elkülönülten kell



megjelennie, és azt elkülönülten kell kezelni.

...

A versenytilalom ellenértékének megfizetésére – a felek megállapodása alapján – többféleképpen is sor kerülhet. Az ellenérték folyósítása történhet a munkaviszony fennállása alatt havonta, vagy a munkaviszony megszűnésekor.

...

Természetesen az időarányosan esedékessé vált részt megfizetésének kötelezettsége alól a munkáltató nem mentesülhet.”

Amennyiben bármilyen munkaügyi kérdés merül fel az adott vállalkozásnál, mindenképpen munkaügyi területen jártas szakemberhez (munkaügyi auditor, munkajogász) célszerű fordulni. Ezzel elkerülhetővé válik egy esetleges későbbi beláthatatlan hosszúságú és kimenetelű jogi eljárás, amely ráadásul igen drága is lehet.

Budapest, 2016. augusztus 17.

Tisztelettel:

*dr. Sallai Csilla*

*Kamarai tag könyvvizsgáló*

*A honlapon található írások figyelem felhívó jelleggel készültek és tájékoztatásul szolgálnak. Felhívjuk a figyelmet honlapunk jogi nyilatkozatában foglaltakra, amely szerint írásainkban szereplő információk nem helyettesítik a szakmai tanácsadást és nem szolgálnak bármely döntés vagy cselekmény alapjául, azokat a konkrét esetekben mindenki csak a saját kockázatára használhatja fel, illetve az érintett szabályok kivonatos ismertetése, értelmezése miatt nem vállalhatunk felelősséget*