

**A BÁN ÉS KARIKA ÜGYVÉDI TÁRSULÁS
2016. AUGUSZTUSI JOGI HÍRLEVELE****A VERSENYTILALMI KORLÁTOZÁS ELLENÉRTÉKE – HOGYAN, MIKOR ÉS MENNYIT
FIZESSEN A MUNKÁLTATÓ?**

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.

I. 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. Ez nagyon lényeges a munkavállaló szempontjából, hiszen a munkáltató gazdasági érdekeit elméletileg már a körülmény is veszélyezteti, ha az érintett munkavállaló elhelyezkedik egy konkurens munkáltatónál.

II. A versenytilalmi megállapodás

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. Ennek lényege, hogy 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, hiszen azáltal, hogy a felek megállapodásában rögzített munkakörökben illetve munkáltatóknál nem vállalhat munkát, akár saját egzisztenciája is veszélybe kerülhet.

III. Mennyit kell adni?

1. A jogalkotó erre tekintettel tette kötelezővé, hogy a munkavállalót a fenti kötelezettség teljesítéséért megfelelő mértékű ellenérték illeti meg. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy a megállapodás a munkavállalót – elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel – milyen mértékben akadályozza újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Minél szélesebb körű a korlátozás, annál nagyobb összeg minősül megfelelő mértékűnek. Amennyiben például az adott körülmények között gyakorlatilag lehetetlenné válik, hogy a munkavállaló a munkaerőpiacon elhelyezkedjen, úgy az arányosság követelményének

csak a teljes vagy az ahhoz közeli kompenzáció felel meg. A törvény – garanciális jelleggel – megfogalmaz egy minimális összeget, amelynél alacsonyabb ellenértékben a felek nem állapodhatnak meg: **az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.**

2. Fontos, hogy az ellenérték valódi ellentételezést jelentsen a munkavállaló számára, ezért az alapbért nem lehet úgy értelmezni, hogy az magában foglalja a versenytilalmi megállapodás betartásának ellenértékét is. Ellenkező esetben a munkavállalót olyan többletkötelezettség terhelné, amely számára hátrányos, és amely teljesítéséért semmilyen ellentételezésben nem részesülne. A versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatás nem minősül munkabérnek. Erre tekintettel, abban az esetben, amikor a versenytilalom ellenértékét a felek az alapbér összegének figyelembe vételével határozzák meg, annak elkülönülten kell megjelennie, és azt elkülönülten kell kezelni.

IV. Mikor kell kifizetni az összeget?

A versenytilalom ellenértékének megfizetésére – a felek megállapodása alapján – többféleképpen is sor kerülhet. Az ellenérték folyósítása történhet a munkaviszony fennállása alatt havonta, bár ennek hátránya, hogy általában nem látható előre a munkaviszony megszűnésének időpontja. Emiatt az ilyen módon kifizetett összeg mértéke esetleges, nem feltétlenül igazodik a tilalom időtartamához. Egy hosszabb, több éves munkaviszony esetén könnyen előfordulhat, hogy a munkáltató a versenytilalom ellenértékeként végül nagyobb összeget fizet meg a munkavállaló részére, mintha nem havonta fizetne, hanem csupán a munkaviszony megszűnésekor. Emiatt rendszerint az a gyakoribb és a munkáltató számára kedvezőbb megoldás, ha az ellenérték megfizetésére a munkaviszony megszűnésekor egy összegben, vagy azt követően részletekben, időarányosan kerül sor. Ennek előnye, hogy a munkáltató szabadon eldöntheti, hogy kívánja-e az adott körülmények között a

versenytilalom alkalmazását. Amennyiben a versenytilalom mellett dönt, úgy a „túlfizetés” kockázata nem áll fenn. Részletekben való fizetés esetén amennyiben a munkáltató időközben felhagy az ellenérték fizetésével, úgy a munkavállalót sem

kötik többé a versenytilalmi korlátozások. Természetesen az időarányosan esedékessé vált részt megfizetésének kötelezettsége alól a munkáltató nem mentesülhet.

* * *

A fenti összefoglaló a figyelemfelkeltést szolgálja és nem tekinthető jogi tanácsadásnak. Kérjük, hogy konkrét kérdése esetén forduljon bizalommal irodánk szakembereihez.

Bán és Karika Ügyvédi Társulás

1117 Budapest, Alíz u. 1.

Office Garden B. ép. 3. em.

Tel.: + 36 1 501 5360

Fax: + 36 1 501 5361

E-mail: office@ban-karika.hu

Web: www.ban-karika.hu

Szakmai partnereink:

LAWORLD

The international legal network

