

A versenytildalmi megállapodás buktatói

A munkavállaló és a munkáltató a munkaviszony megszűnésének esetére előre megállapodhat abban, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnése után sem tanúsít olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné. Ez a versenytildalmi megállapodás megfelelő ellenérték fejében, legfeljebb 2 éves időtartamra történik.

A versenytildalmi megállapodás akár külön dokumentumban vagy a munkaszerződés részeként is rögzítésre kerülhet. Általános, az Alaptörvényben rögzített szabály a vállalkozás szabadsága, amelyet a Munka törvénykönyve által szabályozott versenytildalmi megállapodás törhet át, mely alapján a gazdasági verseny korlátozása időlegesen megengedetté válik. A munkavállalók a feladataik ellátása, munkavégzésük során olyan gazdasági, kereskedelmi ismeretekhez, know-how-hoz jutnak hozzá, amely a munkáltató működéséhez kapcsolódik. Ezen ismereteket a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően is kamatoztatni kívánja, azonban a munkáltató érdeke a konkurencia csökkentése, illetve a tőle megszerzett know-how minél későbbi felhasználása a hasonló tevékenységet folytató versenytársnál.

A hatályos jogi szabályozás egyértelműen rögzíti, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt külön megállapodás hiányában, illetve ellenérték fizetése nélkül sem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné. A munkaviszony megszűnését követően azonban a verseny tilalmazására, korlátozására már csak akként van lehetőség, ha a felek kifejezetten erre irányuló megállapodást kötnek egymással, a legfeljebb 2 éves tildalmi időszakra, amelynek megfelelő ellenértékét a munkáltató köteles a munkavállaló részére fizetni.

A Munka törvénykönyve szerinti versenytildalmi megállapodást a felek minden esetben a közöttük fennálló munkaviszonyra tekintettel kötik. Amennyiben ilyen tartalmú, célú megállapodás megkötésére a munkaviszony megszűnését követően kerül sor, úgy ez a megállapodás már nem a Munka törvénykönyve, hanem a Polgári törvénykönyv és a tisztességtelen piaci magatartás és a versenykorlátozás tildalmáról szóló törvény hatálya alá tartozik.

A versenytildalmi megállapodás tartalma alapvető jelentőséggel bír, mivel a kiforrott bírói gyakorlat szerint amennyiben a felek valamely lényeges kérdésben nem állapodnak meg, úgy a versenytildalmi megállapodás nem jön létre. Nemlétező szerződésre pedig jogot alapítani nem lehet, tehát nem keletkezik kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság annak követelésére.

A Kúria nemrégén született döntése (BH2021. 145.) is megerősítette a fenti joggyakorlatot. A tárgyi ügyben a felek munkaszerződés-kiegészítést kötöttek versenytildalmi megállapodás érdekében, amely szerint a kötelezettségvállalás ellenértékeként a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt előre, a Belső Szabályzatában megállapított feltételek szerint kiszámított ellenértéket fizet meg a munkavállaló részére. A munkaszerződés-kiegészítés alapján csak az volt megállapítható, hogy a munkáltató a jövőre nézve fizetési kötelezettséget vállalt, konkrét összeget azonban nem határoztak meg. Ennek megfelelően nem volt az sem megállapítható,



hogy az ellenérték mértékét illetően a felek között konszenzus jött volna létre. A Kúria kimondta, hogy a felek valamely lényeges kérdésben való megállapodásának hiányában versenytilalmi megállapodás nem jön létre. A versenytilalmi megállapodásnak kötelezően tartalmaznia kell a kikötött korlátozást és annak ellenértéke meghatározását, ennek hiányában nem érvénytelenségről, hanem nem létező szerződésről van szó, mivel a törvény szerinti kötelező tartalmi elembe nincs konszenzus.

Összefoglalva megállapítható, hogy a versenytilalmi megállapodás megkötésekor, vagy esetleges módosításkor mindig körültekintően kell eljárni a feltételek és a tartalom meghatározásánál. Amennyiben a munkavállalónak fizetett ellenérték összegének, esedékességének konkrét rögzítése, a versenytilalom időtartamának, vagy a versenytilalmi megállapodás megszegése eseteinek és az erre tekintettel fizetendő kötbérnek a pontos meghatározása elmarad, úgy a versenytilalmi megállapodás nem jön létre. Külön kiemelendő, hogy a vezető állású munkavállalókra a versenytilalmi megállapodás kapcsán is eltérő jogi szabályok irányadóak, amelyeket a megállapodás megkötésekor szintén nem szabad figyelmen kívül hagyni.

Amennyiben cikkünk felkeltette érdeklődését, keresse bizalommal a versenytilalomban jártas szakértő kollégáinkat!