

## **Titoktartás és versenytilalom a munkajogban**

**A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló általános, munkaviszonyból fakadó kötelezettsége szerint nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztethetné, továbbá a munkavállalót titoktartási kötelezettség is terheli – hangsúlyozta az origónak a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője. A versenytilalmi megállapodás írásbeli formakényszerhez nem kötött, ekként a felek szóban is megállapodhatnak e tárgyban, azonban az esetleges későbbi bizonyítási nehézségek elkerülése érdekében javasolt a felek ez irányú megállapodását írásba foglalni – mutatott rá dr. Orbán Zita.**

A munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló általános, munkaviszonyból fakadó kötelezettsége szerint nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztethetné, továbbá a munkavállalót titoktartási kötelezettség is terheli.

A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetésétől való tartózkodás, illetve a titoktartás kötelezettsége azonban mind időtartam, mind ellentételezés szempontjából különvlik – figyelmeztetett a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.

### **Különváló fogalmak**

Míg előbbi külön megállapodás hiányában csak a munkavállaló munkaviszonyának fennállása alatt terheli a munkavállalót, a munkaviszony megszűnését követően pedig csak meghatározott időtartamra (legfeljebb 2 évre) és meghatározott ellentételezés (legalább az azonos időszakra járó alapbér egyharmada) mellett kötött megállapodás alapján érvényesíthető, addig utóbbi, vagyis a titoktartási kötelezettség időkorlát nélkül, és ellentételezés nélkül terheli a munkavállalót.

A fentieknek megfelelően tehát nem szükséges – és nem is tanácsos – a munkavállalóval olyan tartalmú megállapodást kötni, amelynek értelmében a munkáltató ellentételezést fizet a munkavállaló titoktartási kötelezettségének a munkaviszony megszűnését követő megtartásáért.

### **Amikor érdemes megfontolni a megállapodás megkötését**

Amennyiben azonban a munkáltató érdekelt abban, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően meghatározott időtartamig – legfeljebb 2 évig – ne léphessen fel a munkáltató potenciális versenytársaként, érdemes megfontolni a versenytilalmi megállapodás megkötését – tanácsolta dr. Orbán Zita.

A versenytilalmi megállapodás írásbeli formakényszerhez nem kötött, ekként a felek szóban is megállapodhatnak e tárgyban, azonban az esetleges későbbi bizonyítási nehézségek elkerülése érdekében javasolt a felek ez irányú megállapodását írásba foglalni.

Ez történhet akár a munkaszerződésbe foglalva, akár önálló megállapodásként, továbbá a felek e megállapodást megköthetik már a munkaviszony létesítésekor is, illetve a munkaviszony fennállása alatt bármikor.



### **Külön gondot kell fordítani a megszüntetésére**

Tekintve, hogy a következőes bírói gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás önálló megállapodásként minősül abban az esetben is, ha az a munkaszerződés része, a munkaszerződés bármely módon – akár közös megegyezéssel, akár felmondással – történő megszüntetése a versenytilalmi megállapodást automatikusan nem szünteti meg, erről a munkáltató vagy a felek közösen kötelesek gondoskodni, a munkaszerződésen túl.

A fentieknek megfelelően tehát javasolt megfelelő megszüntetési – elállási – rendelkezéseket beépíteni a versenytilalmi megállapodásba annak érdekében, hogy a munkáltató által esetlegesen már fenntartani nem kívánt jogviszony megszüntethető legyen.

A versenytilalmi megállapodás egyik alapvető tartalmi eleme a megfelelő ellentételezés, amelynek meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót az újabb munkaviszony létesítésében, különös tekintettel a munkavállaló képzettségére és gyakorlatára.

### **A munkavállaló megélhetését nem lehet ellehetetleníteni**

A versenytilalom ugyanakkor természetesen nem eredményezhet olyan korlátozást, amely a munkavállaló további megélhetését ellehetetleníti. Erre, továbbá a munkáltató tényleges gazdasági érdekeire tekintettel pontosan és részletesen javasolt meghatározni a versenytilalmi megállapodásban azokat a magatartásokat, amelyektől a munkavállaló a versenytilalom alatt tartózkodni köteles.

Az ellentételezés törvényben meghatározott minimumértéke természetesen nem jelenti azt, hogy az alpbér egyharmadában meghatározott ellenérték az adott versenytilalom esetén mindenképpen arányosnak minősül, hiszen az ellenértéknek alapvetően alkalmasnak kell lennie a versenytilalmi megállapodással okozott hátrány kompenzálására – hangsúlyozta végezetül a Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda szakértője.