

Geheimhaltung und Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht

Der Arbeitnehmer darf während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses kein Verhalten an den Tag legen laut seiner allgemeinen Pflicht zur Arbeitsverrichtung, mit dem er berechnigte wirtschaftliche Interessen seines Arbeitgebers gefährden würde, weiterhin eine Geheimhaltungspflicht auf dem Arbeitnehmer lastet – betonte die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő der Webseite <origo.hu> . Die Vereinbarung zum Wettbewerbsverbot ist an keinem schriftlichen Formzwang gebunden, daher können die Parteien in diesem Thema auch mündlich vereinbaren, aber es ist ratsam, um eventuelle zukünftige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, diesbezügliche Vereinbarung der Parteien schriftlich festzuhalten – hat RA dr. Zita Orbán hingewiesen darauf.

Der Arbeitnehmer darf während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses kein Verhalten an den Tag legen laut seiner allgemeinen Pflicht zur Arbeitsverrichtung, mit dem er berechnigte wirtschaftliche Interessen seines Arbeitgebers gefährden würde, weiterhin eine Geheimhaltungspflicht den Arbeitnehmer belastet.

Die Haltung von Gefährdung der berechtigten wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers, sowie seine Geheimhaltungspflicht sich jedoch vom Gesichtspunkt sowohl der Zeitdauer, als auch der Gegenleistung abtrennt – warnte die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő.

Abgesonderte Begriffe

Während mangels gesonderter Vereinbarung auf dem Arbeitnehmer nur während des Bestehens von Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers lastet, und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur für bestimmte Zeitdauer (höchstens für 2 Jahre) und gemäß der mit bestimmter Gegenleistung (mindestens ein Drittel des Grundgehalts für den gleichen Zeitraum) geschlossenen Vereinbarung geltend gemacht werden kann, lastet die letzte, das heißt die Geheimhaltungspflicht auf dem Arbeitnehmer ohne Zeitlimit und Gegenleistung.

Aufgrund der Obigen ist es nicht benötigt, – und es ist auch nicht ratsam – mit dem Arbeitnehmer eine solche Vereinbarung zu schließen, im Sinne derer der Arbeitgeber eine Gegenleistung für die Einhaltung der Geheimhaltungspflicht von Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlt.

Wenn es sich lohnt, den Abschluss der Vereinbarung zu überlegen

Wenn der Arbeitgeber daran interessiert ist, dass der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis bestimmtem Zeitraum – höchstens 2 Jahre lang – als potenzieller Wettbewerber von Arbeitgeber nicht auftreten kann, ist es ratsam, den Abschluss der Vereinbarung von Wettbewerbsverboten zu überlegen – berätet RA dr. Zita Orbán.

Die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten ist an keinem schriftlichen Formzwang gebunden, daher können die Parteien in diesem Thema auch mündlich vereinbaren, aber es ist ratsam, um eventuelle zukünftige Beweisschwierigkeiten zu vermeiden, diesbezügliche Vereinbarung der Parteien schriftlich festzuhalten.



Dies kann sowohl in einem Arbeitsvertrag festgehalten erfolgen, als auch als alleinige Vereinbarung, weiterhin können die Parteien diese Vereinbarung schon bei der Errichtung des Arbeitsverhältnisses auch schließen, sowie jederzeit während des Bestehens von Arbeitsverhältnisses.

Man soll auf die Auflösung achten

Angesichts der Tatsache, dass gemäß der konsequenten Gerichtspraxis die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten als eine alleinige Vereinbarung im Fall auch zu betrachten ist, wenn sie der Teil des Arbeitsvertrages ist, hebt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf irgendwelcher Art – ob mit gegenseitigem Einvernehmen, ob mit der Kündigung – die Vereinbarung von Wettbewerbsverboten automatisch nicht auf, ist der Arbeitgeber oder sind die Parteien gemeinsam verpflichtet, dafür zu sorgen.

Aufgrund der Obigen ist es ratsam, die entsprechenden Bestimmungen der Auflösung – des Rücktrittes – in die Vereinbarung des Wettbewerbsverbotes einzubauen, damit das von Arbeitgeber eventuell nicht gewünschte Rechtsverhältnis aufgelöst werden kann.

Ein grundlegendes inhaltliches Element der Vereinbarung des Wettbewerbsverbotes ist die entsprechende Gegenleistung, derer Definition es besonders berücksichtigt werden soll, dass die Vereinbarung den Arbeitnehmer in welchem Masse bei dem neuen Arbeitsverhältnis verhindert, mit besonders Hinsicht auf die Qualifikation und Erfahrung des Arbeitnehmers.

Lebensunterhalt des Arbeitnehmers kann nicht unmöglich gemacht werden

Aus dem Wettbewerbsverbot kann sich hingegen naturgemäß eine solche Beschränkung nicht ergeben, die den weiteren Lebensunterhalt des Arbeitnehmers unmöglich macht. Mit Rücksicht darauf, weiterhin auf effektive wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers ist es ratsam die Verhalten in der Vereinbarung des Wettbewerbsverbotes genau und ausführlich zu bestimmen, denen der Arbeitnehmer während des Konkurrenzverbotes zu enthalten verpflichtet ist.

Der im Gesetz bestimmte Minimumwert der Gegenleistung bedeutet naturgemäß nicht, dass der im Drittel des Grundgehalts bestimmten Gegenwert im Fall von gegebenen Konkurrenzverbot unbedingt als verhältnismäßig anzusehen ist, muss der Gegenwert grundsätzlich für die Kompensierung des mit der Vereinbarung des Wettbewerbsverbotes verursachten Nachteiles geeignet sein – betonte die Expertin der Anwaltskanzlei Kovács Réti Szegheő schließlich.