

# Versenytilalmi megállapodás

Kedves Partnereink!

Versenytilalmi megállapodás a munkáltató gazdasági érdekeinek a védelmét szolgálja arra az esetre, ha egy dolgozója a munkaviszonyának megszüntetése után a volt munkáltatójára hátrányos körülmények között helyezkedik el.

A versenytilalmi megállapodással a munkavállaló vállalja, hogy a munkaviszony megszűnését követően egy előre meghatározott ideig nem tanúsít olyan magatartást, amellyel volt munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Ez magában foglalja az alábbi tilalmakat:

- a munkavállaló nem létesít munkaviszonyt vagy egyéb foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt a munkáltató versenytársainál,
- a munkáltató nem indít olyan vállalkozást, amely konkurenciát teremt a volt munkavállalójának;
- nem szerez ilyen vállalkozásban tulajdonrészt,
- nem vállal vezetés vezető tisztségviselői pozíciót az előbb nevesített esetekben.

A megállapodásban ezeket a feltételeket (pl. földrajzi érintettség, tevékenység) konkrétan meg kell fogalmazni. Ez mindkét fél érdeke is, hogy ne legyenek később ebből eredő viták.

Az ilyen megállapodásnak része egy pénzben nyújtott ellentételezés, amelyet a volt munkáltató általában a munkaviszony megszűnése után ad a volt dolgozónak. Ez az ellenérték nem lehet kevesebb, mint a volt dolgozó azonos időszakra járó alapbére 1/3 része. Az összeg nem rendelkezik felső korláttal – az adott összeg meghatározásánál célszerű figyelemmel lenni a munkavállaló képzettségére, gyakorlatára, valamint arra is, hogy a kikötés mennyire korlátozza a későbbi elhelyezkedésben.

A megállapodás tiltó időkorlátja legfeljebb 2 év lehet.


Az ilyen címen fizetendő összeg nagysága mellett meg kell határozni a kifizetés ütemezését, amely lehet:

- egyösszegű kifizetés – jellemzően a munkaviszony befejezésekor
- folyamatos juttatás.

Az ilyen címen adott összeg nem építhető be a munkavállaló alapbére.

Amennyiben a munkavállaló a kötelezettségét megszegi, akkor

- a versenytilalmi megállapodás keretében kapott díjazásra továbbiakban nem jogosult, illetve
- ha a teljes ellenérték kifizetésére már korábban sor került, akkor a már kifizetett összeg időarányos része visszajár a volt munkáltatónak.



A kérdéskörrel a bővebben a munka törvénykönyvéről szóló 2012 évi I. törvény 228 paragrafusa foglalkozik.

Az ilyen jellegű kérdésekkel már előzetes konzultáció szinten a bér és munkaügyi szakemberek, valamint a munkaügyi jogászok készséggel állnak rendelkezésre.

Budapest, 2018. április 18.

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*