

大成 DENTONS

# Munkajogi- versenyjogi reggeli

2022. május 31.

Grow | Protect | Operate | Finance

# Megnyitó



Horváth Anita

*Partner - a Dentons európai energiajogi csoportjának társvezetője, a magyarországi energiajogi csoport vezetője, a magyarországi társasági jogi és M&A csoport társvezetője*

# Bemutakozás

## Előadók és panel tagok

- Erdei Marianna, LL.M., Group Legal Director, Teqball
- Pelle Dávid, Ügyvezető, MP Solutions Kft.
- Bohati Eszter, ügyvéd
- Gönczöl Tünde, counsel

# **Versenyjogi vonatkozások**

Versenykorlátozás a munkaerőpiacon

# Átvezetés: tisztességtelen verseny

## A versenytörvény tiltja a tisztességtelen versenycselekményeket

- Általános tilalom (generálklauzula)
- Üzleti titok megsértése, bojkott, jó hírnév sérelme
- Tágabb: nem csak munkavállalók esetén



## Tisztességtelen verseny a munkaerő csábítást illetően (bírósi gyakorlat)

Egy teljes üzletág, vagy a korábbi munkáltatónál sok jelentős pozíciót betöltött munkavállaló egyidejű vagy közel egyidejű átcsábítása tisztességtelennek minősül



## Bírósi hatáskör

- Konkrét vállalatok egymás sérelmére elkövetett magatartása – nem a piaci struktúrát, versenyt érinti
- Egyedi jogérvényesítés – keresetindítás
- Bizonyítás
- Jogkövetkezmények: megállapítás, eltiltás, kártérítés(sérelemdíj), bírság



# Miért érdemes versenyjogról (antitröszt) beszélni a munkaerőpiac kapcsán?

- Tranzakciók: versenytilalom és átcsábítási tilalom kikötése az eladóra
  - A releváns piacokra és tevékenységekre korlátozódóan, korlátozott időre kiköthető
  - Jogos érdek: a vevő befektetésének védelme
- Egyéb együttműködések – pl. ügynöki megállapodások, kutatás-fejlesztés
  - Az együttműködéshez mértén korlátozott hatállyal és korlátozott időre kiköthető
  - Jogos érdek: a meghatározott területen megszerzett tudás/ügyfélbázis stb. védelme
- A contrario: a fenti feltételeknek nem megfelelő megállapodások versenyjogba ütközhetnek
- Egyébként nem voltak az átcsábítási tilalomra vagy a munkavállalók alkalmazásának körülményeire vonatkozó megállapodások a fókuszban



# A versenyjogi jogalkalmazás erősítése a munkaerő-piacok kapcsán

- 2016 USA: a DOJ közölte, hogy a munkaerőpiaci megállapodásokat is kartellként kezelhetik
  - A DOJ ténylegesen elkezdte vizsgálni az ilyen megállapodásokat – 2022-ben kezdődtek a vádemelések
  - Egészségügyi szolgáltatók közötti megállapodás az átcsábítás tilalmáról
  - A legmagasabb fizetendő bérekre vonatkozó megállapodás (fizikoterepauták)
  - Az iskolai védőnők átcsábítására vonatkozó tilalom és bérezésükre vonatkozó megállapodás
- EU tagállamok (Magyarország, Portugália, Románia, Litvánia)
- EU Bizottság: Margrethe Vestager 2021 októberében a munkaerőpiaci megállapodásokat jelölte meg mint új jogalkalmazási területet
  - Példák: átcsábítási tilalmak, bérezésre vonatkozó megállapodások

# Mit fed le a versenyjog a munkavállalókkal kapcsolatos megállapodások közül?



A munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodást általában NEM



A **munkáltatók közötti** megállapodások bármilyen formája

- Írásos megállapodás
- Egyeztetett magatartás (információcsere)
- Egyesületi/szövetségi döntések
- Informális megállapodások



Tipikusan: fizetések, bérek, juttatások egyeztetése vagy átcsábítási és alkalmazási korlátozások



Információcsere: versenyjogi vélelem, hogy a stratégiai információk cseréje/egyoldalú megosztása befolyásolja a versenytársak magatartását

- Bérszint, juttatások, képzési lehetőségek – részben nyilvánossá váló információk?



# Hogyan merülhet fel a versenykorlátozás?



Célzatos versenykorlátozás: a bérek (más releváns feltételek) rögzítése és az átcsábítási tilalom hasonló hatással járhat – csökken a munkaerő mobilitása

- Csökkenő kibocsátás, romló minőség
- Az innováció visszafogása
- Végső soron növekvő árak



Hatékonysági érvek

- Alacsonyabb bérek = alacsonyabb költség = alacsonyabb árak
- A munkaerőbe való befektetés védelme = képzési hajlandóság = magasabb minőség és innováció



Hogyan lehet mentesülő megállapodást kötni?

- Jogos érdek – nem a verseny korlátozás a cél
- Általános mentesülési feltételek (a hatékonysági cél eléréséhez arányos és szükséges korlátozás, és ha az előnyök egy része a fogyasztókhöz jut, és ha nem zárja ki a piacon versenyt)

# Mit tehetnek a vállalatok?

## Kockázatok feltárása



- Vannak-e olyan megállapodások, amelyek versenykorlátozók lehetnek?
- Írott megállapodásokon kívül felmerülhetett-e kockázat? (belső audit)

## Ha van kockázat: kockázatcsökkentés



- Leniency?
- Belső intézkedések – esetleges külső kommunikáció (pl. szerződés megszüntetése, elhatárolódás)

## Szerződéskötés kapcsán



- Ha felmerül versenytárssal vagy más vállalattal a munkaerő-toborzást, foglalkoztatás feltételeinek meghatározását érintő megállapodás: jogi kontroll

## Megelőzés



- Versenyjogi compliance policy kiegészítése
- Versenyjogi compliance képzésekben megjelenítendő – HR bevonása az ilyen képzésekbe

# Panel témák

## Munkajog

Mikor érdemes elgondolkodni a versenytalmai megállapodás alkalmazásáról munkáltatóként?

Mit szeretnénk pontosan korlátozni?

Ki a versenytárs?

## Versenyjog

Mikor lehet kockázatos a munkáltatók közötti munkaerőpiacra vonatkozó megállapodás?

Eltér-e a versenytársak közötti, illetve a nem versenytársak közötti megállapodások megítélése?

Munkaerőközvetítő, illetve -kölcsonzó és munkáltató közötti megállapodások

# KÉRDÉSEK?

# Köszönjük!



**Tünde Gönczöl**

Counsel

tunde.gonczol@dentons.com



**Bohati Eszter**

Ügyvéd

eszter.bohati@dentons.com