

## A munkaerő csábítás nem (ön)korlátozható!

**Az Egyesült Államok versenyhatósága versenykorlátozóinak minősítette hat high-tech óriás egymás munkavállalóinak átcsábítását kizáró megállapodásait. A döntés komoly hatással lehet az Európai Unió joggyakorlatára és a kérdés hazai megítélésére is.**

Vajon idehaza még nem jutott a nagy cégek vezetőinek eszébe, hogy megakadályozzák a legjobb embereiknek a versenytársakhoz vándorlását? Soha nem gondoltak még arra, hogy mennyivel egyszerűbb lenne, ha munkavállalóik időről időre nem kapnának csábító ajánlatokat? Vajon nem tűnne-e logikusnak, mi több korrektnek, ha a versenytársak kölcsönösen tartózkodnának attól, hogy egymás munkavállalóit közvetlenül megkeressék? A válasz – legalábbis az USA-ban – határozottan nem. Az Egyesült Államok versenyhatósága ugyanis nemrég hat „high-tech” óriás (Adobe Systems Inc., Apple Inc., Google Inc., Intel Corp., Intuit Inc., Pixar Animation Studios) összehangolt magatartását vizsgálta. A hat amerikai multi 2005-ben

általános „el nem csábítási” megjelölte azokat a feltételeket megállapodásokat kötött is, amelyek mellett a cégek egymás munkavállalói korlátozhatják, sőt kizárhatják a vonatkozásában. A dolgozókat munkaerő csábítást. Eszerint természetesen nem tájékoztatták nem jogellenes például az olyan a megállapodásokról. Az IT cégek nem azt zárták ki, hogy összeolvadása, kiválása kapcsán egymás munkavállalóit nem pl. társaság-átvilágítások alkalmazzák, és még csak azt érdeklében szükséges; illetve sem, hogy fejtudás cég tanácsadókkal, fejtudás megkötött cégekkel megkötött meg őket, hanem mindössze a szerződéshez kapcsolódik; esetleg jogvita-rendezés munkavállalók közvetlen megkeresésének („cold calling”) akarták elejét venni. Az általános értelmezés szerint a „cold-calling” a közvetlenül kötött (telefonon, email útján, stb.) szerződésekre épül. A kizárás olyan munkavállalónak címzett azonban még pályázott meg másik állást. ezekben az Az amerikai versenyhatóság most ezeket a megállapodásokat jogellenesnek minősítette, mert a felek pontosan meghatározzák, hogy mihez kapcsolódik, mely munkavállalókat érint és mennyi ideig él. Nemzetközi értelemben eddig sem volt kérdéses, hogy a munkaerő csábítás általában megengedett. A magyar joggyakorlat is ezt az elvet követi. Egy 2004-es bírói döntés (BDT.2004.997) kifejezetten megerősíti, hogy nem ütközik az üzleti tisztesség követelményébe, ha a versenyhátrányosabb üzleti

feltételek kilátásba helyezésével kísérli meg elérni, hogy a dolgozó munkahelyet változtasson. A hatóságok azonban eddig ezt a kérdést az ellenkező oldalról még nem vizsgálták. Arról az oldalról ugyanis, amikor a munkáltatók a munkaerő csábítást illetően kölcsönöségi alapon önként korlátozzák magukat. Márpedig egy ilyen önkorlátozás morális szempontból akár érthetőnek is tűnhet. Magas szintű technológiai ismereteket

mindazt, ami a fejükben van, illetve ami a másik munkáltatónál a „fejükbe került”. Ez a tény már önmagában is arra vezethette például a fenti high-tech nagyhalakat, hogy egymással minden más üzleti kérdéstől függetlenül „meg nem támadási kössenek. A képlet egyszerű, gyakorlatilag alapelveként elfogadták, hogy maguk nevelik ki a saját munkaerő állományukat, és nem egymástól „rabolnak” már kész,

munkajog is ismeri és törvényben szabályozza ezt a megoldást. A munkáltató tehát, ha akarja, „házon belül” is megelőzheti a bajt, ezért azonban fizetnie kell a munkavállaló részére. Azt azonban, hogy az egy szektorba tartozó cégek maguk között korlátozzák, hogy munkavállalóik általánosságban a saját munkaerejüket, képességeiket illetően versenyhelyzetben legyenek, az amerikai versenyhatóság most jogellenesnek minősítette. Így – legalábbis az USA-ban –



A szerző a bpv Jádi Németh Ügyvédi Iroda irodavezető partnere

### A nagy társaságok vezetői akár gyanútlanul is bonyolódhatnak, „kartellezésbe”.

igénylő iparágakban, költséges – esetenként csak belső – képzéssel megszerzhető speciális tudásra épülő szektorokban (így pl. az IT szektor), illetve egyébként értékes belső vállalati szabályozórendszer, vagy képzési modulokat kínáló társaságok esetén a munkaerő elcsábítása az érintett munkáltatónak óriási károkat okozhat. A munkavállalók ugyanis elviszik magukkal

Ugyanakkor a mostantól a piaci szereplők hatóság „munkaerő-csábítás ellenes” álláspontja is összehangolt magatartása érthető. Ha egy versenytorzió és így jogellenes. A fenti eset jó példa arra, hogy nagy társaságok vezetői jelentős piaci szereplők akár jó szándékkal, illetve „munkaerő el nem csábítási” „kartellezésbe”, és megállapodást kötnek, az valóban előnytelen hatással lehet a versenyre, nem beszélve arról, hogy adott esetben a versenyjogon kívüli versenyhatóság étvágyát, még szabályokat, így a munkajogi szabályokat is megkerülheti. Nemzetközileg elfogadott gyakorlat, hogy munkáltató és munkavállaló a „konkurenciánál” történő elhelyezkedés lehetőségét megfelelő ellenszolgáltatás fejében kizárják. A magyar

„munkaerő el nem csábítási” „kartellezésbe”, és megállapodást kötnek, az valóban előnytelen hatással lehet a versenyre, nem beszélve arról, hogy adott esetben a versenyjogon kívüli versenyhatóság étvágyát, még szabályokat, így a munkajogi szabályokat is megkerülheti. Nemzetközileg elfogadott gyakorlat, hogy munkáltató és munkavállaló a „konkurenciánál” történő elhelyezkedés lehetőségét megfelelő ellenszolgáltatás fejében kizárják. A magyar munkajog is ismeri és törvényben szabályozza ezt a megoldást. A munkáltató tehát, ha akarja, „házon belül” is megelőzheti a bajt, ezért azonban fizetnie kell a munkavállaló részére. Azt azonban, hogy az egy szektorba tartozó cégek maguk között korlátozzák, hogy munkavállalóik általánosságban a saját munkaerejüket, képességeiket illetően versenyhelyzetben legyenek, az amerikai versenyhatóság most jogellenesnek minősítette. Így – legalábbis az USA-ban – mostantól a piaci szereplők hatóság „munkaerő-csábítás ellenes” álláspontja is összehangolt magatartása érthető. Ha egy versenytorzió és így jogellenes. A fenti eset jó példa arra, hogy nagy társaságok vezetői jelentős piaci szereplők akár jó szándékkal, illetve „munkaerő el nem csábítási” „kartellezésbe”, és megállapodást kötnek, az valóban előnytelen hatással lehet a versenyre, nem beszélve arról, hogy adott esetben a versenyjogon kívüli versenyhatóság étvágyát, még szabályokat, így a munkajogi szabályokat is megkerülheti. Nemzetközileg elfogadott gyakorlat, hogy munkáltató és munkavállaló a „konkurenciánál” történő elhelyezkedés lehetőségét megfelelő ellenszolgáltatás fejében kizárják. A magyar munkavállalói körre!