

Rödl & Partner

NEWSLETTER LITAUEN

Ausgabe:
Oktober
2018

INFORMATIONEN FÜR
UNTERNEHMER UND
INVESTOREN

www.roedl.de
www.roedl.com

Lesen Sie in dieser Ausgabe:

→ Entschädigung für Wettbewerbsverbote – Ist das wirklich notwendig?

→ Entschädigung für Wettbewerbs- verbote

Ist das wirklich notwendig?

von Michael Manke,
Rödl & Partner Litauen

Arbeitgeber können mit Arbeitnehmern, die mehr als das doppelte Durchschnittsgehalt in Litauen verdienen, einen Verzicht auf die Entschädigung vereinbaren.

Alle Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber gegenüber loyal sein und Interessenskonflikte vermeiden. Definieren Sie für Arbeitnehmer mit niedrigeren Gehältern im Arbeitsvertrag, was ein Interessenskonflikt ist. In diesem Fall können Sie Verstöße ahnden, ohne dass ein ausdrückliches Wettbewerbsverbot vereinbart ist und damit eine Entschädigungspflicht entsteht.



Nach Aussage von Frau Eglė Radišauskienė, zuständige Abteilungsleiterin im Ministerium für Arbeit und Soziales, hat sich im ersten Jahr des neuen Arbeitsgesetzbuches die Praxis etabliert, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine

zusätzliche Entschädigung für ein Wettbewerbsverbot zahlen, sondern formal das Gehalt reduzieren und die gesetzlich vorgeschriebene Entschädigung anstelle des reduzierten Gehalts zahlen. Hierdurch wird der Arbeitnehmer gleich doppelt benachteiligt: er erhält *de facto* nicht die vom Gesetzgeber beabsichtigte Kompensation. Zusätzlich wird bei der Berechnung von Abfindungen und Urlaubsgeld das monatliche Durchschnittsgehalt als Faktor herangezogen. Die laut Arbeitsvertrag gezahlte Kompensation ist jedoch nicht Teil des Durchschnittsgehalts. Folge ist, dass das Durchschnittsgehalt sinkt und damit auch die Höhe von Abfindungen und Urlaubsgeld.

Die vom Gesetzgeber beabsichtigte Besserstellung von Arbeitnehmern mit Wettbewerbsverboten wird daher in der Praxis nicht erreicht. Im Gegenteil.

Seit der Verabschiedung des neuen litauischen Arbeitsgesetzbuches im Juli 2017 sind Arbeitgeber laut Gesetz verpflichtet, eine Entschädigung in Höhe von mindestens 40 % des Gehalts für ein Wettbewerbsverbot während oder nach Ende des Arbeitsverhältnisses zu zahlen. Bereits vor Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuchs war eine solche Entschädigung nach der Rechtsprechung Voraussetzung für die Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

Mit Arbeitnehmern, die mehr als das doppelte litauische Durchschnittsgehalt (Stand Oktober 2018: 1.790,40 Euro) verdienen, kann der Arbeitgeber abweichend vom Arbeitsgesetzbuch vereinbaren, dass keine Entschädigung für ein Wettbewerbsverbot gezahlt werden muss. Da das monatliche Durchschnittsgehalt derzeit ansteigt und in der Zukunft auch weiter ansteigen dürfte, sollten Arbeitgeber hier regelmäßig prüfen, ob der Arbeitnehmer nach wie vor mehr als das doppelte von zwei Durchschnittsgehältern erhält.

Für Arbeitnehmer, die weniger als das doppelte Durchschnittsgehalt verdienen, sollte auf ein Wettbewerbsverbot verzichtet werden. Alle Arbeitnehmer sind als allgemeine Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag ihrem Arbeitgeber gegenüber zur Loyalität verpflichtet und müssen Interessenkonflikte vermeiden. Im Arbeitsvertrag sollte daher definiert werden, was ein solcher Interessenkonflikt ist, ohne dass ein ausdrückliches Wettbewerbsverbot vereinbart wird. In diesem Fall muss auch keine Entschädigung gezahlt werden.

Sollten Sie weitere Fragen zum Thema haben, steht Ihnen Rödl & Partner als Spezialist für litauisches Arbeitsrecht gerne zur Verfügung.

Kontakte für weitere Informationen



Michael Manke
Rechtsanwalt
Associate Partner
T +370 5 212 35 90
michael.manke@roedl.com

Impressum

Herausgeber:
Rödl & Partner Litauen
Tilto g. 1, LT-01101 Vilnius, Litauen
T +370 5 212 35 90
www.roedl.de
www.roedl.com

Verantwortlich für den Inhalt:
Michael Manke
michael.manke@roedl.com

Layout/Satz:
Hans Lauschke
hans.lauschke@roedl.com

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt des Newsletters und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.