



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.011/2022/10.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a jogi képviselő1 Ügyvédi Iroda (cím2, eljáró ügyvéd: ügyvéd) által képviselt **felperes1** cím3 felperesnek – a ügyvéd (cím12 ügyvéd1 által képviselt **alperes1** cím4) alperes ellen munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és versenytilalmi megállapodás ellenértéke iránt indított perben a Budapest Környéki Törvényszék 35.M.70.624/2020/27. számú ítéletével szemben a felperes által 28. sorszám alatt, az alperes által 33. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán indult másodfokú eljárásban meghozta a következő

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 50.000 (ötvenezer) forint + ÁFA másodfokú perköltséget.

A felperest terhelő 336.000 (háromszázharminchatezer) forintos fellebbezési illetéket az állam viseli. Az alperes 80.000 (nyolcvanezer) forint fellebbezési illeték viselésére köteles, amelyet azonban a fellebbezés benyújtásakor már megfizetett, így további illetékfizetési kötelezettség nem terheli.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás

[1] Az alperes éttermi, mozgó vendéglátással, rendezvényi étkeztetéssel foglalkozik. A felek 2014. augusztus 15-én határozatlan idejű munkaszerződést kötöttek, amelynek 1. pontja tartalmazta, hogy az alperes alapítója – egyéb érdekelt1-testülete –

4/2014. (VIII. 14.) számú határozatával a felperest az alperes ügyvezetőjének öt évre megválasztotta. A munkaszerződés szerint a felperes munkaköre ügyvezető és dietetikus, valamint vezető állású munkavállalónak minősült. A felperes a munkaviszonya fennállása alatt ügyvezetőként az ételmezésvezetői tevékenységet is ellátta.

[2] A felek a munkaszerződés 11. pontjában kikötötték, hogy a felperes a munkaviszony fennállását követően egy évig, kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja, nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. E kötelezettség ellenértékét az alapbér egyharmadában határozták meg, amely a munkaviszony megszűnésekor esedékes.

[3] Az alperes alapítója a 2019. augusztus 8-i 4/2019. (VIII.8.) számú határozatában a felperest 2019. augusztus 14-i hatállyal újabb öt évre ügyvezetővé választotta. A felek a felperes határozatlan időre létrejött munkaviszonyának időtartamát nem módosították.

[4] Az alperes a felperest az ügyvezetői tisztségéből 2020. június 2-i hatállyal visszahívta, a munkaviszonyát a 2020. június 2-án közölt felmondással 2020. július 18-ai hatállyal – a vezető állású munkavállalói voltára tekintettel – indokolás nélkül szüntette meg. A felperes távolléti díja a munkaviszonya megszűnésekor havi 400.000 forint volt. Az alperes a 2020. július 8-i keltezésű levelében közölte, hogy a munkaszerződés 11. pontban foglalt versenytilalmi kikötéstől eláll.

A felperes keresete, az alperes ellenkérelme

[5] A felperes módosított keresetében munkaviszonya jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kártérítés címén 4.200.000 forint távolléti díj, versenytilalmi megállapodás ellenértéke címén 1.000.000 forint, ezen összegek után 2020. június 3. napjától késedelmi kamat, perköltség megfizetésére, valamint munkáltatói igazolások kiadására kérte kötelezni az alperest.

[6] Előadta, hogy határozatlan idejű munkaviszonyát határozott időre módosították. Álláspontja szerint a 4/2019. számú alapítói határozat rögzítette, hogy 2019. augusztus 14. napjától öt év határozott időtartamra választották meg ügyvezetőnek, mely tartalmazta azt is, hogy az ügyvezetést munkaviszonyban látja el. Figyelemmel arra, hogy öt évre választották meg ügyvezetőnek, ezért a munkaviszonya is határozott idejűnek tekinthető az ügyvezetői munkakör ellátása tekintetében. Ennek következtében a munkaviszonyát az alperes a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 79. § (1) bekezdése b) pontja szerint indokolás nélkül, azonnali hatályú felmondással szüntethette volna meg, tizenkét havi távolléti díj megfizetése mellett. Hivatkozott arra is, hogy a munkaviszonyát az alperes azonnali hatállyal szüntette meg, mivel a felmondást 2020. június 2-án kapta kézhez,

és e napi hatállyal került törlésre a cégnyilvántartásból mint ügyvezető. Mivel a visszahívással szűnt meg a munkaviszonya is, ezért a felmondási idő nem volt értelmezhető a munkaviszonyára.

[7] A felperes álláspontja szerint mivel a versenytilalmi megállapodás tekintetében nem kötöttek ki a munkaszerződésben elállási jogot, ezért az alperes nem állhatott volna el attól. Az elállás jogát legkésőbb a felmondás időpontjában gyakorolhatta volna, a perindítást követően közölt elállás a felperest nem mentesítette a versenytilalmi megállapodásban foglaltak alól. Sérelmezte, hogy azt az alperes nem indokolta, illetve az indokolásban a felperes versenytilalmi megállapodást megszegő magatartására is hivatkozott, ami valótlan. Előadta továbbá, mivel a polgármester munkáltatói jogköre megszűnt a 2020. július (helyesen június) 2-i visszahívás alapján, így nem is járhatott volna el az alperes képviselőjében.

[8] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását és a felperes perköltségben marasztalását kérte.

[9] Az alperes alaki védekezés körében arra hivatkozással kérte az eljárás megszüntetését, hogy a felperes a felmondás megtámadása hiányában nem nyújthatott volna be a keresetet, illetve azt legkorábban 2020. július 15. napján nyújthatta volna be, mivel a 2020. június 29-i levelében a felmondást vitatta.

[10] Érdemben a kereset jogalapját igen, a követelések összecszerűségét nem vitatta. Arra hivatkozott, hogy a munkaviszonyt felmondással, nem azonnali hatállyal szüntette meg, így az Mt. 79. § (2) bekezdése szerint távolléti díjra a felperes nem jogosult. Vitatta, hogy határozott idejű munkaviszony jött volna létre a felek között, a jogviszony 2014. augusztus 15-től határozatlan idejű volt, már ekkor ügyvezetővé nevezte ki alapítói határozatában a felperest. Vitatta, hogy a határozatlan idejű munkaviszony az újabb ügyvezetői kinevezéssel határozott idejűvé vált vagy hogy a felek akarata erre irányult. Utalt arra, hogy az ügyvezetői megbízatás nem azonos az Mt.-ben szabályozott munkaviszonnyal, a megbízatás a visszahívással azonnal megszűnik, de a visszahívással a munkaviszony nem szűnik meg automatikusan, azt a munkajogi szabályok szerint kell megszüntetni. Álláspontja szerint a felperes határozatlan idejű munkaviszonyát jogszerűen mondta fel, vele elszámolt. Hivatkozott arra is, hogy a felperes által ellátott élelmezésvezetői tevékenység nem az ügyvezetői munkakör része volt.

[11] A versenytilalmi megállapodás ellenértéke körében utalva az 1/2019. KMK véleményre elsődlegesen arra hivatkozott, hogy a felek a munkaszerződés 11. pontjában nem határozták meg hogy melyek azok a tiltott tevékenységek vagy magatartások, amelyekről a munkavállaló tartózkodni köteles, se a versenytársak körét, se a területet, csak a jogszabály szövegét emelték be a munkaszerződésbe, ezért a versenytilalmi megállapodás a felek között nem jött létre. Álláspontja szerint az elállási jog kikötésének elmaradása nem képezte akadályát az elállási jog gyakorlásának. Mivel indokolási kötelezettsége nem volt, annak

nincs jelentősége, hogy szerepelt benne az, hogy a felperes megsértette a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat. Az alperes a per során úgy nyilatkozott, hogy a versenytilalmi megállapodás megsértésére nem hivatkozik.

[12] Az alperes a per során kiadta a felperesnek a munkaviszony megszűnésekor kiállítandó igazolásokat.

Az elsőfokú bíróság döntése

[13] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek versenytilalmi megállapodás ellenértéke címén 1.000.000 forintot, és ezen összeg után kamatot. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította, így kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 138.112 forint perköltséget.

[14] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy az alperes alaptalanul hivatkozott a kereset idő előttiségére, mivel a megtámadási szabályok a fél saját jognyilatkozata tekintetében irányadók, ezért az Mt. 287. § (3) bekezdése jelen ügyben nem alkalmazandó.

[15] Az elsőfokú bíróság a felperesnek a munkaviszonya jogellenes megszüntetésére alapított kártérítési keresetét, mint alaptalant elutasította. Megállapította, hogy a felperest 2014-ben az alperes ügyvezetőjévé választották öt évre, e tisztségét munkaviszonyban látta el. A felek az ügyvezetői munkakör betöltésére határozatlan idejű munkaviszonyt létesítettek, és a munkaszerződés alapján a felperes vezető állású munkavállalónak minősült. A felperest az alperes ügyvezetőjévé 2019. augusztus 14-i hatállyal újabb öt évre megválasztották, tisztségét továbbra is határozatlan idejű munkaviszonyban látta el.

[16] Az elsőfokú ítélet tartalmazta, hogy a felperes előadása és a perbeli időszakban az alperes képviseletében eljárni jogosult tanúl tanú vallomása alapján megállapítható volt, hogy a felperes ügyvezetői megbízatásának lejártakor a felperes munkaviszonyának határozott időre történő módosítására írásban nem került sor, továbbá erre irányulóan a felek nem is tárgyaltak egymással.

[17] Rámutatott a bíróság arra, hogy azon körülmény, hogy az alapítói határozatban rögzítették a felperes ügyvezetői megbízatásának tartamát, melyet munkaviszonyban látott el, önmagában nem jelenti azt, hogy a felek a munkaviszony tartamát is határozott időre módosították. A munkakör és a munkaviszony nem azonos fogalmak, a határozott időre szóló munkakör meghatározása nem azonos a határozott időtartamú munkaviszonnyal. Mindezek alapján az elsőfokú bíróság nem találta megállapíthatónak, hogy a felperes újabb ügyvezetői megválasztásával a felek szándéka a munkaviszony határozott időre történő módosítására

irányult. A munkaviszony kezdetét tartalmazó munkaszerződés változatlan tartalommal továbbra is fennállt, mely kifejezetten rögzítette, hogy a felperes 5 évre történt ügyvezetővé megválasztására tekintettel a munkaviszonyt határozatlan időre létesítették.

[18] Az ítélet indokolása szerint a munkaviszonyban álló vezető tisztségviselő jogviszonyának megszüntetéséhez az erre feljogosított személynek vagy szervnek két döntést kellett hoznia: egyfelől a vezető tisztségviselői jogviszonyt, másfelől a munkaviszonyt megszüntető jognyilatkozatot kell tennie. A 2020. június 2-i hatályú visszahívás ténye a perben csatolt cégközlöny és az elektronikus cégnyilvántartás alapján 2020. július 7-i bejegyzéssel megállapítható volt. Az elsőfokú bíróság utalt arra, hogy munkaügyi per tárgyát nem képezi a társasági határozat felülvizsgálata, ezért a felperes ügyvezetői visszahívása jogszerűsége a munkaügyi perben nem volt vizsgálható. Az pedig a perben bizonyított volt, hogy az alperes a felperessel 2020. június 2-án közölt felmondással, 2020. július 18. napjával szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[19] A felperes azon hivatkozásai, hogy nem volt szó a visszahívás utáni további foglalkoztatásról, illetve az ügyvezetői visszahívásával más munkakör hiányában a munkaviszonya kiüresedett, a jogvita eldöntése szempontjából nem bírt jelentőséggel.

[20] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes az ügyvezetői munkakörében az élmezőnyvezetői tevékenységet is a munkaviszonya kezdetétől fogva folyamatosan ellátta. Az ügyvezetés a tagok vagy alapítók hatáskörébe nem tartozó, a társaság irányításával kapcsolatos döntések meghozatalát és a társaság képviseletének ellátását jelenti. A közétkeztetés szervezése és bonyolítása viszont nem tartozik ebbe, így alaptalanul hivatkozott arra a felperes, hogy kizárólag ügyvezetői munkakört látott el. Az elsőfokú bíróság utalt a bírói gyakorlatra, amely értelmében a munkaszerződésben nem szereplő, azonban a felek szóbeli megállapodása alapján huzamosabb időn keresztül ellátott feladattal a munkavállaló munkaköre módosul, amit nem érint a munkaszerződés írásbeli módosításának hiánya.

[21] Mindezekre tekintettel az elsőfokú bíróság úgy ítélte meg, hogy a vezető állású felperes határozatlan idejű munkaviszonyát az alperes az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolás nélkül felmondással megszüntethette, eljárása nem sértette az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontját és (2) bekezdését.

[22] Az elsőfokú bíróság a felperes versenytildalmi megállapodás ellenértékére vonatkozó igényét alaposnak találta.

[23] Az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felek között a versenytildalmi megállapodás létrejött, mert a munkaszerződésből a felek versenytildalomra irányuló szándéka, annak időtartama és ellenértéke is megállapítható volt. A munkaszerződés

11. pontjában foglaltak szerint a felperes a munkaviszony fennállását követően egy évig nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, e kötelezettség ellenértékét az alapbér egyharmadában meghatározták.

[24] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a megállapodásban mindkét fél érdekeinek védelme céljából célszerű konkrétan meghatározni a tiltott tevékenységi kört, de az nem törvényi feltétel. A versenytilalmi klauzula létrejön akkor is, ha abban a tilalom a jogszabályi tartalommal kerül általános jelleggel meghatározásra, ennek pedig a felek megállapodása eleget tett.

[25] A bíróság megállapította, hogy a felek a megállapodásukban nem biztosítottak elállási jogot az alperesnek, így a munkáltatót az elállás joga nem illette meg. Ennek hiányában pedig nem kellett vizsgálni, hogy az a jogosulttól származott-e.

[26] A versenytilalmi megállapodás a felperes munkaviszonyának megszűnését követően is kötötte a feleket, ezért a felperes előterjeszthette az ezzel kapcsolatos igényét.

[27] Az ítélet rögzítette, hogy az alperes a perben a versenytilalmi megállapodás megsértésére nem hivatkozott, de annak megsértése a perben rendelkezésre álló adatok alapján sem lett volna megállapítható.

A felperes és az alperes fellebbezése

[28] A felperes a fellebbezésében kérte az ítélet részbeni megváltoztatását akként, hogy a megítélt versenytilalmi megállapodás ellenértékén túl, a munkaviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeként kártérítésként 4.200.000 forint távolléti díj, és annak 2020. június 3. napjától számított késedelmi kamata, valamint perköltség megfizetésére kötelezze a bíróság az alperest.

[29] A felperes kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság lényeges felperesi nyilatkozatokat figyelmen kívül hagyott, valamint tanú1 tanú vallomását tévesen értékelte, ezért indítványozta a tanú ismételt meghallgatását.

[30] Az elsőfokú bíróság tévesen jutott arra a következtetésre, hogy az a körülmény, miszerint a felperes ügyvezetői megbízatásának tartamát határozott időre módosították, nem jelenti egyben azt is, hogy a felek a munkaviszony tartamát is határozott időre módosították. Hivatkozott arra, hogy a munkakör megnevezése a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme.

[31] Álláspontja szerint kirívóan iratellenes értelmezés, hogy a felperesnek élelmezésvezetői munkaköre is volt, mivel ebben a felek soha nem állapodtak meg, az ügyvezetői munkakörbe tartozott az élelmezésvezetői feladatok ellátása is. Hivatkozott arra, hogy nem volt olyan szándék, hogy az ügyvezetői megbízásból történő visszahívás után a felperest élelmezésvezetői munkakörben foglalkoztassák, mivel nem létezett olyan munkaszerződési kikötés, amely így rendelkezett volna. Ebben a körben utalt tanúl tanúvallomására. Kifogásolta, hogy a bíróság nem értékelte, hogy az volt alperes szándéka, hogy olyan ügyvezetője legyen, aki ellátja az élelmezésvezetői feladatot is.

[32] Előadta, hogy irreleváns, miszerint a munkaviszony megszüntetésére 2020. július 18. napjával került sor, mivel a munkáltató azonnali hatállyal felmentette a munkavégzés alól, le kellett adnia a cégpapírokat, amit számos irattal is igazolt. Továbbra is hivatkozott arra, hogy a felperes munkaviszonyának a megszüntetésére az Mt. 79.§ (1) bekezdése szerinti rendelkezéseket kellett volna alkalmazni.

[33] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság eljárási szabálysértést követett el, mivel nem vette kellő súllyal figyelembe a felperes nyilatkozatait, és tanúl tanú szerződéses akarattal kapcsolatos perbeli nyilatkozatait.

[34] Az alperes a fellebbezésében kérte, hogy a másodfokú bíróság versenytilalmi megállapodás ellenértéke címén előterjesztett kereseti kérelmet utasítsa el, egyebekben az ítéletet hagyja helyben, valamint perköltséget igényelt.

[35] Továbbra is fenntartotta, hogy a versenytilalmi megállapodás a munkaszerződésben foglaltak alapján nem jött létre. Ebben a körben ismételt hivatkozott a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának 1/2019. (V.20.) KMK vélemény I. 3.) pontjára, amely értelmében a versenykorlátozási megállapodásban a tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje.

[36] Álláspontja szerint a munkaszerződésben kikötött rendelkezés nem volt alkalmas a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére, másrészt a munkavállalót méltánytalanul és túlzottan korlátozta, azzal, hogy minden tevékenység végzésétől gyakorlatilag eltiltotta. Amennyiben létre is jött volna a versenytilalmi megállapodás, alperes jogszerűen állt el attól a 2020. július 8. napján kelt levelével. Nem osztotta az elsőfokú bíróság azon álláspontját, hogy a versenytilalmi megállapodásban külön kellett volna elállási jogot biztosítani alperes részére.

[37] Előadta, hogy a felperes tevékenységéről alperes már az elálláskor tudomással bírt, és az alperes gazdasági érdekeibe ütköző tevékenységéről már az erről szóló levélben is

felhívta a felperes figyelmét. Hivatkozott arra, hogy a felperest foglalkoztató óvodában nem kizárólag belső étkeztetésre főznek, hanem egyúttal külsősök számára is. Az alperes számára tehát a felperes tevékenysége potenciálisan gazdasági érdeksérelmet jelentett, mivel az ellátásra jogosultakon túlmenően a külsősök részére is történő étel házhozszállítás alperes érdekeibe ütközik, figyelemmel arra, hogy város1 és város között csupán kilenc kilométernyi a távolság.

[38] Az alperes a felperes azon bizonyítási indítványára, hogy kérte tanú1 tanú ismételt meghallgatását hivatkozott a Pp. 373. § (1)-(2) bekezdéseire, amely alapján jelen esetben utólagos bizonyításnak nincs helye. Előadta, hogy a jogi képviselővel eljáró felperesnek lehetősége volt észrevételt, nyilatkozatot tenni, kérdéseket feltenni, a jegyzőkönyvben foglaltakon kívül ezzel nem élt, így az elsőfokú bíróság a tanúbizonyítási eljárás során elhangzottak alapján vont le következtetéseit. Egyebekben álláspontja szerint a felperes fellebbezésében előadott érvelése egyrészt iratellenes, másrészt a tények téves értelmezésén alapul.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[39] A fellebbezések megalapozatlanok.

[40] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a

tényállást helyesen tárta fel, döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg és a szükséges tartalommal, terjedelemben indokolta. Döntésével, annak indokaival egyetértett, ezért azt a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

[41] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.

[42] A másodfokú bíróság a fellebbezések kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[43] A másodfokú bíróság szükségtelennek találta tanú1 tanú ismételt meghallgatásával további bizonyítás lefolytatását a fellebbezési eljárásban.

[44] A Pp. a bizonyítékok mérlegeléséről szóló 279. § (1) bekezdésében deklarálja, hogy a bíróság a perben jelentős tényeket a felek tényállításainak és perben tanúsított magatartásának, valamint a per tárgyalása során megismert bizonyítékoknak és egyéb peradatoknak az egybevetése, egyenként és összességében történő értékelése alapján a meggyőződése szerint állapítja meg.

[45] A másodfokú bíróság a felperes eljárási kifogása kapcsán utal az Alkotmánybíróság álláspontjára, mely szerint a „bíróságok indokolási kötelezettségéből nem következik a felek által felhozott minden észrevétel egyenként való megcáfolási kötelezettsége, különösen nem az indítványozó szubjektív elvárásait kielégítő mélységű érvrendszer bemutatása.” (30/2014. (IX.30.) AB határozat; IV.1408/2016. sz. végzés).

[46] A perbeli esetben az elsőfokú bíróság az ítéletében rögzítette, hogy mely tanúvallomásokat, okirati bizonyítékokat vett számba, és azokból melyeket fogadott el. Ítéletében a bizonyítékok mérlegelésénél irányadó körülményeket is megjelölte, és kitért azokra is, amelyeket figyelmen kívül hagyott. A másodfokú bíróság nem osztotta a felperes azon álláspontját, hogy az elsőfokú bíróság lényeges felperesi nyilatkozatokat figyelmen kívül hagyott, valamint tanú tanú vallomását tévesen értékelte, ezért a tanú ismételt meghallgatását nem találta indokoltnak. Az, hogy az elsőfokú bíróság a felperes álláspontjától eltérően értékelt bizonyos nyilatkozatokat és bizonyítási eszközöket, még nem teszi az ítéletet megalapozatlanná.

Munkaviszony megszüntetése

[47] Az Mt. 208. § (1) bekezdése szerint vezető állású munkavállaló a munkáltató vezetője, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és - részben vagy egészben - helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető).

A (2) bekezdés értelmében a munkaszerződés a vezetőre vonatkozó rendelkezések alkalmazását írhatja elő, ha a munkavállaló a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű vagy fokozottan bizalmi jellegű munkakört tölt be és alapbére eléri a kötelező legkisebb munkabér [153. § (1) bekezdés a) pont] hétszeresét.

[48] Az Mt. 45. § (1) bekezdése kimondja, hogy a munkaszerződésben a feleknek meg kell állapodniuk a munkavállaló alapbérében és munkakörében.

A (2) bekezdés szerint a munkaviszony tartamát a munkaszerződésben kell meghatározni. Ennek hiányában a munkaviszony határozatlan időre jön létre.

[49] Az Mt. 58. §-a szerint a felek a munkaszerződést közös megegyezéssel módosíthatják. A munkaszerződés módosítására a megkötésére vonatkozó szabályokat kell megfelelően alkalmazni.

[50] A lefolytatott bizonyítási eljárás eredményeként egyértelműen megállapítható volt, hogy a felperest két alkalommal választották meg ügyvezetői tisztség betöltésére, melyet határozatlan idejű munkaviszony keretében látott el. A felek a munkaszerződést az Mt. 58.-a alapján nem módosították, így az végig határozatlan időtartamban állt fenn.

[51] A másodfokú bíróság utal arra, hogy egyéb érdekelt1-testületének, mint a alperes1. Alapítójának 4/2019. (VIII.8.) alapítói határozatában nem szerepel, hogy a felperes munkaviszonya határozott idejű munkaviszonyra módosulna. A határozat azt mondja ki, hogy a társaság vezető tisztségviselőjének (ügyvezetőjének) 2019. augusztus 14-től kezdődő további 5 év időtartamra a felperest megválasztja. A határozat – hasonlóan a korábbihoz – valóban tartalmazza, hogy az ügyvezető a társaság ügyvezetését munkaviszonyban látja el, ugyanakkor azon kikötés nem szerepel benne, hogy a munkaviszony határozott idejű munkaviszony lenne. Azt pedig, hogy magának a munkaviszonynak az időtartama 2019-ben módosításra került volna, tanú1 tanú vallomása sem erősítette meg.

[52] A másodfokú bíróság teljes mértékben egyetértett az elsőfokú bíróság álláspontjával, miszerint az a körülmény, hogy az alapítói határozatban rögzítették a felperes ügyvezetői megbízásának tartamát, nem jelenti azt, hogy a munkaviszony tartamát is határozott időre módosították.

[53] Az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy a munkakör és a munkaviszony nem azonos fogalmak, a határozott időre szóló munkakör meghatározása nem feleltethető meg a határozott időtartamú munkaviszonynak, amit a bírói gyakorlat is alátámaszt (BH1996.503).

[54] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság iratellenesen jutott arra a következtetésre, hogy a felperes ételmezésvezetői munkakört is ellátott. A másodfokú bíróság álláspontja szerint ezen fellebbezési indok is megalapozatlan az alábbiak alapján.

[55] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg azt, hogy az ételmezésvezetői tevékenység jellegénél fogva nem tartozik az ügyvezetői tevékenység körébe. A másodfokú bíróság is osztotta ezen álláspontot, utalva a közétkeztetésre vonatkozó táplálkozás-egészségügyi előírásokról szóló 37/2014. (IV.30.) EMMI rendelet 16. § (1)-(2) bekezdéseire is. Ezen rendelkezések szerint az ételek elkészítését, az étlap és a nyersanyag-kiszabati ív elkészítését, folyamatos vezetését az ételmezésvezető felügyeli. Így ezen feladatok nyilvánvalóan nem feleltethetőek meg az ügyvezetői tevékenységi körnek, mivel az a társaság irányításával kapcsolatos döntések meghozatalát és a társaság képviselétét jelenti.

[56] A másodfokú bíróság kiemeli, hogy a felperes az elsőfokú eljárásban a személyes előadása során maga is előadta, hogy ezen tevékenységet ellátta, melyet a fellebbezésében sem vitatott.

[57] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a jogvita szempontjából nem bírt jelentőséggel, miszerint nem volt szó a felperes visszahívás utáni tovább-foglalkoztatásáról.

[58] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az elsőfokú bíróság az ítéletben kifejtett indokok alapján helytállóan állapította meg, hogy a vezető állású felperes határozatlan idejű munkaviszonyát az alperes az Mt. 210. § (1) bekezdés b) pontja alapján indokolás nélkül felmondással megszüntethette, így eljárása nem sértette az Mt. 79. § (1) bekezdés b) pontját és (2) bekezdését.

[59] Megalapozatlan a felperes azon fellebbezési előadása is, hogy a munkáltató azonnali hatállyal szüntette meg a jogviszonyát. Az elsőfokú bíróság az ítéletben kitért arra, hogy a perben bizonyított volt, hogy az alperes a felperessel 2020. június 2-án közölt felmondással 2020. július 18. napjával szüntette meg a felperes munkaviszonyát.

[60] Az Mt. 70. § (1) bekezdése kötelező jelleggel előírja, hogy a munkáltató felmondása esetén köteles a munkavállalót - legalább a felmondási idő felére - a munkavégzés alól felmenteni. Tehát a munkavégzés alóli felmentés minimális ideje törvény által meghatározott, ugyanakkor ennél hosszabb időtartamra is felmenthető a munkavállaló a munkavégzés alól, továbbá, annak sincs akadálya, hogy a munkáltató a munkavállalót a felmondási idő egészére felmentse. Önmagában attól, hogy a felperesnek nem vitatottan le kellett adnia a „céges papírokat”, valamint az alperes a felmondási idő egészére mentesítette a munkavégzés alól, még nem eredményezi azt, hogy azonnali hatályú felmondással került megszüntetésre a munkaviszonya.

Versenytilalmi megállapodás

[61] Az Mt.228.§ (1) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló - legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

A (2) kimondja, hogy az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet. Az ellenérték összegének meghatározásánál különösen arra kell tekintettel lenni, hogy a megállapodás milyen mértékben akadályozza a munkavállalót - elsősorban képzettségére és gyakorlatára tekintettel - újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

[62] A másodfokú bíróság is elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felek között létrejött-e versenytilalmi megállapodás.

[63] Az alperes az elsőfokú eljárás során hivatkozott arra, hogy a felek a munkaszerződés 11. pontjában nem határozták meg a korlátozás tartalmát, hogy melyek azok a tiltott tevékenységek vagy magatartások, amelyekről a munkavállaló tartózkodni köteles, se a versenytársak körét, se a területet, csak a jogszabály szövegét emelték be a munkaszerződésbe.

[64] A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját, hogy a versenytilalmi klauzula létrejön akkor is, ha a tilalom a jogszabályi tartalommal kerül általános jelleggel meghatározásra. Az Mt. 228. §-a nem tartalmaz taxatív felsorolást, hogy a felek milyen kötelezettségeket határozhatnak meg, és nem is jelöli meg a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértő vagy veszélyeztető magatartásokat konkrétan. A másodfokú bíróság álláspontja szerint az általános jellegű korlátozás esetén is teljesül ezen kritérium.

[65] A versenytilalmi megállapodás során a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan kell megállapítani a gazdasági érdek tényleges megsértését vagy ennek valószínűsítését, a tiltott munkavállalói tevékenységi kört, a szakterületet, és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi helyre vonatkozik. Ugyanakkor ez nem elengedhetetlen követelmény az alperes által hivatkozott 1/2019. (V.20.) KMK vélemény alapján sem. A másodfokú bíróság egyebekben meg kívánja jegyezni, hogy a jogszabályi tartalmú általános jellegű meghatározás nem értelmezhető úgy, hogy az minden tevékenység végzésétől eltiltaná a munkavállalót.

[66] A másodfokú bíróság teljes mértékben egyetértett az elsőfokú ítéletben foglalt indokolással – annak szükségtelen megismétlése nélkül – miszerint a felek között a versenytilalmi megállapodás létrejött, mert abból a felek versenytilalomra irányuló szándéka, annak időtartama és ellenértéke is megállapítható.

[67] Az alperes fellebbezése megalapozatlan annak vonatkozásában is, hogy a munkaviszony megszüntetését követően is elállhat a versenytilalmi megállapodástól. Az irányadó jogszabályi rendelkezések, és a bírói gyakorlat szerint a munkáltató a munkaviszony megszüntetéséig állhat el a versenytilalmi megállapodás teljesítésétől, vagyis eddig az időpontig dönthet úgy, hogy mentesíti a munkavállalót a kötelezettségek alól. (EBH2005.1334.)

[68] Az elsőfokú ítélet rögzítette, hogy az alperes a perben a versenytilalmi megállapodás megsértésére nem hivatkozott, és annak megsértése a perben rendelkezésre álló adatok alapján sem lett volna megállapítható. Figyelemmel a Pp. 373. § (1)-(2) bekezdéseiben foglalt rendelkezésekre, az alperesi fellebbezésnek a versenytilalmi megállapodás megszegésére vonatkozó része meg nem engedett ellenkérelem-változtatásnak minősül, ezért a másodfokú bíróság elutasította.

Záró rész

[69] A fellebbezésben vitássá tett követelések értékét, a másodfokú bíróság a Pp. 81. § (1) bekezdései, 82. §-a és 83. § (1)-(2) bekezdése alapján figyelembe véve felperes és alperes 20%-os és 80%-os pernyertességi arányát, a felperest kötelezte alperesnek másodfokú perköltség különbözet megfizetésére, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (2) és (5) bekezdése alapján, amelyet azonban a 3. § (6) bekezdése alapján a rendelkező részben foglalt – a ténylegesen elvégzett ügyvédi tevékenységgel arányban állónak gondolt – összegre szállított le.

[70] Az illeték mértékét a másodfokú bíróság az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdés és 46. § (1) bekezdés alapján állapította meg. Mivel a felperes alaptalanul fellebbezett 4.200.000 forintos kártérítési igénye tekintetében, az alperes pedig az 1.000.000. forintos versenytilalmi díj tekintetében, így a felperest 336.000 forintos fellebbezési illeték terheli, amelyet a felperes munkavállalói költségkedvezménye folytán az állam visel, az alperest pedig 80.000 forint fellebbezési illeték viselésére köteles, amelyet a fellebbezés benyújtásakor már lerótt.

[71] A fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése zárja ki.

Budapest, 2022. március 1.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kulisity Mária s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kovács Edit s.k.
előadó bíró