



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.109/2022/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Fekete-Gyüre Klaudia kamarai jogtanácsos által képviselt **Felperes1** (felperes címe) **felperesnek** az alperesi képviselő (jogi képviselő címe, ügyintéző: dr. Illés Tibor ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alperes címe) **alperes** ellen versenytilalmi megállapodás megsértésének jogkövetkezménye iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.71.137/2020/27. számú ítélete ellen a felperes által 28. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

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 26.100.- (huszonhatezer-egyszáz) forint és ÁFA másodfokú perköltséget.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

Ítéleti tényállás

[1] A felperes fő tevékenységi köre magánegészségi szolgáltatóként szakorvosi járóbeteg ellátás. Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint az alperes 2017. szeptember 4-től állt határozatlan idejű munkaviszonyban a felperessel toborzási specialista, később toborzási és kiválasztási csoportvezető munkakörben. A felek által megkötött munkaszerződés versenytilalmi megállapodást is tartalmazott. E szerint „munkavállaló a versenytilalmi megállapodás keretében kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonya megszűnését követő 1,5 éven belül (versenysemlegességi időszak) nem létesít munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, illetve polgári jogviszonyt a munkáltatóval hasonló tevékenységet folytató külföldi vagy belföldi gazdálkodó szervezetben, a munkáltató versenytársánál, vagy olyan más gazdálkodó szervezetben, amely

ilyen gazdálkodó szervezetben részesedéssel (ideértve az üzletrészt, részvényt, vagy más tagsági jogokat) rendelkezik vagy ilyen gazdálkodó szervezettel üzleti kapcsolatban áll, valamint nem keresi meg az ügyfélkör azon tagjait, akik a munkavállaló munkaszerződésének megszűnését megelőző egy évben a munkáltató ügyfelei, vevői voltak, és nem keres, nem ajánlhat a munkáltatótól olyan munkavállalót, aki a megszűnés időpontját megelőzően legalább három hónapig a munkáltatóval munkaviszonyban áll.

Ezen bekezdés alkalmazásakor hasonló tevékenység alatt kell érteni különösen a versenyszférában működő egészségügyi szolgáltató, fogászati egészségügyi szolgáltató, egészségbiztosító, egészségbiztosítást értékesítő biztosító, biztosításközvetítő, egészségpénztár tevékenységét.

A jelen pontban írt kötelezettség ellenértéke a munkavállalónak a munkaviszony megszűnésekor számított hat havi alaphére. Az ellenérték fele a munkaviszonyban töltött utolsó napot követő 60 napon belül, a másik fele pedig a versenysemlegességi időszak végén esedékes, kivéve, ha a munkavállaló megszegi a versenysemlegességi szabályok bármelyikét. Amennyiben a munkavállaló e pontban foglalt kötelezettségének nem tesz eleget, a munkavállaló köteles az előző bekezdésben meghatározott és már megfizetett ellenérték kétszeresét a munkáltató részére megfizetni, beleértve a személyi jövedelemadót, minden társadalombiztosítási és egyéb, a munkavállaló által fizetendő foglalkoztatással kapcsolatos hozzájárulást, valamint minden vonatkozó társadalombiztosítási és egyéb, a munkáltató által a versenysemlegességi díjon túlmenően fizetendő, foglalkoztatással kapcsolatos hozzájárulást és adót, amelyet a munkáltató az adó vagy más hatóságoknak fizet be és amelyet nem tud visszaigényelni.

A felek megállapodnak, hogy a munkáltató jelen pontban foglalt versenykorlátozó megállapodástól:

- a) munkáltatói felmondás esetén a felmondást közlő iratban, vagy a munkaviszony megszűnéséig,
- b) munkavállalói felmondás esetében a munkaviszony megszűnéséig,
- c) közös megegyezés esetén a közös megegyezést tartalmazó iratban, vagy a munkaviszony megszűnésének napjáig a munkavállaló hozzájárulása nélkül, egyoldalú írásbeli nyilatkozat útján teljesen vagy részben elállhat. Munkáltatói elállás esetén a munkavállaló értelemszerűen nem részesül a jelen pontban rögzített ellenértékben.

A jelen pontban foglalt megállapodásra egyebekben a polgári jog szabályai az irányadók”.

[2] Az alperes 2020. február 4-én kelt felmondással a munkaviszonyát 2020. március 5. napjával megszüntette. A felperes 2020. március 5. napján közölte az alperessel, hogy a versenytilalmi megállapodásban kikötött versenysemlegességi időszak utolsó 14 hónapja tekintetében eláll a versenytilalmi megállapodástól, így a versenysemlegességi időszak a munkaviszony megszűnésétől számított 4 hónapra csökken, valamint tájékoztatta az alperest arról is, hogy ezzel arányosan a kötelezettség ellenértéke 6 havi munkabér helyett 1,33 havi alaphér összegére csökkenti, mely bruttó 736.000.- forint.

[3] Az alperes 2020. március 10-én kelt levélben közölte a felperessel, hogy a versenytilalmi megállapodás ellenértékéről lemond, a megállapodást semmisnek tekinti, mert az nagymértékben korlátozza a munkavégzését, ugyanis nincs területi hatálya, ellenben kiterjed nemcsak a versenytársakra, hanem a felperes ügyfélkörére, valamint azon gazdálkodó

szervezetekre is, amelyek üzleti kapcsolatban állnak a versenytársakkal. A versenytilalmi korlátozások széles köre miatt a díj nincs összhangban a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseivel. Hivatkozott arra is, hogy az Mt. a részleges elállás fogalmát nem ismeri.

[4] Az alperes 2020. március 17-én elhelyezkedett a felperes versenytársánál, amely szintén egészségügyi szolgáltatási tevékenységet végez, projektkoordinátor munkakörben. Miután erről a felperes tudomást szerzett, a versenytilalmi megállapodás ellenértékét nem fizette meg az alperesnek.

[5] tanú3 és tanú2 ápoló munkakörben dolgozott a felperesnél, 2020. május 26-án felmondással szüntették meg a munkaviszonyukat 2020. június 25-ével, majd ezt követően az alperes munkahelyén helyezkedtek el.

Kereset és ellenkérelem

[6] A felperes módosított kereseti kérelmében elsődlegesen 736.000.- forint kötbér és 308.008.- forint kártérítés, valamint ezen összegek után járó késedelmi kamatok megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes megsértette a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, amikor a felperes versenytársánál helyezkedett el. Ezen túlmenően az alperes aktívan közreműködött abban, hogy Tanú3 és tanú2 munkaviszonyát megszüntesse a felperesnél és elhelyezkedjen a felperes versenytársánál. Az alperes elfogadta a versenytilalmi megállapodástól való részleges elállást. Ugyan a felperes nem fizette meg a versenytilalmi megállapodásban foglalt díjat, de azért, mert ekkor már tudta, hogy az alperes megszegte a versenytilalmi megállapodást. Ez nem eredményez mentesülést, legfeljebb késedelembe esést. Ugyan a megállapodásban nevesítve nincs a kötbér, de tartalma szerint a kikötés annak minősül. A megállapított díj arányban áll a korlátozásokkal figyelemmel az alperes több képzettségére és korábbi munkahelyeire is, az ellenérték tisztességesnek tekinthető. Állította, hogy a munkaszerződés tartalmát, így a versenytilalmi megállapodást is átbeszélték az alperessel. Hivatkozott arra is, hogy a felperes maga is adott át olyan munkaszerződést, amelynek része volt a versenytilalmi megállapodás.

[7] Előadta, hogy az alperes jól ismerte a nevezett munkavállalókat, aktívan közreműködött a két munkavállaló kiválasztásában a felperesnél való munkaviszony létesítése során. Azzal, hogy az alperes megszegte a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, a kár is bekövetkezett. Kárként érvényesítette más munkavállalók bérköltségét, mert addig, amíg a munkavállalók pótlása iránt intézkedtek, más munkafolyamatokat láthattak volna el.

[8] Az alperes ellenkérelme a kereset elutasítására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a versenytilalmi megállapodás korlátozása mind földrajzi értelemben, mind a tevékenységi kör tekintetében méltánytalan és aránytalan. A versenytilalmi megállapodás

kifejezett kötbérikötést nem tartalmaz, és a meghatározott összeg tartalmában sem tekinthető annak. Az ellenértékre vonatkozó rendelkezések is jogsértőek, mert nem felelnek meg a megfelelőségi kritériumnak. Kifogásolta, hogy a versenytilalmi megállapodás díjának megfizetése nem megfelelően került meghatározásra: a díjazás jövedelmet pótol, ezért vagy havonta fizetendő, vagy egy összegben előre jár. Az utólagos teljesítésre vonatkozó kikötéssel a díj nem tölti be a szerepét, így érvénytelen és nem áll arányban a kikötött tilalmakkal. Állította, hogy a felperessel nem értelmezték közösen a szerződéses rendelkezéseket.

[9] Előadta, hogy a kártérítési kereset jogalapja megalapozatlan feltételezés, a felperes nem bizonyította az alperes károkozó magatartását, de a kára bekövetkezését sem, továbbá az ok-okozati összefüggés is hiányzik. A felperesnek az alperes aktív, tevőleges magatartást kellett volna bizonyítania, azt kellett volna igazolnia, hogy a két másik munkavállaló az ő ráhatására szüntette meg a felperesnél a munkaviszonyt és létesítettek új munkaviszonyt a felperes versenytársánál. Ilyet azonban nem tudott bizonyítani. A felperes a kárát sem bizonyította, a bérköltség nem fogadható el ilyenként, miként a kalkuláció sem.

Az elsőfokú bíróság döntése

[10] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította. A határozat indokolása szerint a versenytilalmi megállapodásban nincs egyértelműen meghatározva, hogy a külföldi gazdálkodó szervezetet a felek miként értették, ez földrajzilag milyen behatárolást jelent. Nem állapítható meg, hogy ez külföldi tulajdonossal rendelkező gazdálkodó szervezetet, külföldön bejegyzett gazdálkodó szervezetet, vagy külföldön működő gazdálkodó szervezetet jelent-e. A megállapodás további szövege sem egyértelmű. A megállapodás azon része, hogy tiltott az olyan gazdálkodó szervezetben való elhelyezkedés is, amely ilyen gazdálkodó szervezettel üzleti kapcsolatban áll, rendkívül tág kört ölel fel. Miután a megfogalmazás nem egyértelmű, nem felel meg a jogszabályi követelményeknek, ezért az semmis. Az elsőfokú bíróság elfogadta az alperes azon előadását, hogy a munkaszerződés aláírásakor a szöveget nem értelmezték, nem tárgyalták meg. Utalt az 1/2019. (V. 20.) KMK véleményben foglaltakra. A versenytilalmi megállapodásban nem került pontosan meghatározásra, hogy mire irányult a felek szerződéskötési akarata. Az elsőfokú bíróság szerint ugyan a kikötött korlátozás megfogalmazásra került, de az nem volt kellőképpen pontos, körülírt, sem a felek által azonosan értelmezett. A versenytilalmi megállapodás emellett tartalmazta az ellenérték meghatározását, de miután a versenytilalmi korlátozásról szóló rendelkezés nagy mértékben hiányos, ezért semmis. Ezen túlmenően az elsőfokú bíróság szerint az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a versenytilalmi megállapodás kötbérikötést nem tartalmaz. Ezért megalapozatlan a felperes ezirányú keresete.

[11] A kártérítési kereset kapcsán utalt arra, hogy a felperesnek kellett aggálymentesen bizonyítani, hogy az alperesi magatartással okozati összefüggésben kár érte és a kár összegét is neki kellett igazolnia. Az elsőfokú bíróság szerint helytállóan hivatkozott az alperes arra, hogy a versenytilalmi megállapodás aktív, tevőleges magatartást tilalmaz, és ilyen aktív és tevőleges magatartást a felperes a perben nem tudott bizonyítani. tanú2 tanúvallomásában tagadta, hogy bármilyen formában felvette volna az alperessel a

kapcsolatot annak érdekében, hogy a felperes versenytársánál elhelyezkedjen. A tanú3 esetében sem nyert bizonyítást, hogy az alperesnek lett volna ráhatása arra, hogy a tanú a munkaviszonyát a felperesnél megszüntesse és a versenytársnál helyezkedjen el.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[12] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helytadást. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti az Mt. 228. § (1) és (6) bekezdéseit, 177. §-át, 179. § (1), (3) és (5) bekezdéseit, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:186.§ (1) bekezdését.

[13] Előadta, hogy az felperes álláspontja szerint a versenytilalmi megállapodás egyértelmű, az alperes számára ismert és értelmezhető rendelkezést tartalmazott, ezért az nem ütközik jogszabályba, nem semmis. A felperes a versenytilalmi rendelkezés pontos tartalmát az alperessel átbeszélte, világossá tette számára, hogy mely gazdálkodó szervezeteket tekinti versenytársának. A megállapodás szövege egyértelművé teszi, hogy a versenytilalmi megállapodás a versenyszférában működő egészségügyi szolgáltatókra egyértelműen vonatkozik. A külföldi gazdálkodó szervezetekre vonatkozó elhelyezkedési tilalmat a felperes kizárólag a Magyarországon működő, de külföldi tulajdonban álló gazdálkodó szervezetekre értette, erre tipikus példa az cég mely magyarországi székhelyű gazdálkodó szervezet, ugyanakkor holland cég tulajdonában áll. A versenytilalmi megállapodás azon része, mely szerint nem létesíthet jogviszonyt az alperes olyan gazdálkodó szervezettel, amely a felperessel vagy versenytársával üzleti kapcsolatban áll, úgy értelmezendő, hogy természetesen kizárólag az egészségügyi szolgáltatási tevékenységet nyújtó gazdasági társaságok értendők ez alatt. Az alperes számára a versenytilalmi megállapodásban foglaltak teljes mértékben ismertek voltak, és tudatában volt annak, hogy az elhelyezkedési tilalom az egészségügyi szolgáltatási tevékenységet végző és közvetítő gazdasági társaságokra vonatkozik. Mindezt az is alátámasztja, hogy az alperes a megállapodást aláírta.

[14] Kiemelte, hogy a felperesnek toborzási specialistaként munkaköri feladatát képezte a munkaszerződések megkötésében való közreműködés és azok tartalmának egyeztetése az újonnan felvett munkavállalókkal, melyek között több olyan is volt, amelynek részét képezte a versenytilalmi megállapodás, vagyis annak tartalmát az alperesnek kellett egyeztetnie az új munkavállalókkal. Ennélfogva az alperes a versenytilalmi megállapodásban szereplő korlátokkal teljes mértékben tisztában volt.

[15] Az fel sem merülhetett, hogy az alperes ne tudjon arról, hogy a center a felperes versenytársa. A versenytilalmi megállapodás rendelkezései világosak és egyértelműek, megfelelnek a jogszabályi követelményeknek, a szerződés érvényesen létrejött. Mivel az alperes megszegte a versenytilalmi megállapodás rendelkezéseit, kötbérfizetési kötelezettség terheli. Egyébiránt legfeljebb a részleges érvénytelenség lenne megállapítható. A részleges

érvénytelenség vonatkozásában pedig alkalmazandó az Mt. 29. § (3) bekezdése, vagyis munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, ami az Mt. 228. § (1) bekezdése.

[16] Téves az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy a versenytilalmi megállapodás nem tartalmazott kötbér kikötést. A jognyilatkozatokra az Mt. 31. § felhívása folytán a Ptk. 6:86. § szabályait kell alkalmazni. A megállapodás rendelkezéseinek egészét figyelembe véve egyértelműen megállapítható, hogy a szerződésszegés esetére kikötött ellenérték kötbérnek minősül.

[17] Téves továbbá az elsőfokú bíróság azon megállapítása is, hogy a felperes nem bizonyította, hogy a munkavállalók az alperes közrehatására szüntették meg a munkaviszonyukat és helyezkedtek el a versenytársnál. tanú2 tanú a vallomás során úgy nyilatkozott, hogy „a center. úgy merült fel, mint magánklinika, ami újonnan alakult és oda beadta az önéletrajzát” azt azonban nem tisztázta egyértelműen, hogy honnan szerzett tudomást arról, hogy a cég ápolói munkakörbe keres munkavállalókat. A tanú vallomásában elmondta: „én nem hirdetésre jelentkeztem a center.-hez, arra gondoltam, hogy hátha felvesznek majd oda, hiszen új volt, tudtam, hogy új létesítmény és beadtam az önéletrajzomat”. A felperes álláspontja szerint meglehetősen kétséges, hogy valaki anélkül adja be a jelentkezését egy munkáltatóhoz, hogy nincs biztos információja az általa betölteni szándékozott munkakörbe való felvételről. A tanú továbbá megerősítette, hogy az alperes a versenytársnál nem projekt menedzseri munkakört tölt be, hanem munkaügyi kérdésekkel foglalkozik.

[18] tanú3 tanúvallomásában ugyan azt mondta, hogy tanú2-től szerzett tudomást arról, hogy a versenytárs ápolói munkakörbe munkavállalókat keres, azt viszont tanúvallomásában egyértelműen megerősítette, hogy az önéletrajzát az alperes ösztönzésére nyújtotta be a versenytársnál: elmondta, hogy messenger-en írt az álláshirdetés miatt az alperesnek, aki válaszában azt írta, hogy valóban keresnek nővért és hogy vigye be a tanú az önéletrajzát a recepcióra. Ezt követően az alperes intézte a tanú alpereshez történő felvételét. Ezek után szüntette meg a tanú a munkaviszonyát a felperesnél. Mindez igazolja, hogy a munkavállaló az alperes közbenjárására szüntette meg a felperessel fennállt munkaviszonyát, és az ő segítségével és indikációjára jelentkezett a versenytárshoz. Így bizonyítást nyert a károkozó magatartás és a két tanú kiesésével, a munkavállalók pótlásával bekövetkezett kár, valamint azok közötti ok-okozati összefüggés.

[19] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság helyesen mutatott rá arra, hogy a munkaszerződésben kikötött versenytilalmi megállapodás egy adott pontját a maga összességében kell értelmezni, abból tehát egy mondatrészt a felperes önkényesen nem ragadhat ki. Ily módon részleges érvénytelenségről sem lehet beszélni. A részleges érvénytelenség esetében nem lehet alkalmazni az Mt. 228. § (1) bekezdését, mert ahhoz szükséges a felek egyértelmű megállapodása. A felperesi érvelés kapcsán azt is vizsgálni kellene, hogy az érvénytelen versenytilalmi klauzula nélkül megkötötték-e volna a felek a munkaszerződést. A felperes által történő értelmezés nem több, mint egy utólagos magyarázat

az egyébként túl tágan és túl általánosan, nem egyértelműen meghatározott szabálynak, mely az Mt. rendelkezéseibe ütközik. Hangsúlyozta, hogy a rendelkezések közös értelmezésére soha nem került sor. Alaptalanul hivatkozott arra a felperes, hogy az alperesnek más munkavállalók szerződéseiből is tökéletesen tisztában kellene lennie a versenytilalmi korlátokkal, egyrészt mivel jelen per tárgya az alperes munkaszerződése, másrészt pedig azért, mert más munkaszerződések kapcsán az alperesnek soha nem volt feladata a versenytilalmi klauzula értelmezése, magyarázata a többi munkavállaló felé. Téves az a felperesi logika is, hogy az alperes a munkaszerződés aláírásával tudta, hogy az elhelyezkedési tilalom mire vonatkozik.

[20] A felperes maga is elismerte, hogy kifejezett kötbér kikötést a munkaszerződés nem tartalmaz. Az „ellenérték” nem minősül érvényes kötbér kikötésnek. Álláspontja szerint a kötbér (nem) kikötése kapcsán nem merül fel értelmezési nehézség, így a Ptk. 6:86.§ kiegészítő szabálya sem alkalmazandó.

[21] A kárigény a versenytilalmi megállapodás úgynevezett „meg nem keresési tilalmán” alapul. Maga a felperes is úgy értelmezte ezt a szerződésbeli kikötést, hogy annak megsértéséhez az alperes részéről aktív, tevőleges, kezdeményező – más munkavállalót megkereső – magatartás szükséges. A tanúvallomások nem igazolták, hogy az alperes aktívan közreműködött volna új felperesi munkavállalók versenytársnál történő elhelyezkedésében. A tanúk egyértelműen úgy nyilatkoztak, hogy nem az alperes megkeresésére jelentkeztek a versenytársnál munkába. Mivel az alperes a tanúkat soha nem kereste meg elcsábítás céljából, így az erre vonatkozó tilalmat sem szegte meg. Szerződésszegés hiányában a felperes kártérítési igénye önmagában megalapozatlan. Egyébiránt helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság az ítéltében, hogy a kárfelelősség megállapításához szükséges tényállási elemeket a felperes nem bizonyította.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[22] A fellebbezés – az alábbiak szerint – megalapozatlan.

[23] Az Mt. 228.§-a és a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően a volt munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartástól való tartózkodás kötelezettsége csak erre irányuló megállapodás alapján terheli. A jogszabály helytálló értelmezése szerint a megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték, továbbá a versenytilalom tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása. A megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mértékű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti (BH2001.84). A bírósági határozat

megfelelően irányadó az új Mt. szabályozása alapján is. A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény 2. pontja szerint a versenytildalmi megállapodás tartalmának értékelésekor - különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál - a felek szerződéskötés kori akarata az irányadó. A 3. pont előírja, hogy a tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtnak kell lenni ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét. Ezért - mindkét fél érdekének védelme céljából - célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik. A „külföldi versenytársra” kiterjedő tilalom is érvényes kikötés lehet, amennyiben a földrajzi területet egyértelműen, a felek szándéka szerint határozzák meg. A versenytildalmi megállapodásra a polgári jog szabályai és az Mt. 228. §-a rendelkezései irányadók.

[24] A felek között a jognyilatkozat értelmezése kapcsán vita merült fel, ezért alkalmazni kellett a Ptk. jognyilatkozat és szerződés értelmezésére vonatkozó szabályait. A Ptk. 6:8. § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A Ptk. 6:86. § (1) bekezdése a szerződés értelmezésének körében rögzíti, hogy az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

[25] Az eljárás során a peres felek között vitatott volt, hogy a felperes megtárgyalta-e az alperessel a versenytildalmi megállapodásban foglaltakat. Az alperes ezt cáfolta, a felperes pedig állította, de a felperes a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban Pp.) 265. § (1) bekezdése szerint rá háruló bizonyítási érdek ellenére nem bizonyította azt, hogy a munkaszerződés megkötésekor a munkaszerződés részét képező versenytildalmi megállapodást megtárgyalta volna a felperessel, erre nézve sem bizonyítékot, sem bizonyítási indítványt nem terjesztett elő. A felperes továbbá állította, hogy az alperes közreműködött a más munkavállalókkal kapcsolatban alkalmazott versenytildalmi megállapodás megtárgyalásában, az alperes azonban ezt következetesen cáfolta azt állítva, hogy ápolók esetében versenytildalmi megállapodást nem kötöttek, csak felsővezetőknél, ahol a szakterületi vezető egyeztetett az adott munkavállalóval a szerződés konkrét tartalma tekintetében. E körben is megállapítható, hogy a felperes a Pp. 265. § (1) bekezdése szerint rá háruló bizonyítási érdek ellenére bizonyítási kötelezettségének nem tett eleget. A felperes nem bizonyította sem azt, hogy az alperessel átbeszélte volna a versenytildalmi megállapodásban foglaltakat, sem pedig azt, hogy az alperes munkaköri feladata lett volna a versenytildalmi megállapodással kapcsolatos egyeztetés, így annak felperes értelmezése szerinti tartalma számára nyilvánvaló lett volna. Az pedig, hogy az alperes a megállapodást aláírta, nyilvánvalóan nem igazolja a felperes által a szerződésnek tulajdonított tartalmat. Ezért helytállóan jutott arra a következtetésre az elsőfokú bíróság, hogy a felek szerződéskötési akarata nem volt megállapítható. Erre tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése, az úgynevezett nyilatkozáti elv szerint kellett értelmezni a nyilatkozatot, emellett az egyes szerződési feltételeket a szerződés egészével összhangban kellett értelmezni.

[26] Mindezek alapján helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a versenytilalmi korlátozás nem felel meg a tisztesség elvének az alábbiak miatt: egyrészt tilalmazza a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységet folytató külföldi gazdálkodó szervezetben való elhelyezkedést anélkül, hogy annak földrajzi helyét behatárolná. Ezen túl ugyan a tevékenységi kört szabályozza, de azt sem egyértelműen, csak különös felsorolást tartalmaz. Továbbá a tiltott tevékenységi körbe tartozónak minősíti a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységet folytató gazdasági társasággal üzleti kapcsolatban álló, illetve abban részesedéssel rendelkező jogi személyeket is. Ez a másodfokú bíróság szerint is túl tág megfogalmazás, a versenytilalommal érintett tevékenység a munkavállaló számára nem állapítható meg egyértelműen, ezáltal lényegében a munkáltató által eshetőlegesen, adott esetben mérlegelési jogkörében kerül kiválasztásra, hogy egy adott társaságnál való elhelyezkedés sérti-e a versenytilalmi klauzulát. A felperes azon hivatkozásának, mely szerint a külföldi gazdasági társaság alatt a külföldi tulajdonú, de magyar székhelyű gazdasági társaságot értette, a megállapodás nyelvtani értelmezése ellentmond, tekintettel arra, hogy külön rögzíti a részesedést. Egyébiránt a felperes állításával szemben nem csak az egészségügyi szolgáltatókra terjed ki a versenytilalom, de a biztosítókra is azzal, hogy a felsorolás nem kimerítő.

[27] Tény, hogy az alperes több másirányú képzettséggel is rendelkezik (coach, szülésznő és bölcsészettudományi képzettség, európai uniós képzettség), valamint nem egészségügyi szolgáltatóknál is dolgozott korábban, ez azonban nem változtat azon a tényen, hogy a megállapodás szövege alapján a versenytilalmi tevékenység olyan széles körűen és rugalmasan került meghatározásra, ami megakadályozza azt, hogy megállapítható legyen mind az, hogy konkrétan mi az a tevékenység, ami a munkáltató jogos gazdasági érdekét sérti, mind pedig az, hogy mi az ennek fejében járó megfelelő ellenérték. Emellett a másodfokú bíróság szerint a szerződés egyes további rendelkezései további tisztességtelenséget megállapításokat tartalmaznak, oly mértékben, amely az egész versenytilalmi megállapodásra kihat. Azon túlmenően, hogy a tiltott tevékenységi kör teljesen a munkáltató számára nyitott módon került meghatározásra, a versenytilalmi megállapodás ellenértéke kapcsán az a megállapodás, hogy annak egyik felét a munkaviszonyban töltött utolsó napot követő hatvan napon belül, másik felét pedig a versenysemlegességi időszak végén köteles megfizetni a felperes. Miként azt a 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény 4. pontja is tartalmazza, a versenytilalmi megállapodás esetén az ellenérték rendeltetése, hogy a jövedelemszerzés lehetőségének korlátozását a munkáltató pénzfizetéssel ellentételezze, vagyis a megélhetés költségét legalább részben biztosítsa arra az időtartamra, amíg az elhelyezkedési korlátozás vagy a tilalom fennáll. Ezt a célt a fenti, késleltetett fizetés nem biztosítja. Rögzíti továbbá a megállapodás a díjazással kapcsolatban, hogy azt a felperesi munkáltató nem köteles megfizetni, ha a munkavállaló a megállapodásban foglalt kötelezettségének nem tesz eleget. Ez egyértelműen érvénytelen rendelkezés, tekintettel arra, hogy szerződösszegés esetén a Ptk. szerint a fél legfeljebb visszatartási jogot alkalmazhatna (Ptk. 6:139. § (1) bekezdése) illetve elállhat a szerződéstől (Ptk. 6:140. §-a), továbbá felmondhatja azt. Ehhez társul továbbá a megállapodásban foglalt, a munkáltató részére biztosított egyoldalú teljes elállási jog, akár a teljesítés megkezdését követően, a felmondási idő alatt is. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy részleges elállást a szerződés nem tartalmazott, ugyanakkor a felek között nem volt vitatott a szerződés fennállása.

[28] Ezen túlmenően a versenytilalmi tevékenység fenti meghatározására alkalmazandó a Ptk. 6:107. § (2) bekezdése, mely szerint az értehetetlen kikötés semmis. Az Mt. 29. § (3) bekezdésére is helytállóan hivatkozott az alperes. E szerint, ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg. Jelen esetben azonban nincs olyan munkaviszonyra vonatkozó szabály, amit alkalmazni lehetne, a versenytilalommal érintett tevékenység tekintetében ugyanis a feleknek kellett volna érvényesen megállapodni.

[29] A másodfokú bíróság utal arra, hogy felmerül az általános szerződési feltételek tisztességtelenségére vonatkozó Ptk. 6:102. § alkalmazása is, tekintettel arra, hogy peradatok vannak arra nézve, hogy a felperes több szerződés megkötése céljából egyoldalúan a másik fél közreműködése nélkül előre meghatározott olyan versenytilalmi feltételeket, amelyet a felek egyedileg nem tárgyaltak meg. Mivel azonban e tekintetben anyagi pervezetés nem történt, bizonyítás nem került lefolytatásra, és a jogvita enélkül is elbírálható volt, a másodfokú bíróság e tárgyban az eljárásjogi intézkedéseket mellőzte.

[30] Megalapozatlan a felperes hivatkozása a kötbérre is. A szerződés ugyan előírja a versenytilalmi megállapodás megsértésének esetére az alperes fizetési kötelezettségét, de azt oly módon állapítja meg, hogy „a már megfizetett ellenérték kétszeresének” visszafizetéséről rendelkezik. A felperes a nem vitatott peradatok alapján nem fizette meg az alperesnek a versenytilalmi megállapodásban foglalt díjazást és egyébiránt a perben nem is a kétszeres ellenértéket követelte, csupán egyszeres ellenértéket kért. Ezért megállapítható, hogy a felperes saját nyilatkozatai sem álltak összhangban a szerződéssel.

[31] Összességében ezért megállapítható, hogy a szerződés egyoldalúan, a munkavállalóra rendkívüli mértékben hátrányosan határozta meg a tiltott tevékenységi kört, lényegében a felperes egyoldalú mérlegelési jogába utalva azt, hogy egy adott munkáltatónál való elhelyezkedés megvalósítja-e a versenytilalmi megállapodás sérelmét, továbbá megakadályozva a megfelelőség vizsgálatát. Ezért a versenytilalmi megállapodás érvénytelen, melynek folytán „a meg nem keresési záradék” is érvénytelen.

[32] Mindazonáltal helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a Pp. 265. § (1) bekezdése szerint rá háruló bizonyítási érdek ellenére nem bizonyította azt, hogy az alperes kezdeményezésére szűnt meg a hivatkozott munkavállalók munkaviszonya a felperesnél és létesítettek új munkaviszonyt a versenytársnál. tanú1, a versenytárs ügyvezető igazgatója tanúvallomásaiban előadta, hogy az alperes 2020-ban nem ajánlott senkit felvételre munkavállalóként. tanú2 és tanú3 Katalin tanúvallomása szintén nem igazolta a felperesi tényállítást. tanú2 tanúvallomásaiban elmondta, hogy nem volt az alperessel kapcsolata, miután az alperesnek megszűnt a felperesnél fennálló munkaviszonya és saját elhatározásából nyújtotta be a versenytársnál az önéletrajzát: részben azért, mert konfliktusa volt a közvetlen főnökével, részben a magasabb anyagi juttatás reményében, de szerepet játszott a lokáció is, mert a versenytárs telephelye a felperesével szemben volt. A másodfokú bíróság szerint a tanú vallomásának valóságtartalmát nem kérdőjelezi meg az, hogy elmondása szerint pályázat

kiírása nélkül nyújtotta be az önéletrajzát, mert ez nem életszerűtlen, ez létező gyakorlat a munkaerőpiacon. tanú³ Katalin tanúvallomásában pedig elmondta, hogy a munkatársától, tanú²-től kapott információt arról, hogy a versenytársnál munkavállalót keresnek. Ezt követően kereste meg messenger-en az alperest azzal, hogy ő is szeretne állásra jelentkezni. Az indok, amiért el kívánt jönni a felperestől az volt, hogy nem volt jó a légkör és nem érezte jól magát. Mindezekből megállapítható, hogy nem az alperes ráhatására szüntették meg a hivatkozott munkavállalók a munkaviszonyukat a felperesnél.

[33] Ezen túlmenően a másodfokú bíróság szerint a felperes nem bizonyította a bekövetkezett kárát és annak összegét sem. A felperes ugyanis kárként a keresetlevelének melléklete szerint a saját munkavállalóinak a hivatkozott két munkavállaló munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos ráfordított idejét számolta el, úgymint pl. a munkavállalók kiléptetésére, a NAV kijelentésre, az álláshirdetés aktualizálására, a pozíció meghirdetésére, a felmondás részleteinek egyeztetésére fordított időt és ennek bérköltség vonzatát. Ezzel kapcsolatban táblázatos kimutatást csatolt arról, hogy ki végezte a feladatot, mennyi volt a ráfordított idő, és az időre vetített órabér. Az Mt. 179. § (5) bekezdés előírja, hogy a kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni, mely felhívja a Ptk. 6:518-534. § szabályainak alkalmazását. A kár fogalmát a Ptk. 6:522. § (2) bekezdése tartalmazza, mely szerint a teljes kártérítés körében a károkozó köteles megtéríteni a

- a) a károsult vagyonában beállott értékcsökkenést
- b) az elmaradt vagyoni előnyt és
- c) a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költséget.

A munkavállalók munkabére, melyet egyébként is folyósítania kellett volna a felperesnek, nem minősül a károsult vagyonában beállott értékcsökkenésnek, hiszen annak megfizetésére az ellátott feladattól függetlenül köteles. Nem merült fel olyan adat, hogy nem a munkavállalók munkaköri feladata lett volna a munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatos eljárás, továbbá ezzel kapcsolatosan nem bizonyított, hogy a vagyonban bekövetkezett értékcsökkenésre az alperes magatartása folytán került sor. Az érvényesített kárigény nem tekinthető elmaradt vagyoni előnynek sem, mert arról akkor van szó, ha a károsult vagyonába a megalapozottan remélt vagyonrészek bekerülése elmarad, de a károsultat ért vagyoni hátrányok kiküszöböléséhez szükséges költségnek sem.

[34] A munkavállaló kártérítési felelőssége csak akkor állapítható meg, ha munkaviszonyból származó kötelezettségszegés a kár a kettő közötti okozati összefüggés és a felróhatóság mint tényállási elem együttes fennállása megállapítható. Bármelyik tényállási elem hiányában a felelősség megállapításának nincs helye.

[35] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján helybenhagyta.

Záró rész

[36] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni a pernyertes alperes másodfokú perköltségét. A másodfokú bíróság a másodfokú perköltség összegét az alperes költségfelszámítása és a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdése alapján határozta meg.

[37] A felperes az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési illetéket (83.521.- forint) megfizette, ezért arról rendelkezni nem kellett.

[38] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

[39] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365. § (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2022. július 7.

dr. Vajas Sándor s.k.
dr. Kovács Edit s.k.
a tanács elnöke
bíró

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró