



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.026/2023/4.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Felperesi jogi képviselő (Felperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: Felperesi Ügyintéző ügyvéd) által képviselt **Felperes** (Felperes címe) felperesnek – a Alperesi jogi képviselő (Alperesi jogi képviselő címe, ügyintéző: Alperesi Ügyintéző ügyvéd) által képviselt **Alperes** (Alperes címe) alperes ellen versenytilalmi megállapodásból eredő követelés tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 16.M.71.044/2021/14. számú ítéletével szemben a felperes által 15. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 5.600.000 (ötmillió-hatszázezer) forintot és ezen összeg után 2021. február 3. napjától a kifizetésig járó, a késedelemmel érintett naptári félév első napján érvényes jegybanki alapkamattal megegyező mértékű késedelmi kamatot.

Kötelezi az alperest, hogy a fenti határidőben fizessen meg a felperesnek 280.000 (kétszáznyolcvanezer) forint + áfa elsőfokú, és 140.000 (egyszáznegyvenezer) forint + áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy az esedékesség napjáig fizessen meg az államnak 336.000 (háromszázharminchatezer) forint le nem rótt elsőfokú eljárási, illetve 448.000 (négy száznegyvennyolcezer) forint fellebbezési illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételi számlájára. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az általa megállapított tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a 2022. november 17. napján meghozott 16.M.71.044/2021/14. számú ítéletével elutasította a felperes keresetét, amelyben a felek közötti versenytilalmi megállapodásban foglaltak alapján 5.600.000 forint és a késedelmi kamatok megfizetésére kérte kötelezni az alperest.

[2] Az elsőfokú ítéleti tényállás szerint a felperes 2019. május és szeptember között megbízási szerződéssel végzett munkát az alperesnek. A felek 2019. november 3-án munkaszerződést kötöttek, mely alapján az alperes termelési vezető munkakörben vezetőállású munkavállalóként foglalkoztatta a felperest. A munkaszerződés 3.2. pontja szerint a felperes kiemelkedő jelentőségű, fokozottan bizalmi jellegű munkát végzett. A felek három hónapos próbaidőben állapodtak meg. A munkaszerződés alapján a felperes az alperes Települési gyárában végzett munkát, 1.400.000 forint havi személyi alapbér ellenében. A munkaszerződés 12. pontja versenytilalmi megállapodást tartalmazott. Abban a felek rendelkeztek a munkaviszony időtartama alatt, illetve annak megszűnésétől számított két évre a tilalmazott munkavállalói magatartásokról, a munkavállalót megillető ellenérték számításának módjáról és a kifizetés esedékességéről, a munkavállalót terhelő tájékoztatási kötelezettség feltételeiről. A 12.2 pont azt is tartalmazta, hogy a munkáltató a versenytilalmi korlátozás igénybe vételéről és annak konkrét időtartamáról a munkaviszony megszűnésének napjáig dönt. A 12.5 pontban a felek az alperes elállási jogáról akként rendelkeztek, hogy e jogát a munkáltató legkésőbb a munkaviszony megszűnésének napján gyakorolhatja és elállás esetén azonnal mentesül a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetése alól.

[3] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes 2019. november 4-től, 2019. december 31-ig végzett munkát az alperesnél, majd 2020. január 1-jétől betegállományban volt. 2020. január 31-én pénteken délután 15 óra 46 perckor e-mailben tájékoztatta az alperes HR vezetőjét HR Vezetőt arról, hogy a munkaviszonyát 2020. február 3. napján kívánja megszüntetni. A felperes a jelzett napon, 2020. február 3-án, vagyis az e-mailt követő első munkanapon hétfőn reggel megjelent a Települési telephelyen a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elszámolások érdekében. Ezen a telephelyen kizárólag olyan HR munkatársak végeztek munkát, akik nem gyakoroltak munkáltatói jogkört a felperes vonatkozásában. A felperes nekik adta át az azonnali hatályú felmondását, ekkor az alperes tulajdonát képező eszközökkel a felek elszámoltak, majd a felperes „haladéktalanul távozott”. Az alperes a felperes kilépőpapírjait ugyanezen a napon, 2020. február 3-án postázta, azok kézbesítésére 2020. február 13-án került sor. A felperes az ezt követő időszakban nem helyezkedett el, munkaviszonyt nem létesített, keresőtevékenységet nem folytatott, társasházkezelői tevékenységből származott csekély bevétele. 2021. február 10-én kereste meg az alperest a versenytilalmi megállapodásra hivatkozva az első évre járó összeg megfizetése érdekében.

[4] Az elsőfokú bíróság a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 228. § (1), (2) bekezdése, 6. §-a, 15. § (1), (2) bekezdésére, továbbá a munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytildmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK véleményben (a továbbiakban: KMK vélemény) foglaltakra hivatkozva kifejtette, a versenytildmi megállapodás létesítésének alapvető feltétele, hogy ahhoz a munkáltatónak valamilyen jelentős gazdasági érdeke kapcsolódjon. A munkáltató jogos gazdasági érdekének megsértése vagy veszélyeztetése abban az esetben valósul meg, amennyiben a munkavállaló a konkurenciánál elhelyezkedve azt a tudását, ismeretanyagát, amelyhez a munkáltatónál hozzájutott, illetve amit a munkavégzése során elsajátított, máshol hasznosítja. Az elsőfokú bíróság érvelése szerint a munkavállaló csak abban az esetben szerezhethet olyan ismereteket és tudást, amely átadása veszélyeztetheti a munkavállaló gazdasági érdekeit, amennyiben a munkaviszony huzamosabb ideig állt fenn az adott munkáltatónál. Ez tehát előfeltétele a versenytildmi megállapodásnak, ennek hiányában a versenytildmi megállapodás nem alkalmas a rendeltetése betöltésére.

[5] Tekintettel arra, hogy tényleges munkavégzésre a felperes részéről kizárólag 2019. november 4-e és 2019. december 31-e között került sor, ilyen rövid idő alatt a termelési vezetőként megszerzett ismerete nem volt elégséges ahhoz, hogy az megalapozza a versenytildmi megállapodás „fennállását”, ezért „ebben a formában az intézmény a versenytildmi megállapodás a céljának, rendeltetésének betöltésére nem alkalmas”.

[6] Az elsőfokú bíróság azt is kifejtette, hogy a versenytildmi megállapodás célja a munkáltató védelme, ugyanakkor az a munkavállalót jelentős mértékben korlátozza az önálló piacra lépés lehetőségében, a további munkaviszony létesítésében. A versenytildmi megállapodástól történő elállás a jogalkotói célt is figyelembevéve a munkáltatóra terhesebb és a munkavállaló érdekében áll. Amennyiben ugyanis a munkáltató eláll a versenytildmi megállapodástól, abban az esetben a munkavállaló is szabadul a korlátozás alól, így a munkaerőpiacon szabadon elhelyezkedhet és szabadon kamatoztathatja a tudását, illetve juthat akár több jövedelemhez.

[7] Az elsőfokú bíróság egyetértett az alperes perbeli álláspontjával abban, hogy az elhelyezkedéssel kapcsolatos kötelezettségek egy éven át történő maradéktalan betartása hosszú időnek tekinthető és komoly egzisztenciális terhet jelent, ami a karrier korlátozásában nyilvánul meg. Ebből az elsőfokú bíróság arra a következtetésre jutott, „életszerűtlen”, hogy e jelentős kötelezettségének a munkavállaló egy éves időtartamban anélkül vesse magát alá, hogy megelőzően tisztázná, ezek a kötelezettségek valóban terhelik-e őt, illetve megfelelően kompenzálja-e a munkáltató.

[8] Az elsőfokú bíróság rögzítette, a felperes azonnali hatályú felmondásának jogszerűsége nem volt a per tárgya, a felek egyező előadása értelmében irányadónak kellett tekinteni, hogy a felperes munkaviszonya az alperesnél 2020. február 3-án az azonnali hatályú felmondás következtében szűnt meg. Mindezek ellenére megállapította, hogy a felperes a jognyilatkozatát nem a munkaszerződésben megjelölt munkáltatói jogkör gyakorlójának

címezte, tehát az „formailag nem felelt meg a munkavállalói felmondás alaki követelményeinek”.

[9] Az azonnali hatályú felmondás tényéből és a közlés körülményeiből az elsőfokú bíróság arra következtetett, hogy a jogviszony megszüntetése a munkáltató számára váratlan volt. Nem találta bizonyítottnak azt a felperesi előadást, hogy már korábban is jelezte a HR vezetőnek a felmondási szándékát az egészségügyi problémái miatt. A HR vezetőnek megküldött e-mail ugyanis nem tartalmazott arra utaló adatot, hogy a felperes a jogviszonyát meg kívánta szüntetni. Ebből következően az alperesnek a munkaviszony fennállása alatt nem volt lehetősége elállási nyilatkozatot közölni, mivel nem is volt abban a helyzetben, hogy ezt a jogát gyakorolja. Ezt alátámasztotta az a tény is, hogy a felperes 2020. január 31-én péntek délután 16 óra 45 perckor küldte meg az e-mailt az alperesi HR vezetőnek a jogviszonya megszüntetése tárgyában. Ezt megelőzően tehát, arra nem készülhetett fel az alperes. Ezért a felperes alaptalanul hivatkozott a perben arra, hogy az alperes az elállás jogának gyakorlásával elkésett.

[10] Az elsőfokú bíróság az írásbeli elállási nyilatkozatot illetően azt hangsúlyozta, hogy a felperes az elsőfokú eljárás során az okirat tényét, a keletkezése körülményeit nem vitatta, illetve e körben nem tett pontos nyilatkozatot. Ezért az elsőfokú bíróság azt valós okirati bizonyítéknak fogadta el és azt állapította meg, hogy az írat keletkezésekor az alperes a versenytilalmi megállapodástól elállt.

[11] Az elsőfokú bíróság szükségesnek találta az elállási nyilatkozat közlése körülményeinek vizsgálatát is, mivel a felperes az elsőfokú eljárás során vitatta, hogy a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó munkáltatói igazolásokkal együtt azt az alperes kézbesítette számára.

[12] A postai térítvény tartalmát megállapítva ebben a körben a felek együttműködési kötelezettségének tulajdonított jelentőséget és kifejtette, hogy a munkajogban alapvető jelentőségű a jóhiszemű, tisztességes eljárás követelménye. A felperes azonban nem ennek megfelelően járt el, mert „nem tájékoztatta a munkáltatót arról, hogy nem kíván seholy elhelyezkedni, saját kényelme érdekében nem végez keresőtevékenységet, hanem várja otthon a pénzt”. Az elsőfokú bíróság a jóhiszeműséggel és tisztességes eljárás követelményével ellentétesnek találta, hogy a felperes egy éven át nem kért és nem adott tájékoztatást az előbbiekről az alperes részére.

[13] A versenytilalmi megállapodásban meghatározott azon kötelezettség alapján, amely szerint a munkavállalónak jeleznie kell amennyiben valamely konkurensnek, versenytársnak minősülő munkáltatónál kíván elhelyezkedni, az Mt. 6. § (4) bekezdésére hivatkozva az elsőfokú bíróság azt a következtetést vonta le, hogy a felperesnek arról is tájékoztatnia kellett volna az alperest, hogy „ő otthon ül és várja az ellenértéket”. Ezen minimális együttműködési kötelezettség megsértése okán jelentősen sérült az együttműködési kötelezettség, miután a felperes csak egy év elteltével fordult az alpereshez a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetése tárgyában.

[14] Az elállási nyilatkozat közlését bizonyító körülményként értékelte, hogy az alperesnek egy belső eljárási rendje van, a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó igazolások tárgyában. A postai küldeményként megküldött iratok tartalmára vonatkozóan szükségtelennek találta az iratokat átvevő Felperesi hozzátartozónak, a felperes házastársának tanúkénti meghallgatását, mivel a tanú a felperes hozzátartozója, ezért vallomásától nem várható eredmény. Megállapította, hogy az alperes a keltezés napján az elállási nyilatkozatát közölte a felperessel, mert az alperes belső eljárási rendje a tértivevényen feltüntetett iratlista ellenére önmagában is bizonyította ezt. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint életszerűtlen, hogy az alperes minden más iratot megküldött a munkaviszony megszüntetésekor, kizárólag az elállásra vonatkozó nyilatkozatát nem küldte meg. Mindebből következően az is életszerűtlen, hogy 2020. február 3-án írásba foglalt elállási nyilatkozatát az alperes „egy évig tárolta a munkahelyen és a felperes személyzeti anyagában, anélkül, hogy kiküldte volna”.

[15] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint egy munkáltatói kiléptetési rend éppen azt a célt szolgálja, hogy követhető legyen, mikor, milyen dokumentumokat kézbesítenek a munkavállaló számára. Az eljáró ügyintéző ezeket köteles volt betartani. Ezért a kiléptetési rend „önmagában” is bizonyítja azt, hogy adott esetben szabályszerűen megtörtént a belső szabályzatban feltüntetett papírok átadása a címzett részére.

[16] Az elsőfokú bíróság az alperes elsőfokú eljárás során kifejtett álláspontjával egyezően rögzítette azt is az ítéletében, miszerint életszerűtlen egy több ezer főt foglalkoztató munkáltató esetében, hogy a munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezető folyamatosan figyelemmel kísérje a próbaidő alatt munkaviszonyukat megszüntető munkavállalók versenytilalmi megállapodása ügyét. Ez is azt támasztotta alá, hogy az alperes helytálló hivatkozása szerint a munkáltatói igazolásokkal együtt a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó elállási nyilatkozatot is megküldte a felperesnek.

[17] Az elállás a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal szünteti meg, ezért a felek minden további kötelezettség alól szabadultak. Az alperes tehát nem volt köteles a felperes számára a versenytilalmi megállapodásban meghatározott ellenértéket megfizetni.

A felperes fellebbezése

[18] Az elsőfokú ítélettel szemben a felperes terjesztett elő fellebbezést, melyben annak megváltoztatásával a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján az alperes marasztalását kérte a kereseti kérelemben foglaltaknak megfelelően, továbbá első- és másodfokú perköltségigényt is érvényesített.

[19] Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást tévesen állapította meg, a releváns jogszabályok megsértésével és a bírói gyakorlattal ellentétes, érdemben megalapozatlan döntést hozott. Mindezekre tekintettel a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjai alapján kérte a bizonyítás eredménye okszerűtlennek minősítésével a tényállás módosítását, a megállapított tényekből eltérő jogi következtetések levonásával, a tények másként történő minősítésével a keresetnek megfelelő tartalmú döntés meghozatalát.

[20] A felperes előadta, hogy az elsőfokú bíróság a rendelkezésre álló okirati bizonyítékokkal ellentétesen állapította meg, az alperes 2020. február 3-án postázta a munkáltatói igazolásokkal együtt a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó elállást. Amint a perben becsatolt okiratokból megállapítható, a munkáltatói igazolásokat az alperes 2020. február 11-i dátummal állította ki, vagyis ennél korábban azokat postára sem adhatta. Azok kézbesítésére is csak 2020. február 13-án került sor, azokat a felperes házastársa vette át.

[21] A megküldött iratok kizárólag a felperes által becsatolt, a munkaviszony megszüntetésekor kiadandó „Adatlap 2020”, „Igazolás”, továbbá „Igazoló lap” elnevezésű dokumentumok voltak, amelyeket az alperes a 2020. február 11-i dátummal látott el. Ebből következően azokat az elsőfokú bíróság iratellenes és téves megállapításával ellentétben nem postázhatták 2020. február 3-án. Ezért a munkaviszony megszűnéséig nem kerülhetett sor az elállási nyilatkozat közlésére sem.

[22] Az elsőfokú bíróság téves következtetésre jutott a HR vezetőnek 2020. január 31-én küldött e-mailből is. Az e-mailben ugyanis a felperes nem csak azt közölte a HR vezetővel, hogy 2020. február 3-án próbaidő alatt meg kívánja szüntetni a munkaviszonyát, hanem hivatkozott a közte és HR vezető neve közötti telefonos egyeztetésre is. Mindennek azért volt jelentősége, mert az alperesnek volt lehetősége arra, hogy a versenytilalmi megállapodástól történő elállását a munkaviszony megszüntetésekor, még a versenytilalmi megállapodás teljesítésének megkezdését megelőzően közölje.

[23] Ezzel kapcsolatban az elsőfokú bíróság alaptalanul állapította meg, hogy 2020. február 3-án a felperes „haladéktalanul távozott” a munkahelyéről, mert ezt a felperes által vitatott alperesi előadást semmilyen bizonyíték nem támasztotta alá. Ezzel szemben az volt megállapítható, hogy 2020. február 3-án az alperes felkészült a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos elszámolás érdekében, hiszen az ehhez szükséges iratokat elő is készítették. Az iratokon még az is rögzítve lett, hogy 2020. február 3-án 10 óra 45 perckor készültek, ami alapvetően cáfolja, hogy a felperes haladéktalanul távozott az irodából. A teljes átadás-átvételi procedúra ugyanis hosszabb időt vett igénybe.

[24] Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott a KMK véleményben foglaltakra is, mert abban semmilyen rendelkezés, megállapítás nincs azzal kapcsolatban, hogy a versenytilalmi megállapodáshoz mennyi ideig szükséges fennállnia az adott munkaviszonynak. Az Mt. nem tartalmaz erre vonatkozó rendelkezést, ezért jogszabálysértő

volt az elsőfokú bíróság ezzel összefüggő következtetése. A felperes vezető munkakört töltött be az alperesnél és a munkaviszonya kezdetét megelőzően már több hónapig megbízási jogviszonyban is dolgozott az alperesnek, ami indokolta a versenytildalmi megállapodás megkötését. A versenytildalmi megállapodást azért kötötték meg a felek, mert az alperes ilyen tartalommal szerkesztette meg a munkaszerződést. Az így elkészített ajánlatot a felperes elfogadta. Az alapján pedig számolni kellett azzal a lehetőséggel is, amennyiben bármelyik fél a próbaidő alatt azonnali hatállyal szünteti meg a munkaviszonyt.

[25] Az elsőfokú bíróság tévesen tulajdonított jelentőséget a KMK véleménynel ellentétben annak is, hogy a felperes végzett-e bármilyen, a versenytildalmat egyébként nem sértő tevékenységet a versenytildalommal érintett időszakban. Ezzel szemben kizárólag annak volt jelentősége, hogy amennyiben a munkavállaló megkezdí a versenytildalmi megállapodásban vállalt kötelezettség teljesítését, a munkáltató akkor is köteles teljesíteni, amennyiben a munkavállaló nincs is olyan helyzetben, hogy a munkáltató gazdasági érdekét ténylegesen sértse vagy veszélyeztesse.

[26] A felperes vitatta az elsőfokú ítéletben a jogviszony megszüntetésére vonatkozó nyilatkozat formai jogellenességével kapcsolatos érvelést is. Előadta, hogy az azonnali hatályú felmondásra vonatkozó e-mailt nemcsak HR vezető neve HR vezetőnek, hanem a Települési telephely gyárigazgatójának is megküldte, aki minden, a munkaviszonyával kapcsolatos kérdésben érdemben nyilatkozott az alperes képviseletében. A munkaszerződés feltételeiben a gyárigazgatóval és nem az ügyvezetővel állapodott meg, utóbbival érdemi kapcsolattartásra nem is került sor a munkaviszony alatt. Erre tekintettel az Mt. 20. § (4) bekezdése alapján alappal következtethetett arra, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlására az e-mailben címzettként megjelölt személyek voltak jogosultak.

[27] A felperes fellebbezésében előadta, hogy elsőfokú bíróság a jogszabállyal ellentétesen állapította meg az alperesi elállás körülményeit is. A versenytildalmi megállapodásban foglaltak teljesítésének megkezdését követően ugyanis az alperes már érvényesen nem állhatott el. Az elsőfokú bíróság ebben a körben sem vette figyelembe a bizonyítékokat, kizárólag az alperes perbeli nyilatkozataira alapította a megállapításait. Figyelmen kívül hagyta a jogszabályi rendelkezéseket, a bírósági gyakorlatot és a perben megállapítható releváns tényeket, mivel visszamenőleges hatállyal nincs lehetőség az elállási jog gyakorlására (Mfv.10.221/2019/6.).

[28] 2021. március 1-jét megelőzően az alperes nem közölt elállási nyilatkozatot. A felperes első alkalommal a jogi képviselője által írt felszólítás kapcsán értesült az elállásról, e körben az alperes ellentmondásos állításokat tett a perben. Állításaival szemben éppen az nyert bizonyítást, hogy az elállási nyilatkozat közlésére nem került sor. Semmi akadálya nem lett volna, amennyiben az okirat 2020. február 3-án rendelkezésre állt, hogy az elszámolást teljesítő felperesnek személyesen átadják, vagy legkésőbb ezen a napon postára adják. Azonban az alperes bizonyítottan egyik módon sem kísérelte meg a nyilatkozat közlését a felperessel.

[29] Az Mt. 24. § (4) bekezdésére figyelemmel az alperesnek kellett volna bizonyítani, hogy az elállási nyilatkozatot 2020. február 3-ig közölte. Azonban személyes átadásra, illetve a munkáltatói igazolások keltezésére figyelemmel a postai kézbesítésre sem került sor eddig az időpontig. (Mfv.X.10.317/2019/5.).

[30] A felperes az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben nem tekintette életszerűtlennek, hogy egy éves időtartamban alávetette magát a versenytilalmi megállapodásban foglaltaknak. Semmilyen magyarázatot nem adott az elsőfokú bíróság arra, hogy miért tekintette életszerűtlennek az érvényes megállapodás betartására irányuló munkavállalói magatartást. A felperes nyilvánvalóan köteles volt a megállapodás betartására, hiszen annak megszegése nemcsak a versenytilalmi megállapodásban foglalt összeg elvesztésével, hanem további kötbér fizetéssel is járhatott számára. Éppen ezért az volt az életszerű magatartás, hogy betartotta a megállapodásban vállalt kötelezettségét.

Az alperes fellebbezési ellenkérelme

[31] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és a felperes másodfokú perköltségben történő marasztalását kérte.

[32] Kifejtette, hogy a versenytilalmi megállapodás a munkáltató érdekében jön létre, az elállásra irányuló döntés pedig alapos mérlegelést igényel. Ennek érdekében a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor szükség esetén egyeztet az adott munkavállaló közvetlen felettesével is. Az elsőfokú ítélet ezt a joglogikai és jogdogmatikai gondolatiságot tükrözte, ezért az elsőfokú bíróság helyesen foglalt állást a versenytilalmi megállapodás jelentőségét és jogalkotói célját illetően. A felperes alapvetően „pénzkereseti lehetőségként” tekintett a versenytilalmi megállapodásra, hiszen az azzal érintett időszakban más munkáltatónál nem is szándékozott elhelyezkedni.

[33] Az elsőfokú bíróság helyesen tulajdonított jelentőséget a munkaviszony időtartamának, vagyis annak, hogy a felperes huzamosabb ideig táppénzen volt, majd próbaidő alatt megszüntette a munkaviszonyát, mely során nem adott lehetőséget az alperesnek, hogy arra felkészüljön. A felperes jogi álláspontja és magatartása ellentétes volt a versenytilalmi megállapodás jogalkotói céljával, a jogintézmény szabályozásával.

[34] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, hogy a versenytilalmi megállapodástól történő elállásra 2020. február 3-án sor került, ekkor az iratot az arra jogosult aláírta. A kilépő papírokkal együtt az alperes ezt az iratot is postázta, amelyet a felperes házastársa 2020. február 13-án átvett. E tényeken nem változtat, amennyiben a postázás

dátumát az elsőfokú bíróság helytelenül rögzítette. Az iratok postázása dátumának ugyanis nincs relevanciája. Ezzel szemben annak volt jelentősége, hogy a felperes 2020. január 31-én írta meg e-mailben a HR vezetőnek a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát. Rosszhiszeműen hivatkozott arra, hogy volt idő felkészülni a munkaviszonya megszüntetésére, mivel 2020. január 31-én délután írta meg az e-mailt, ami pénteki napra esett. A jogviszonya megszüntetésével kapcsolatos elszámolásra pedig a következő munkanapon, hétfőn reggel került sor. Ilyen rövid idő alatt az alperesnek nem volt alkalma érdemben felkészülni a jogviszony azonnali hatállyal történő megszüntetésére.

[35] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg azt is, hogy a felperes a jognyilatkozatát nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának címezte, függetlenül attól, hogy ez nem volt tárgya a pernek. A felperes a címzettek között nem tüntette fel a munkáltatói jogkör gyakorlására jogosult személyt. Az Mt. 20. §-ára pedig alaptalanul hivatkozott a fellebbezésében, mivel a munkaszerződése 7. pontja kifejezetten rögzítette a munkáltatói jogkör gyakorló személyét, azaz az ügyvezetőt.

[36] Az elsőfokú bíróság ítéletével nem sértette a releváns jogszabályokat és a KMK véleményben foglaltakat sem. A felperes fellebbezésében félreértette az elsőfokú ítélet indokolásának egyes részeit. Az elsőfokú bíróság a huzamosabb ideig fennálló munkaviszonyt nem, mint a versenytilalmi megállapodás előfeltételét értékelte. Azt pedig helyesen vette figyelembe, hogy a KMK véleményből következően a versenytilalmi megállapodásnak feltétele, az ahhoz kapcsolódó jelentős munkáltatói gazdasági érdek.

[37] A felperes által hivatkozott konkrét bírói döntések jelen ügyben nem bírtak jelentőséggel, mivel azokban az ügyekben a munkavállalók nem azonnali hatállyal szüntették meg a munkaviszonyukat. Jelen ügyben a felperes esélyt sem adott az alperesnek arra, hogy a kilépésekor az elállási nyilatkozatot átadják neki. A jogalkotó erre a konkrét helyzetre kifejezett részletszabályt nem alkotott, ezért nem értelmezhető a jogszabály úgy, hogy azonnali hatályú felmondás esetén az elállási nyilatkozatot csak a munkaviszony megszüntetésekor lehet megtenni. Figyelembe kellett venni az Mt. általános magatartási szabályait, a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményét, értékelni kellett, hogy mindkét fél úgy járt-e el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

[38] Az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg, a felperesnek kezdeményeznie kellett volna annak tisztázását, hogy a munkáltató kíván-e élni a versenytilalmi megállapodással és milyen időtartamban. A bizonyítékok alapján megállapítható, hogy az elállásra vonatkozó jognyilatkozat 2020. február 3-án készült írásban. E mellett figyelembe kellett venni az alperesnél irányadó kiléptetési rend szabályait is. Eszerint valamennyi munkáltatói igazolással együtt a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó nyilatkozatot is postázták a felperesnek, aki azt tértivevénnel igazoltan, házastársa útján átvette. Mindezzel az alperes maradéktalanul eleget tett a bizonyítási kötelezettségének. Ezzel szemben a felperes nem bizonyította a követelése jogalapját és összecszerűségét sem.

[39] Az alperes hivatkozott a felek közötti versenytilalmi megállapodás 12.2. pontjára is. Amennyiben az alperes két évben kívánta fenntartani a versenytilalmi megállapodást, úgy az igényelt összecszerűség alátámasztására a felperes nem csatolt semmilyen bizonyítékot és megállapodás hiányában határozta meg a kereset összegét. A felperesnek azt is bizonyítania kellett volna, hogy a versenytilalmi megállapodást betartotta és nem helyezkedett el konkurens cégnél. Ezzel kapcsolatban az alperesnek voltak bizonyítási indítványai az elsőfokú eljárás során.

[40] A csatolt tértivevénnyel szemben a felperesnek kellett volna bizonyítani, hogy az átvétel nem az alperes által hivatkozott iratokra vonatkozott. A fentiekre tekintettel az elsőfokú bíróság helyesen állapította meg a tényállást, helyesen értékelte a bizonyítékokat és helyes következtetéssel érdemben megalapozott döntést hozott. Azt is helyesen értékelte életszerűtlennek, hogy egy év alatt a felperes nem próbálta meg tisztázni az alperessel, valóban fennáll-e a versenytilalmi megállapodással érintett kötelezettsége. Az elsőfokú ítélettől eltérő döntés arra teremtene lehetőséget a munkavállalók számára, hogy visszaélészerűen alkalmazzák a versenytilalom jogintézményét és próbaidő alatt szüntessék meg a munkaviszonyukat, majd a versenytilalmi időtartam lejártát követően jelentkezzenek az ellenértékért.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[41] A felperes fellebbezése alapos.

[42] Az elsőfokú bíróság a tényállást részben hiányosan és iratellenesen állapította meg, a releváns jogszabályok téves értelmezésével megalapozatlan döntést hozott, ezért az elsőfokú ítélet megváltoztatása volt indokolt.

[43] A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a fellebbezésben foglaltak alapján a Pp. 369. § (3) bekezdés a) és c) pontjaira alapította.

[44] A felperes kereseti kérelme alapján a perben elbírálandó kérdés az volt, hogy a felek között 2019. november 4. napján létrejött munkaszerződés 12. pontjában meghatározott versenytilalmi megállapodásban foglaltak szerint az alperes köteles-e a megállapodás ellenértéke első évre eső része megfizetésére.

[45] A pernek nem volt tárgya az azonnali hatályú felmondás jogszerűsége, ezért az ehhez kapcsolódó alaki követelményekre vonatkozó elsőfokú ítéleti megállapításokat a másodfokú bíróság mellőzte.

[46] Az Mt. 228. § (1) bekezdése értelmében 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) bekezdés szerint e 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 az újabb munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésében. Az ellenérték a megállapodás tartamára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada.

[47] Az idézett rendelkezések alapján megállapítható, hogy az Mt. a versenytilalmi megállapodás megkötésére nézve időbeli előfeltételt nem határoz meg. A jogszabály rendelkezéseit értelmezve a Kúria a KMK vélemény 2. pontjában a BH2001.339 számon közzétett határozatra hivatkozva kifejtette, nincs lehetőség arra, hogy bármelyik fél utóbb olyan körülményre hivatkozzon, amelyet a megállapodás megkötésekor nem vettek figyelembe.

[48] A fentiekből az következett, hogy függetlenül a munkaviszony időtartamától, a munkavállaló ténylegesen megszerzett ismeretanyagától és tapasztalatától, az érvényesen megkötött versenytilalmi megállapodás – jogszerűen gyakorolt elállás hiányában - mindkét felet köti a munkaviszony megszüntetését követően.

[49] Az elsőfokú bíróság tehát jogszabályi alap nélkül tulajdonított jelentőséget a felek közötti munkaviszony időtartamának és a jogszabállyal ellentétesen jutott arra a következtetésre, hogy a versenytilalmi megállapodás a céljának, rendeltetésének betöltésére csak akkor alkalmas, ha a munkavállaló tényleges munkavégzésének időtartama elegendő volt ahhoz, hogy a foglalkoztatása során a munkaköréhez kapcsolódó kellő szaktudást, ismeretet megszerezze.

[50] A versenytilalmi megállapodás alapvetően a munkáltató érdekét szolgálja és a gyakorlatban annak feltételeit is a munkáltató határozza meg. A felperesi munkaszerződés 12. pontjába foglalt versenytilalmi megállapodás egyértelműen rendelkezett a felek jogairól és kötelezettségeiről. A megállapodás szerint a munkaviszony megszűnését követő legfeljebb két évig a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül a felperes nem jogosult olyan kül- vagy belföldi társaság részére munkát végezni, amely az alperessel részben vagy egészben megegyező tevékenységet folytat, vagy amely közvetlenül vagy közvetve az alperes vagy a cégcsoport versenytársának minősül, illetve ilyen társaságban sem közvetlen, sem közvetett részesedést nem szerezhet. A megállapodás előírta azt is, hogy a volt munkavállaló folyamatosan jelezni köteles a munkáltató felé, ha akár nevesített, akár nem nevesített konkurens cégnek kíván munkát végezni, akár munkaviszony, akár megbízási jogviszony keretében.

[51] A versenytilalmi megállapodás aláírásával – az adott esetben a munkaszerződés megkötésével – a felek között kötelelem keletkezett, amely kötelezettség a szolgáltatás teljesítésére és jogosultság a szolgáltatás teljesítésének követelésére (Ptk. 6:1.§ (1) bekezdés). Az elsőfokú bíróság ezért a kötelmi jog alapvető szabályaival ellentétesen állapította meg, hogy a felperes az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség alapján köteles volt kezdeményezni annak tisztázását, a munkaviszonya megszűnése után milyen kötelezettségei vannak. Az elsőfokú bíróság tévesen hivatkozott a versenytilalmi megállapodás rendelkezéseire, mivel a munkaszerződés 12.4 pontjában a felek arra az esetre határoztak meg tájékoztatási kötelezettséget, amennyiben a felperes versenytársnál kíván elhelyezkedni. E szerződéses rendelkezésből azonban nem következett, hogy a felperes köteles volt a munkaviszonya megszüntetésekor és azt követően tájékozódni arról, hogy az alperes szándékozik-e az elállás jogával élni, illetve szándékozik-e fizetni az esedékességgel. A bíróság nem értelmezhetette kiterjesztően és nem bővíthette a felek szerződésének tartalmát utóbb, az alperes egyoldalú érvelése alapján a felperes hátrányára. A fentiekre tekintettel a felperes részéről az együttműködési és tájékoztatási kötelezettségre vonatkozó, az Mt. 6. § (4) bekezdése szerinti általános magatartási követelmények megsértése nem volt megállapítható. Amennyiben az alperes nem tartott igényt a szerződéses kötelezettségek betartására, az ő érdekkörébe tartozott, hogy ennek megfelelően járjon el.

[52] A felperes munkaszerződésében a felek próbaidőben is megállapodtak, ezért az alperesnek tisztában kellett lennie azzal, hogy a felperes a próbaidő alatt bármikor, azonnali hatállyal, indoklás nélkül megszüntetheti a munkaviszonyát. Ezért az alperes a munkavállalói jognyilatkozat váratlanságára alaptalanul hivatkozott, illetve az elsőfokú bíróság alaptalanul értékelte a felperes terhére azt, hogy a próbaidő alatt felmondott a jogszabályban biztosított lehetőséggel élve.

[53] A munkáltató az elállás jogával csak a teljesítés megkezdését megelőzően élhet. Az Mt. 24. § (1) bekezdése értelmében az írásbeli jognyilatkozat akkor tekinthető közltnak, ha azt a címzettnek vagy az átvételre jogosult más személynek átadják. A közlés akkor is hatályos, ha a címzett vagy az átvételre jogosult más személy az átvételt megtagadja vagy szándékosan megakadályozza. Az Mt. 24.§ (4) bekezdése értelmében vita esetén a jognyilatkozatot tevő felet terheli a közlés tényének bizonyítása. Az előbbiekre tekintettel az elsőfokú eljárásban az alperesnek nem csak azt kellett bizonyítania, hogy a munkaviszony 2020. február 3-ai megszűnéséig az elállás jogával élt, hanem a felperes vitatására tekintettel azt is, hogy az elállásra vonatkozó jognyilatkozatot ezen időpontig közölte a felperessel.

[54] Az elsőfokú bíróság ebben a körben a tényállást hiányosan, illetve iratellenesen állapította meg. Peradat, hogy a felperes a próbaidő alatt, 2020. február 3. napjával azonnali hatállyal megszüntette a munkaviszonyát. Ezzel kapcsolatban előzetesen HR vezető neve HR vezető, továbbá a Települési gyáregység igazgatója részére 2020. január 31-én a délutáni órákban küldött e-mailt. Az üzenet tartalmát az elsőfokú bíróság hiányosan állapította meg, mert abban a felperes a felmondási szándékával összefüggésben korábbi telefonos egyeztetésre is hivatkozott. A felek közötti elszámolásra, azaz a munkáltató eszközeinek

leadására 2020. február 3-án előre egyeztetett időpontban került sor, amikor a felperes a reggeli órákban megjelent az alperes irodájában. A becsatolt jegyzőkönyvek szerint ekkor kerültek átadásra az általa használt, alperes tulajdonában lévő eszközök. Az átadásnál az iratokon a pontos idő is rögzítve lett, ami szerint a felperes a délelőtti órákban még a telephelyen tartózkodott.

[55] A peradatok szerint 2020. február 3-ai keltezéssel az alperes ügyvezető igazgatója és a HR vezető (HR vezető neve) a versenytilalmi megállapodástól történő elállási nyilatkozatot írt alá, amellyel összefüggésben az elsőfokú bíróság azt állapította meg, hogy a munkáltató a nyilatkozatot és a „kilépési papírokat” a munkaviszony megszűnése napján postázta a felperes részére.

[56] Az elsőfokú bíróság a bizonyítási eljárás adatainak mellőzésével, a jogszabály és a KMK vélemény téves értelmezésével megalapozatlan következtetéseket vont le az elállási nyilatkozat közlésének körülményeit illetően és a Pp. 279.§ (1) bekezdése megsértésével olyan kérdéseket vont értékelése körébe, amelyek jelentőséggel nem bírtak az ügy érdemi elbírálása szempontjából. A bizonyítékok ellenére, kizárólag az alperes ellentmondásos nyilatkozataira és az életszerűsége hivatkozva találta bizonyítottnak a közlést, ami nem pótolta a tanúvallomáson vagy okiraton alapuló bizonyítást a Pp. 265.§ (1) bekezdésére figyelemmel.

[57] Az elsőfokú bíróság alaptalanul állapította meg, hogy önmagában az alperesi munkáltatói eljárási rend alkalmas volt annak igazolására, hogy az elállási nyilatkozatot a felperessel közölték. Az alperes elállási nyilatkozata postázására – az alperesi előadásnak megfelelően a munkáltatói igazolásokkal együtt - nyilvánvalóan nem kerülhetett sor a munkaviszony megszűnésekor, vagyis 2020. február 3-án, mivel a postai küldeményben elhelyezett munkáltatói igazolások kiállítására csak ezt követően, 2020. február 11-én került sor.

[58] Az alperes állítása szerint 2020. február 3-án a már írásba foglalt elállási nyilatkozata személyes átadását a felperes szándékosan megakadályozta, amikor a munkahelyén tartózkodott, konkrét tényállítást ugyanakkor nem tett a felperes átadást megakadályozó magatartására. A fentebb kifejtettek szerint a Települési gyáregységben dolgozó HR munkatársakat nem érte váratlanul a felperes megjelenése 2020. február 3-án, hiszen készültek a vele történő elszámolásra. Ekkor a felperes minden nála lévő eszközzel elszámolt, a szükséges dokumentációt átadták neki és azokat aláírta. Ezen tényekre figyelemmel az alperes nem adott magyarázatot arra, mi képezte akadályát annak, hogy a már rendelkezésre álló elállási nyilatkozatot átadják személyesen a felperesnek. Nem vitatottan a felperessel kapcsolatos elszámolás szükségességéről a neki címzett e-mail alapján a HR vezetőnek is tudomása volt, vagyis az alperesnek lehetősége volt a munkaszerződés ismeretében arra, hogy az elállás tekintetében a szükséges intézkedéseket megtegye. Az alperes tehát alaptalanul hivatkozott a döntési és cselekvési lehetősége korlátozására, hiszen ennek ellentmond, hogy állítása szerint az elállási nyilatkozatot 2020. február 3-án írásba foglalták. Az iratot az ügyvezető mellett HR vezető neve HR vezető is aláírta, mégsem tett

intézkedést az irat felperes részére történő átadása érdekében. Az alperes HR apparátusának ugyanis tisztában kellett lennie a munkaszerződés tartalmával és azzal, hogy az abban foglaltak szerint az elállási nyilatkozatot közölni kell a jognyilatkozat címzettjével. Az ehhez kapcsolódó intézkedések elmaradása nem volt a felperes terhére értékelhető.

[59] Az alperes tévesen hivatkozott a fellebbezési ellenkérelmében arra, hogy jelen perben kifejezett részletszabály hiányában, a munkaviszony azonnali hatállyal történt megszüntetésére tekintettel az általános magatartási követelmények alapján kell elbírálni a jogvitát. A másodfokú bíróság a releváns és jelen ügyre is alkalmazandó jogszabályi rendelkezések és az azon alapuló bírói gyakorlat mellőzésére nem látott lehetőséget. A bíróságok a Pp. 7.§ (1) bekezdése 8. pontja alapján nem mellőzhetik a perben releváns anyagi jogi jogszabályi rendelkezést, amely az alanyi jogot közvetlenül keletkeztető tényeket meghatározza és az igény támasztására feljogosít. A versenytilalmi megállapodásra vonatkozó törvényi szabályozás külön nem érinti a jogviszony megszüntetésének módját és az e szerződésekhez kapcsolódó jognyilatkozatok közlésének kérdését sem szabályozza az általánoshoz képest eltérően. Mindezek alapján az alperesnek, mint a szerződést kezdeményező félnek kellett volna ezt a kérdést a megállapodás keretében rendezni adott esetben úgy, hogy a próbaidő után köt versenytilalmi megállapodást. Erre is tekintettel a felperes versenytilalmi megállapodással összefüggő igényét nem befolyásolta a munkaviszony megszüntetésének módja.

[60] A küldemény tartalma és a 2020. február 3-a utáni események nem befolyásolták az elállási nyilatkozat értékelését, mert a versenytilalmi megállapodás 12.5. pontja alapján az elállás joga az alperest a munkaviszony megszűnéséig illette meg. Ebből következően az alperes legkésőbb 2020. február 3-án köteles volt az elállási nyilatkozatát a felperes tudomására hozni. A felperes részére aznap bizonyítottnak nem adták át az elállási nyilatkozatot. A vállalt kötelezettség teljesítését megelőzően közölt elállás hiányában az alperes nem mentesült a versenytilalmi megállapodás teljesítése alól.

[61] Az elsőfokú bíróság a jogszabály teljes félreértelmezésével vonta értékelése körébe a felperes versenytilalmi időszakban tanúsított, a versenytilalmi megállapodás teljesítésén kívül eső magatartását. Amint arra a Kúria a KMK vélemény 4. pontjában kitért, a versenytilalmi megállapodásban meghatározott ellenérték rendeltetése a jövedelemszerzés lehetőségének a korlátozására tekintettel az, hogy a munkáltató pénzfizetéssel biztosítsa legalább részben a megélhetés költségeit a versenytilalmi korlátozással érintett munkavállaló számára (BH2001.84). A Kúria azt is rögzítette, amennyiben a munkavállaló megkezdte a versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettsége teljesítését, vagyis nem helyezkedik el a tilalommal érintett körbe tartozó munkáltatónál, abban az esetben a munkáltató akkor is köteles teljesíteni a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, ha egyébként a munkavállaló nincs is olyan helyzetben, hogy a gazdasági érdekeit sértse, veszélyeztesse.

[62] Ebből következően a jelen munkaügyi perben nem volt lehetőség annak vizsgálatára, hogy a felperes milyen módon biztosította a megélhetését, elhelyezkedett-e, volt-e jövedelme, bevétele. Az elsőfokú bíróság téves jogértelmezés alapján a kárenyhítés

szabályaihoz igazodóan vizsgálta a felperes magatartását annak ellenére, hogy ez a körülmény a versenytilalmi megállapodás teljesítését nem befolyásolta.

[63] A fentiekre figyelemmel a felperes a keresete jogalapját aggálytalanul bizonyította. A versenytilalmi megállapodás jogszerű elállás hiányában mindkét felet kötötte az abban foglaltak teljesítése érdekében.

[64] Az alperes nem terjesztett elő viszontkeresetet arra vonatkozóan, hogy a felperes megszegte a versenytilalmi megállapodást. Az elsőfokú eljárás során, a perfelvétel lezárásáig arra hivatkozott, hogy munkáltatóként határidőben elállt a szerződéstől, továbbá a felperes nem helyezkedett el, csak várta az ellenértéket. A Pp. 373.§ (1) bekezdése értelmében ezért az alperes a fellebbezési eljárásban már nem vitathatta, hogy a felperes eleget tett a versenytilalmi megállapodásban vállalt kötelezettségének. Az összecszerűséggel kapcsolatos bizonyítás elmaradására is alaptalanul hivatkozott. A versenytilalmi megállapodás 12.2. pontjában rögzítették a felek a felperest megillető juttatás havi mértékét, a kifizetés ütemezését és a 12.1. pontban azt is, hogy legfeljebb két évig terheli a megállapodásban foglaltak betartása a felperest. Az alperes a munkaviszony megszűnéséig ettől eltérő nyilatkozatot nem tett. Ebből következően irányadó volt a felek megállapodása, miszerint a „kártalanítás” kifizetése két egyenlő részletben történik a tilalom fennállásának felénél, illetve utolsó napját követően utólag. Ezért a felperes további bizonyításra nem volt köteles azzal kapcsolatban, hogy a munkaviszonya megszűnését követő egy év elteltével, milyen összeg megfizetésére volt köteles az alperes. Az alperes az összecszerűséget, azaz a számítás módját az elsőfokú eljárás során nem vitatta, ezért ennek felülbírálatára sem volt lehetőség a fellebbezési eljárásban.

[65] A bíróságok jogalkalmazása során végzett jogértelmezésre vonatkozóan – a joggyakorlat egysége és a jogbiztonság érdekében - az Alaptörvény 28. Cikke határoz meg követelményt. E szerint a bíróságok a jogalkalmazás során a jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak. Az elsőfokú ítéletben kifejtett jogszabály értelmezés – a fent részletezettek szerint – az előbb idézett egyik elvárásnak sem felelt meg.

[66] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság a Polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatta és az alperest a kereseti kérelemnek megfelelően marasztalta a késedelmi kamatra is kiterjedően, figyelemmel a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § (1), (3) bekezdése alapján.

Záró rendelkezések

[67] A felperes pernyertessége okán indokolt volt a perköltségre vonatkozó rendelkezés felülbírálata is a Pp. 383.§ (5) bekezdése értelmében. A másodfokú bíróság ezért a Pp. 80. § és 81. §, 83. § (1) bekezdése alkalmazásával rendelkezett a pernyertes felperest megillető első- és másodfokú perköltség összegéről. A felperes a perköltségigényét a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) és (5) bekezdése alapján számította fel áfa figyelembevételével. A fellebbezett pertárgyértékre, azaz 5.600.000 forintra figyelemmel a másodfokú bíróság ennek megfelelően határozta meg a felperest megillető perköltség összegét.

[68] Az eljárási illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 39. § (1) bekezdésén, 42. § (1) bekezdés a) pontján és 46. § (1) bekezdésén alapult, figyelemmel a fellebbezett pertárgyértékre. Az alperes nem igazolta, hogy az elsőfokú eljárás során lerótt 168.000 forint illetéket, ezért az elsőfokú eljárásra irányadó teljes összeg megfizetésére köteles.

[69] A másodfokú bíróság tájékoztatja a feleket, hogy az illetéket a NAV 10032000-01070044-09060018 illetékbevételei számlájára kell befizetni, a közleményben fel kell tüntetni az illetékfizetési kötelezettséget tartalmazó jogerős bírósági határozatot hozó bíróság megnevezését, a bírósági ügyszámot, a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[70] Az eljárási illetékre és a fellebbezési illetékre vonatkozó rendelkezés az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 42. § (1) bekezdésén, 46. § (1) bekezdésén és 78. § (4) bekezdésén alapult, figyelemmel a polgári és közigazgatási bírósági eljárás során meg nem fizetett illeték és állam által előlegezett költség megfizetéséről szóló 30/2017. (XII. 27.) IM rendelet 3.§ (2a) bekezdésére.

Budapest, 2023. március 30.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
előadó bíró

dr. Szalai Beatrix s.k.
bíró