



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
1.Mf.31.224/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a képviselő2 (cím7 C1 torony (HOB), ügyintéző: felperesi képviselő) által képviselt **felperes1** (cím2) **felperesnek**, a képviselő1 (cím6, ügyintéző: alperesi képviselő ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) **alperes** ellen, versenytilalmi megállapodás ellenértéke iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 1.M.70.860/2023/13. sorszámú ítélete ellen a felperes által 17. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán, meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg 112.560 (száztizenkettőezer-ötszázhatvan) forint fellebbezési illetéket az Adó- és Vámhatóság illetékbevételei számlája javára. A fellebbezési illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

I n d o k o l á s

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

[1] Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás szerint az alperes 2015. február 23. napjától állt a felperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban értékesítő, később üzletfejlesztési igazgató munkakörben. A felperes cégjegyzékbe bejegyzett főtevékenysége 7810'08. munkaközvetítés. A felperesi társaság ún. „fejvadász” tevékenységgel foglalkozik, a megbízó által meghatározott kompetenciákkal bíró munkavállalót jutalék ellenében felkutatja a piacon, majd a megbízó és a munkavállaló munkaviszonyt létesít.

[2] A 2017. május 25-i munkaszerződés módosítás alapján a felperes munkaköre üzletfejlesztési igazgatóvá módosult, személyi alapbére 250.000.- forint/hó, amelyen felül 200.000.- forint/hó alapbéren felüli titoktartási pótlék is megillette. A munkaszerződés módosítás 15. pont 1. bekezdése szerint a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkáltató egy fokozottan információérzékeny területen tevékenykedik, ezért a munkavállalóra fokozott titoktartási kötelezettségek hárulnak a munkáltató üzleti titkainak és üzleti érdekeinek védelmében, melyért a munkavállalók felelősséggel tartoznak. Ezt követően a munkaszerződés módosítás szabályozza a munkavállalónak azon kötelezettségét, hogy a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, az üzleti titok és alapvető fontosságú információk megőrzésére vonatkozó kötelezettségét, majd a 7. pont szerint a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adat, információ a munkáltató tulajdonát képezi, ezt harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át, továbbá ezeket saját hasznára nem használhatja fel. Különösen ide tartozik a felperes1 keresési, kiválasztási, interjúztatási, üzletfejlesztési módszertana és know-how-ja, valamint a felperes1 üzletfelei és ügyfélkapcsolatai. A munkavállalónak ezen titoktartási kötelezettsége és saját hasznára történő felhasználásának tilalma a munkaviszony alatt és a munkaviszony megszűnte után öt évig fennáll. A munkavállaló hasonló tevékenységű vállalkozásban (akár saját, akár más tulajdonú) a jelen munkavállalói minőségében megismert, vagy bármilyen közvetett vagy közvetlen kapcsolatban lévő ügyfelekkel a felperes1 főtevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenység során üzleti kapcsolatba sem közvetve, sem közvetlenül nem léphet, sem ezen munkaszerződés tartalma alatt, sem annak megszűnése utáni öt évig. Ezen titoktartási kötelezettséget és saját hasznára történő felhasználási, szolgáltatási és üzletszerzési tilalmat munkavállaló vállalja, amelyet e szerződés aláírásával tanúsít. A munkavállalót fokozott titoktartási kötelezettségének megtartásáért aktív munkaviszonya alatt pótlék illeti meg. A munkavállalónak a jelen pontban részletezett kötelezettségeinek részleges vagy teljes megsértése esetén teljes körű kártérítési kötelezettsége áll fenn a munkavállalóval szemben.

[3] Ugyanilyen rendelkezést tartalmazott a felek között létesült 2019. január 2-i munkaszerződés módosítás 15.7. pontja is azzal a különbséggel, hogy tartalmazta, hogy a munkavállaló hasonló tevékenységű vállalkozásban (akár saját, akár más tulajdonú) jelen munkavállalói minőségében megismert, vagy bármilyen közvetett vagy közvetlen kapcsolatban lévő ügyfelekkel vagy potenciális ügyfelekkel a felperes1 főtevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenység során üzleti kapcsolatban sem közvetve, sem közvetlenül nem léphet, ezen munkaszerződés tartalma alatt, sem annak megszűnése után öt évig.

[4] A felek a munkaviszonyt 2019. november 15. napján közös megegyezéssel szüntették meg. A közös megállapodás 5. pontja szerint „a munkavállaló a munkáltatóval fennállott munkaviszonya során a munkáltatóról, partnereiről, munkatársairól tudomására jutott tényeket, adatokat, információkat, így különösen, de nem kizárólagosan a munkáltatóval, illetve annak bármilyen kapcsolat vállalkozásával kapcsolatos pénzügyi információkat, üzleti terveket, alkalmazottak és tisztségviselők adatait, pénzügyi és egyéb üzleti terveket workflow-t, know-how ismereteket és eljárásokat, mint üzemi/üzleti titkot,

illetve személyes adatot a vonatkozó rendelkezésekkel összhangban a munkaviszonyának megszűnését követően is köteles korlátlan ideig megőrizni.

Ezen túlmenően a munkavállaló vállalja, hogy a munkaszerződés 15. pontjában kikötött, a munkavállaló által elfogadott titoktartási rendelkezések a jelen megszüntetést követő 5 évig (60 hónapig) továbbra is betartja. Ennek keretében a munkavállaló köteles az eddigi munkavégzése során tudomására jutott valamennyi tény, adatot, információt titokban tartani, hiszen azok a munkáltató tulajdonát képezik. Ezeket harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával adhatja át, valamint ezeket saját hasznára sem használhatja fel. Különösen ide tartozik a munkáltató keresési, kiválasztási, interjúztatási, üzletfejlesztési módszertana és know-how-ja, valamint a munkáltató üzletfelei és ügyfélkapcsolatai. Az erre vonatkozó, a munkavállalót terhelő tilalom a jelen közös megegyezést követő 5 évig (60 hónapig) hatályban marad. A munkaszerződés aláírásakor a munkavállaló vállalta továbbá, hogy a munkaviszony keretében megismert, vagy bármilyen közvetett vagy közvetlen kapcsolatban lévő ügyfelekkel vagy potenciális ügyfelekkel a munkáltató fő tevékenységével megegyező, vagy ahhoz hasonló tevékenysége során üzleti kapcsolatba sem közvetve, sem közvetlenül nem léphet a munkaszerződés megszűnését követő 5 évig (60 hónapig). A munkavállaló ezen titoktartási kötelezettségek megtartásáért havi pótlékra jogosult, amelyet a munkáltató rendben meg is fizetett a munkavállaló részére munkaviszonyának fennállása alatt”.

[5] A megállapodás 6. pontja szerint „A felek rögzítik továbbá, hogy a munkáltató a munkavállaló munkájának és munkaeszközeinek átvilágítása során az alábbiakra jutott:

a) A munkavállaló a munkáltató munkatársaival hitelesített jegyzőkönyv tanúsága szerint több száz, a munkáltató tulajdonát képező névjegyet engedély nélkül eltulajdonított a munkáltató irodájából, melyet a munkavállaló lacímére elvitt és ott tárolt.

b) A munkáltató informatikai rendszereit felügyelő rendszergazda cég informatikai és GDPR szakértője informatikai és GDPR vizsgálatot folytatott a munkavállaló céges laptopján (beleértve az azon található adatokat és a céges levelezést) és céges mobiltelefonján (beleértve az azon található adatokat és híváslistát). Ezek alapján munkáltató részéről alappal felmerül annak lehetősége, hogy a munkavállaló a munkaviszonya fennállta során a munkáltató tulajdonát képező üzleti titkot adott át illetéktelen harmadik személynek és/vagy azokkal a munkáltató versenytársát kereste meg.

c) A munkavállaló által korábban vezetett üzletfejlesztési csapat munkatársai munkavállaló munkavégzés alóli felmentését követően egybevetették az elmúlt 3 hónap tárgyalásait, tárgyalásjelentéseit, munkavállaló bejegyzéseit a munkáltató által vezetett vevői adatbázissal, valamint a munkavállaló céges levelezésével. Ezek alapján egyértelmű megállapításra került munkavállaló súlyos gondatlansága és felmerült a munkavállaló általi szándékos károkozás súlyos aggálya is, amelynek értelmében a munkavállaló legfontosabb feladatát, az ajánlatok és szerződések nyomon követését elhanyagolta, mely alapján munkáltatói kártérítési igénnyel élhet.

[6] A fenti pontok értelmében munkáltató jogszerűen azonnali hatályú felmondással élhetne a munkavállaló irányában. Ennek következményeként munkavállalóval szembeni, a munkavállaló által 2017. január 6. napján, illetőleg a 2018. augusztus 25. napján vállalt kötelezettségvállalások kikényszerítése. Ezek keretében a munkavállaló vállalta, hogy a munkaviszonyát fenntartja legalább 2024. január 6. napjáig – ennek hiányában a

munkavállaló kötelezettséget vállalt arra, hogy munkaviszonya megszűnésének napjától kezdődően minden érintett hónapban 100.000 Ft (százezer forint) összeget fizet munkáltató részére, amely összeg a munkaviszony megszűnésének napján egy összegben lenne esedékes és a munkavállaló által megfizetendő. Ez az összeg a jelen közös megegyezés dátumától számítottan mintegy hozzávetőleg 5.000.000 Ft (ötmillió forint) összeget tesz ki”.

[7] A megállapodás 7. pontja szerint „Azt feltételezve, hogy a munkavállaló jelen közös megegyezésben vállalt rendelkezéseket a jelen közös megegyezés keltétől számított 5 évig (60 hónap) jóhiszeműen maradéktalanul betartja, a munkáltató eltekint a munkavállalóval szembeni, a munkavállaló által 2017. január 6. napján, illetőleg a 2018. augusztus 25. napján vállalt kötelezettségvállalások kikényszerítésétől. A jelen közös megegyezés aláírásával a munkavállaló kifejezetten vállalja, hogy amennyiben a munkavállaló a jelen közös megegyezésben foglaltakat akár szándékosan, akár gondatlanul megszegi, úgy a munkavállaló a munkáltató első, indokolással ellátott írásbeli fizetési felszólítását követő legkésőbb 5 munkanapon belül köteles a fenti összeget jegybanki alapkamattal növelve egyösszegben megfizetni a munkáltató részére. A munkavállaló tudomásul veszi továbbá, hogy ennek elmulasztása esetén teljes munkajogi, illetve büntető- és polgári jogi felelősséget vállal”.

[8] A megállapodás 8. pontja szerint „A munkaviszony megszűnését követő 2 évig (24 hónapig) a munkavállaló

- a) Sem közvetlenül, sem közvetve nem keresheti meg a munkáltató munkavállalóját annak érdekében, hogy az a munkaviszonyát a munkáltatónál megszüntesse.
- b) Nem tanúsíthat olyan magatartást, amely azt eredményezi, hogy bármely független szerződő fél akár csak legkisebb mértékben is csökkenti, vagy megszünteti a munkáltatóval fennálló üzleti kapcsolatát.
- c) Nem keresheti meg a munkáltató jelenlegi vagy leendő partnereit, ügyfeleit.
- d) Más módon sem okozhatja a munkáltató üzletének csökkentését.
- e) Különösen nem nyújthat tanácsadást és nem létesíthet munkaviszonyt, vagy munkavégzésre irányuló bármilyen egyéb jogviszonyt semmilyen munkakörben sem (így különösen, de nem kizárólagosan, megbízási, vagy vállalkozói jogviszonyt, részmunkaidőt, ingyenes munkavégzést) a munkáltató versenytársainál vagy versenytársai bármely kapcsolat vállalkozásainál, vagy a versenytársak érdekkörébe tartozó bármely vállalkozásnál, vagy munkavállaló saját (rész)tulajdonú vagy közvetlen vagy közeli hozzátartozója érdekkörébe tartozó személy által vezetett, vagy (rész)tulajdonolt társaságban (versenytárs tevékenységi körnek minősül különösen a HR tanácsadás, fejtárgy, munkaközvetítés, vezető kiválasztás, munkaerőközvetítés, vagy más, alapvetően ehhez hasonló, vagy ehhez kapcsolódó tevékenység) akár belföldön, akár külföldön.

[9] A jelen bekezdés szempontjából „leendő partner, ügyfél” magában foglal mindenkit, akivel a munkáltató bármely munkavállalója a munkáltató fennállása alatt bármikor találkoztartott, telefonon egyeztetett, vagy elektronikus levelezést folytatott jelenlegi vagy jövőben folytatni tervezett üzleti tevékenység tekintetében.

[10] A félreértések elkerülése érdekében a felek rögzítik, hogy a munkavállaló szabadon megkeresheti a munkáltató volt, jelenlegi vagy leendő partnereit és üzletfeleit olyan áruk és/vagy szolgáltatások értékesítése kapcsán, amelyeknek nem tartoznak a versenytárs tevékenységi körökbe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[11] A felek rögzítik, hogy az előző pontban vázolt versenytilalmi megállapodás ellenértékét bruttó kétmillió forintban határozzák meg, amely havonta, összesen huszonnégy egyenlő részletben kerül kifizetésre a munkavállaló részére. A munkavállaló vállalja továbbá, hogy a jelen 8. pont szerint vállalt kötelezettségeit a fenti 2 év (24 hónap) lejártát követően további 3 évig (36 hónapig) megtartja és a jelen 8. pontban a munkáltató által megfizetni vállalt összeget ezen kötelezettsége ellenértékeként arányosnak tartja.

[12] Abban az esetben, ha a munkavállaló a fent írt versenytilalmi megállapodást megszegi, köteles a munkáltató részére annak összegét az egyes érintett naptári félévek első napján érvényes jegybanki alapkamat 5%-kal növelt értékével megegyező összeget a tilalom megsértésével egyidejűleg egy összegben megfizetni, a munkáltató első felszólítását követő 3 munkanapon belül. Munkavállaló tudomásul veszi, hogy fenti írt versenytilalmi megállapodás megszegésének következményeként a munkavállaló a 6. pontban részletezett hozzávetőlegesen ötmillió forintos kötelezettségét szintúgy az egyes érintett naptári félévek első napján érvényes jegybanki alapkamat 5%-kal növelt értékével megegyező összeget köteles egy összegben megfizetni a munkáltató első felszólítását követő 3 munkanapon belül”.

[13] Az alperes 2019. december 9. napján létesített munkaviszonyt a cég2-vel key-account manager munkakörben. A cég2 IT tanácsadási tevékenységgel foglalkozik, tevékenysége során nem közvetít munkaerőt az ügyfél számára, hanem az előre meghatározott feladatot saját állományában levő munkavállalókkal végzi el. A cég2 az IT szakterületen különleges szaktudást igénylő feladatokat lát el, ezért a kialakult gyakorlat szerint az új ügyfelek részére azzal igazolja az igény szerinti speciális ismeretek rendelkezésre állását, hogy a teljesítés során eljáró munkavállalói szakmai önéletrajzát az ügyfél számára előzetesen megküldi, majd személyes találkozóra is sor kerül.

[14] A felperes ügyfele volt az cég1., mely társaság rendszeresen ad megbízásokat a felperes számára, hogy a megfelelő képességekkel rendelkező munkavállalókat felkutassa a piacon, és így biztosítsa az informatikai területen fennálló, speciális szaktudást feltételező munkaerőforrás igényét. Az alperes munkakörében eljárva az cég1. megrendeléseit teljesítése során is eljár, ennek során az cég1. ügyvezetőjével tartotta a kapcsolatot.

[15] A cég2 vezetője tanú1 és az cég1. ügyvezetője tanú2 2021. októberében tárgyalásokat folytattak az cég1. esetleges megrendelésével kapcsolatban. A személyes

megbeszélés eredményeképpen tanú1 azt az utasítást adta az alperesnek, hogy e-mailben küldje meg az általa kiválasztott, a cég2 alkalmazásában álló munkavállalók önéletrajzát tanú2 részére. A levelezés során a felperes az alábbi levelet írta tanú2 részére: „Kedves tanú2 Mindenekelőtt szeretnék bemutatkozni. Alperes1 vagyok és key account managerként dolgozom a cég2nél. Ami érdekes lehet, hogy nekünk már pár éve volt személyes megbeszélésünk, de akkor még a felperes1-nél (fejvadász cég) dolgoztam. Remélem emlékszel még rám. tanú1 kérésének megfelelően szeretnék bemutatni még két jelöltet. CV-ket csatolmányként találod. Amennyiben érdekes/ek lehetnek számodra, kérlek jelezz vissza és már szervezzük is az interjúkat. Előre köszönöm, alperes1”

Kereset és ellenkérelem

[16] A felperes keresetében 5.000.000.- forint kártérítés és kamatai, másodlagosan 1.857.000.- forint és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest kártérítés címén arra hivatkozással, hogy az alperes megszegte a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntető megállapodás 8. b) c) és d) pontjait azzal, hogy megkereste az cég1-t.

[17] Előadta, hogy a felperes és az alperes új munkáltatója versenytársak, mert ugyanazt az ügyféligényt elégítik ki. Technikai jellegű különbség, hogy melyik céggel állnak munkaviszonyban a munkavállalók, a lényeg az, hogy mind a felperes, mind az új munkáltató egy másik cég munkaerőforrás igényét elégíti ki. Előadta, hogy az alperes a felperesi belső ügyviteli rendszerbe azt a bejegyzést tette a cég2-vel kapcsolatban, miszerint „ők is fejvadásznak, mivel outsourcinggal foglalkoznak”. Továbbá az alperes a titoktartási kötelezettséget megszegte, amikor az cég1-vel kapcsolatba lépett és az e-mailjét azzal a bemutatkozással kezdte, hogy ő a felperes korábbi munkavállalója.

[18] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Állította, hogy nem szegte meg sem a munkaszerződést, sem a megállapodást, az alperes jelenlegi munkáltatója nem versenytársa a felperesnek, a titoktartási kötelezettségét sem sértette meg. Az új munkáltatójának fő tevékenysége információ-technológiai szaktanácsadás, amely tevékenység nem azonos a felperes fejvadászattal foglalkozó tevékenységével, így a két társaság egymásnak semmilyen szempontból nem versenytársa. A key account menedzser az ügyfelekkel tárgyalásokat bonyolít, új megoldásokat, ajánlatokat tesz szükségleteinek megfelelően, ezzel szemben a fejvadász jutalék ellenében a megbízó igényeinek megfelelő potenciális munkavállalókat kutat fel és köt össze a megbízóval annak érdekében, hogy a megbízó és a fejvadász által ajánlott potenciális munkavállalók munkaviszonyt létesítsenek egymással. A cég2 IT tanácsadási tevékenységgel foglalkozik, a felek közötti szerződés tárgya nem munkaerőközvetítés vagy munkaerőkölcsonzés, hanem IT tanácsadás. A tevékenysége azért különbözik a felperes által folytatott tevékenységtől, mert nem munkaerőhiányra, hanem kompetenciahiányra reagál és keres megoldást az ügyfél számára. Az IT szaktanácsadási tevékenység keretében az IT szolgáltató cég alkalmazásában álló fejlesztők végzik el a megrendelés tárgyát képező munkát, munkajogi kapcsolat nem jön létre az adott szakember és a megrendelő között. A cég2 az új ügyfelek részére azért mutatja be a saját munkavállalói szakmai önéletrajzát, mert egy bonyolult és komplex IT szakmában így

szerezhet bizonyosságot az ügyfél, hogy az IT tanácsadó cég rendelkezik a megfelelő kompetenciával.

[19] A felperes által hivatkozott levélváltás előzménye volt az alperes feletteseként dolgozó tanú1 és az cég1 ügyvezetője, tanú2 közötti egyeztetés. Az e-mailekből is kitűnik, hogy nem az alperes kereste meg az cég1-t és nem az ő közreműködése következtében lépett egymással kapcsolatba a két cég, az alperes csupán tanú1 utasítására továbbította az cég1. részére a cég2 által nyújtandó informatikai szaktanácsadást ténylegesen elvégző, de a cég2 alkalmazásában álló szakemberek szakmai tapasztalatát összefoglaló önéletrajtokat. A levelezésben írt rövid bemutatkozással, ami során az cég1-vel korábban fennállt kapcsolatára utalt, nem sértett üzleti titkot, mert a bemutatkozás nem bír üzleti titoknak megfelelő értékkel.

[20] A felperes a belső ügyviteli rendszerben szereplő bejegyzéssel kapcsolatban vitatta, hogy az tőle származik. Egyébként a bejegyzés tartalmilag nem támasztja alá a felperes érvelését, ugyanis a fejadászat és az outsourcing nem azonos tevékenységek.

Pertörténet

[21] A Fővárosi Törvényszék 1.M.70.123/2022/25. sorszámú ítéletével a keresetet elutasította. A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság 1.Mf.31.121/2023/6. számú végzésével az elsőfokú bíróság ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárásra és új határozat hozatalára utasította. A másodfokú bíróság előírta, hogy szükséges vizsgálni a szerződések tartalmát a szerződéskötési szándék feltárásával, azt, hogy mit értettek a felek a kapcsolt vállalkozás és a versenytárs tevékenység alatt. Vizsgálni kell az egyes szerződések jogi természetét, az azokban kikötött ellenértéket, a szerződésszegés esetére az abban meghatározott jogkövetkezményt, továbbá valamennyi megállapodás érvényességét, a részleges vagy teljes érvénytelenség megállapítása esetén annak jogkövetkezményeit.

A megismételt eljárás

[22] A megismételt eljárásban a felperes keresetmódosításában 6.407.000.- forint versenytildmi megállapodás ellenértéke és kamatai megfizetésére kérte kötelezni az alperest azzal, hogy annak egy része a közös megegyezékes munkaviszony megszüntetésben rögzítettek alapján kifizetett 1.857.000.- forint, másik része pedig a titoktartási pótlék címén kifizetett 4.550.000.- forint. Állította, hogy a felek között versenytildmi megállapodás jött létre. E körben hivatkozott arra, hogy ilyen versenytildmi megállapodást tartalmaz a 2017. május 25-i és 2019. január 2-i munkaszerződés módosítások 15. pontjának 7. bekezdése, a 2019. november 22-i közös megegyezékes munkaviszony megszüntetés 5. pontja és 8. pontja. Ezeket a rendelkezéseket sértette meg a felperes.

[23] Állította, hogy a megállapodások az Mt. 29. § (3) bekezdése szerint részlegesen érvénytelenek, mert azokban az öt év kikötése kógens jogszabályi rendelkezésbe ütközik. A felek azonban az öt éves időtartam nélkül is megállapodtak volna, így azt úgy kell tekinteni, hogy két évre vonatkoznak.

[24] Előadta, hogy a megállapodások megkötésével a felek szándéka kifejezetten arra irányult, hogy az alperes a munkaszerződés megszüntetését követően se gyakoroljon olyan magatartást, amely a felperesi munkáltató gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Az volt a cél, hogy az alperes ne kerüljön a munkáltató tevékenységéhez hasonló vállalatnál a munkáltató ügyfelével kapcsolatba. Az alperes új munkáltatója egyértelműen a felperes versenytársának minősült és a felperesével azonos piaci szegmensben végzi a versenytársi tevékenységét. A lényeg abban áll, hogy valamilyen jogi konstrukcióban kielégíti az ügyfelei IT szakemberre irányuló emberi erőforrás igényét. Állította, hogy az alperes új munkáltatója kifejezetten olyan területen működik (információtechnológia), amely terület a felperes ügyfélkörének is jelentős részét is kiteszi. Bár a két cég cégjegyzék szerinti főtevékenysége különbözik, de a Kúria Közigazgatási-Munkaügyi Kollégiumának 1/2019. (V.20.) KMK véleménye szerint a versenytilalmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskötési akarata az irányadó. Nem számítanak olyan technikai különbségek a két munkáltató tevékenysége között, amelyek az emberi erőforrás közvetítésének adminisztratív szempontjait érintik. Utalt a BH2007.26. és az EBD2014.M.15. számú döntésben foglaltakra.

[25] Előadta továbbá, hogy a versenytilalmi megállapodásokkal az volt a célja, hogy az alperes a meglévő felperesi üzletkörhöz ne helyezkedjen el, az üzletfelekkel ne lépjen kapcsolatba, a felperes üzleti titkait ne adja ki.

[26] Az alperes korábbi nyilatkozatait fenntartotta, elévülési kifogást terjesztett elő arra hivatkozással, hogy a felperes a 4.550.000.- forintos követelést első alkalommal 2024. január 29-én terjesztette elő, a munkaviszony pedig 2019. novemberében megszűnt, így titoktartási pótlék címén követelést nem érvényesíthet. Előadta továbbá, hogy a munkaszerződés módosítás 15. pontjának megszegése esetére a felek nem állapodtak meg visszafizetési kötelezettségben, csak kártérítés fizetési kötelezettségben. A felek későbbi megállapodása a versenytilalom körében a korábbi megállapodást annulálja, a versenytilalmi díj visszafizetésére a munkaszerződés módosítás alapján a felperes nem tarthat igényt, az alapján csak kárigényt érvényesíthet.

[27] Előadta, hogy a felperes saját magát HR tanácsadó fejevadász céggé határozza meg, aki a megrendelő részére a megfelelő munkavállaló jelöltet felkutatja, megszervezi a megrendelő és a jelölt között az állásinterjút, ha a jelölt munkaszerződést köt a megrendelővel, akkor a felperes díjazásban részesül. A felperes honlapján azokat a betöltetlen állásokat teszi közzé, aminek betöltésére az ügyfelével megbízást kapott. Az alperesi munkáltató ezzel szemben saját munkavállalóival működik közre a saját megrendelőnél

abban, hogy a megrendelő IT projektje megvalósításra kerüljön egy vállalkozási szerződés keretében. Vitatta, hogy a felperes ügyfeleinek nagy részét tenné ki az IT szektorban működő vállalkozás.

Az elsőfokú bíróság döntése

[28] Az elsőfokú bíróság a keresetet elutasította.

[29] A határozat indokolása szerint az elévülési kifogás nem alapos: a felperes módosított keresetében a felek között létrejött versenytilalmi megállapodás megsértésének jogkövetkezményeként kérte a kifizetett ellenérték visszafizetésére kötelezni az alperest, ebből következően a követelés csak a versenytilalmi időszakban elkövetett kötelezettségzegés időpontjában, tehát a munkaviszony megszüntetését követően válhatott esedékessé. Így a felperes a követelését 2022. február 18. napján az Mt. 286. § (1) bekezdési szerinti elévülési időn belül terjesztette elő, a felperesi jogérvényesítés folyamatos. Mivel a felperes az eljárásban az új jogállítás mellett nem új követelést érvényesít, azt nem lehet elévültnek tekinteni.

[30] Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés módosítások, az abban foglalt titoktartási kötelezettség kapcsán meghallgatta a szerződést kötő feleket és megállapította: a felek eltérő nyilatkozataira tekintettel a valódi ügyleti akaratot nem lehetett feltárni, így az elsőfokú bíróság a megállapodás tartalmából, a szerződés egészéből következtetett a szerződéskötés akaratára, a titoktartási pótlék rendeltetésére. Miután a felek írásbeli megállapodása a munkaviszony megszüntetését követő öt éves időszakra tartalmazott a munkavállalót ellenérték fejében korlátozó kikötéseket, ezen megállapodásokat az Mt. 8. § (4) bekezdésében meghatározott titoktartási kötelezettséget meghaladó tartalmú kikötésnek kellett tekinteni. A titoktartási kötelezettség ugyanis a törvény erejénél fogva a munkaviszony megszűnését követően is terheli a munkavállalót, ehhez tehát ilyen tartalmú megállapodás megkötésére nem is volt szükség. A felek megállapodásai utaltak továbbá a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetésétől való tartózkodásra, ami a munkaviszony fennállta alatt az Mt. 8. § (1) bekezdése szerint szintén törvényi kötelezettsége a munkavállalónak. A felek megállapodása tehát nem vonatkozhatott másra, minthogy a munkáltató az ellenértéket azért fizette a munkavállalónak, hogy a jogos gazdasági érdekének védelme a munkaviszony megszűnését követően is biztosított legyen.

[31] A felek egyezően nyilatkoztak részleges érvénytelenségre és nem volt vitatott az sem, hogy a megállapodások megkötése során nem a korlátozások munkaviszony megszűnését követő időbeli hatályának volt döntő jelentősége, tehát a felek az öt éves kikötés nélkül is megkötötték volna a megállapodást. Miután az Mt. 228. § (1) bekezdése alapján a felek versenytilalmi megállapodása legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig korlátozhatja a munkavállaló magatartását, ezért az öt éves időtartam az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, érvénytelen, vagyis a

részleges érvénytelenség szabályai szerint a megállapodás az Mt. 228. § (1) bekezdése szerinti korlátozott időszakra jött létre.

[32] Ezt követően az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy az alperesnek a cég2-ben folytatott tevékenysége versenytárs tevékenységi körnek minősül-e. E körben utalt a munkaviszony megszüntető megállapodásban foglaltakra, mely szerint versenytárs tevékenységi körnek minősül különösen a HR tanácsadás, fejtárgyat, munkaközvetítés, vezető kiválasztás, munkaerő-közvetítés vagy más, alapvetően ehhez hasonló vagy ehhez kapcsolódó tevékenység. Hangsúlyozta, hogy a versenytársi megállapodásban foglaltak megszegése a felperes bizonyítási érdekkörébe tartozott. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes cégjegyzékbe bejegyzett fő tevékenysége 7810'08 munkaközvetítés, ami tartalmában megfelel a versenytársal érintett tevékenységnek. A gazdasági tevékenységek egységes ágazati osztályozási rendszere (TEÁOR) leírása szerint ebbe a szakágazatba tartoznak az állás kínálatok listázásával, a betöltendő állások nyilvántartásával, valamint az állás keresők tájékoztatásával, irányításával vagy közvetítésével összefüggő tevékenységek, amennyiben a tájékoztatott és kiközvetített egyének nem alkalmazottai a munkaközvetítő irodának. A felek a felperes tevékenységét is ezzel egyező tartalommal írták le, azt „fejtárgyat” tevékenységnek nevezték. A cég2 cégjegyzékbe bejegyzett fő tevékenysége ezzel szemben 6202'08 információ-technológiai szaktanácsadás. A leírás szerint ebbe a szakágazatba tartozik az olyan számítógépes rendszer tervezése, amely integrálja a hardvert, a szoftvert és az egyéb információ technológiát, valamint az erre vonatkozó tanácsadás és a szolgáltatás.

[33] Az elsőfokú bíróság tanúként hallgatta ki a cég2 vezetőjét, aki megerősítette, hogy az alperes key account menedzserként dolgozik, az a feladata, hogy a partner cégekkel segítse a közös munkát. A cég2 szolgáltatásának lényege, hogy különböző szakmai kompetenciákat halmaztak fel, aminek piaci értéke van és ezeket értékesítik az üzleti partnerek számára informatikai területen. A társaság IT szolgáltatást értékesít, a társaságnál dolgozó munkavállalók nem kerülnek szerződéses kapcsolatba az ügyféllel, az alperes egyébként HR feladatkörbe tartozó feladatokat nem végez és nem is végzett.

[34] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes és az alperes új munkáltatója tevékenysége nem tekinthető versenytárs tevékenységi körbe tartoznak. A megállapodásban rögzített tilalmazott tevékenységek közös tartalmú ismértve, hogy a kiközvetített munkavállalók valamilyen jogviszonyba kerülnek az ügyféllel, a munkaközvetítő a munkaerő szerződés szerű szolgáltatásáért felel, a kiközvetített egyének nem alkalmazottai a munkaközvetítő irodának. A tevékenység azzal fejeződik be, hogy az ügyfél a kiközvetített munkavállalóval valamilyen jogviszonyt létesít. A munkaközvetítő nem felel a munkavállaló későbbi munkájáért, az általa végzett feladat teljesítéséért. Ehhez képest a cég2 tevékenysége eltérő, nem munkaerő szolgáltatást, hanem IT feladat szerződés szerű teljesítését biztosítja anélkül, hogy a feladatot végző munkavállalók az ügyféllel bármilyen jogviszonyba kerülnének. Nyilvánvaló tény, hogy a cég2 a saját munkavállalói munkaerejének felhasználásával tudja teljesíteni a szerződéses kötelezettségeit, ebből azonban nem következik, hogy a szolgáltatás tárgya a munkaerő átengedése lenne. A felek a megállapodásukban kifejezetten rögzítették, hogy mit tekintenek versenytárs tevékenységi körnek: a HR tanácsadást, fejtárgyat, munkaközvetítést, vezető kiválasztást, munkaerő-

közvetítést, vagy más alapvetően ehhez hasonló vagy ehhez kapcsolódó tevékenységet, azzal, hogy a munkavállaló szabadon megkeresheti a munkáltató volt, jelenlegi vagy leendő partnereit és üzletfeleit olyan áruk és/vagy szolgáltatások értékesítése kapcsán, amelyek nem tartoznak a versenytárs tevékenységi körökbe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe. Nem annak van tehát jelentősége, hogy a cég2 által nyújtott szolgáltatás a közös ügyfél igényeit (cég1.) igényeit kielégíti, hanem annak, hogy a nyújtott szolgáltatások nem azonosak vagy hasonlóak. A megállapodás kifejezetten felhatalmazta az alperest, hogy a versenytárs tevékenységi körökbe vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe nem tartozó áruk és/vagy szolgáltatások értékesítése kapcsán szabadon megkeresheti a munkáltató volt jelenlegi és leendő partnereit és üzletfeleit.

[35] A felperes keresetét nem támasztotta alá az ügyviteli rendszerben tett bejegyzés sem. Az alperes vitatásával szemben nem tudta bizonyítani a felperes, hogy a bejegyzés az alperestől származik, de az egyébként tartalmában is alkalmatlan a tényállítás alátámasztására.

[36] Nem volt vitatott, hogy az alperes levelezést folytatott a felperes üzleti partnerével, az cég1-vel, azonban az alperes helyesen hivatkozott arra, hogy a megállapodás 8. pontja szerint ez csak a versenytárs tevékenységi körbe tartozó szolgáltatások értékesítése kapcsán tilalmazott, melyre a becsatolt levelezésből nem lehetett következtetni. A felperes azt sem tudta bizonyítani, hogy ügyfelét, az cég1-t az alperes megkereste volna. tanúl tanúként megerősítette, hogy az cég1-t egy barátján keresztül ismerte meg, és miután az ügyvezetővel személyesen tárgyalt, utasította az alperest, hogy küldje el a tanú által kiválasztott önéletrajzokat. Így az alperes már csak akkor kapta meg az ügyféllel kapcsolatos feladatot, amikor a kapcsolat a két társaság között már fennállt. A peres iratokhoz csatolt levelezés tartalmában a tanú által előadottakat megerősítette, bizonyított, hogy az ügyfelet nem az alperes kereste meg és az új munkáltató nem is az alperestől szerzett tudomást róla.

[37] A felperes azt sem bizonyította, hogy az alperes megsértette volna a megállapodás 5. pontja és a munkaszerződés 15. pontjának 7. bekezdése szerinti titoktartási megállapodást azzal, hogy az cég1-vel kapcsolatba lépett, nem tudta bizonyítani, hogy az alperes felhasználta a felperesi munkaviszony során szerzett kapcsolatait. Egyébiránt a felperes ugyanazon munkavállalói kötelezettségsszegő magatartásokra hivatkozott, mint a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben tett megállapodás során.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

[38] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést, kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a keresetnek való helyt adást.

[39] Hivatkozásképpen előadta, hogy tévedett az elsőfokú bíróság, amikor a felperes és az alperes új munkáltatójának tevékenységét nem minősítette versenytársi tevékenységnek, mert szerinte a szolgáltatások nem azonosak egymással. Ezen túlmenően pedig a versenytilalmi megállapodást az alperes bizonyítottan megsértette azzal, hogy üzleti kapcsolatba lépett a versenytársnak minősülő új munkáltatójánál a felperes egy korábbi ügyfelével, miközben versenytársi szolgáltatást ajánlott fel ennek, a felperesnél megismert ügyfélnek, és ő hívta fel a figyelmét arra is, hogy korábban a felperesnél dolgozott és itt ismerték meg egymást. Nem az alapján kell a versenytilalmi klauzula vonatkozásában eldönteni, hogy két vállalkozás egymással versenytársi tevékenységet végez-e vagy sem, hogy a közvetített munkavállalók milyen jogviszonyba kerülnek majd az ügyféllel, hanem hogy mindkét cég az ügyfél oldalán felmerülő munkaerőhiányt elégíti ki, tehát egymást helyettesítő szolgáltatást nyújtanak: vagyis ha a versenytársak közül az egyikkel szerződést köt az ügyfél, aki az alapján megfelelően teljesít számára, a másik szolgáltatásra már biztosan nem lesz szüksége. Az Mt. 228. § szerinti versenytársak meghatározásakor tehát nyilvánvalóan abból kell kiindulni, hogy mely társaságok kerülhetnek kapcsolatba ugyanabból a célból a felperes ügyfelével. Mindezek alapján megállapítható az alperesi munkáltató versenytársi minősége. A három tevékenység (munkaerőközvetítés, munkaerő-kölcsönzés, outsourcing) csupán formai, könyveléstechnikai tekintetben tér el egymástól, az ügyfél oldaláról nézve teljes mértékben ugyanazt a célt testesíti meg, vagyis az ügyfélnél felmerült munkaerőhiány emberi erőforrással történő megoldását. Az alperes a levelezés alapján munkaerő-közvetítéshez hasonló, azzal versenytársnak minősülő, azt helyettesítő gazdasági tevékenységet folytatott. A felperes és az alperesi munkáltató nem csak szimplán ügyféligényeket, hanem ugyanazokat az ügyféligényeket elégíti ki: az ügyfélnél felmerült munkaerőhiány emberi erőforrással történő megoldását. Így amennyiben az egyik ügy megfelelő munkaerőt talál az ügyfélnek, akkor a másik cég szolgáltatására már biztosan nem lesz szükség, vagyis helyettesíti az egyik szolgáltatás a másikat. Bizonyította a felperes, hogy az eljárás folyamán biztosan ez történt volna az cég1. ügyfél esetében is: amennyiben az alperes munkáltatója (az alperes hathatós közreműködésével) hamarabb tudott volna megfelelő jelölteket biztosítani az cég1. ügyfél részére a felperessel párhuzamos megbízása eredményeként, akkor a felperesi társaság annyi jelölttel kevesebb munkavállalót tudott volna ennek az ügyfélnek közvetíteni. Vagyis a versenyhelyzet nyilvánvalósága mellett nem csak veszélyeztette volna, hanem ténylegesen sérült volna a felperes gazdasági érdeke.

[40] Az alperesi jegyzőkönyvben mondott nyilatkozat igazolja, hogy az alperes munkáltatója nem csak saját alkalmazottakkal dolgozik, hanem alvállalkozókat is igénybe vesz. A bíróság azon kijelentése, hogy „a cég2 saját alkalmazottakkal végzi tevékenységét, ezért tevékenysége nem munkaközvetítés vagy ahhoz hasonló szolgáltatás”, ezért sem helytálló. Az elsőfokú bíróság akkor járt volna helyesen és okszerűen, ha megállapította volna a két munkáltató versenytársi viszonyát. Hangsúlyozta, hogy a munkaszerződésekben foglalt tilalmazott magatartás az üzleti kapcsolatba lépés akár közvetlenül, akár közvetve a felperes ügyfeleivel vagy a felperes fő tevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenység során. A fent idézett versenytilalmi megállapodást az alperes megsértette, hiszen az új munkáltatójánál elhelyezkedve nem csupán közvetve, hanem közvetlenül is üzleti kapcsolatba került a felperes ügyfelével, akit az alperes a felperesnél betöltött korábbi munkaviszony alatt ismert meg. A tilalmazott magatartás tanúsítása során az alperes a felperesnél szerzett korábbi üzleti kapcsolatból nyilvánvalóan üzleti előnyt próbált kovácsolni, ezért is hozta az cég1. tudomására, hogy ők már dolgoztak korábban együtt. Az ügyfél részére munkaközvetítéshez hasonló szolgáltatást végzett, megsértve ezzel a versenytilalmi megállapodásukat.

[41] Az alperes – felhívás ellenére – fellebbezési ellenkérelmet nem terjesztett elő.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

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

[43] A másodfokú bíróság megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a szükséges, egyben elégséges bizonyítást lefolytatta, az alapján a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozott érdemi döntése is helyes, ezért azt a másodfokú bíróság a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdése alapján – helyes indokainál fogva – hagyta helyben.

[44] A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét – a Pp. 370.§ (1) bekezdése alapján eljárva – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, annak korlátai között gyakorolta és nem érintette a fellebbezéssel nem támadott ítéleti rendelkezéseket.

[45] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének indokolásában foglaltak szükségtelen megismétlése nélkül az alábbiakra mutat rá:

[46] Az Mt. 8. § (1) és (4) bekezdése szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A (4) bekezdés szerint a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni, ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat.

[47] Az Mt. 228. § (1)-(2) bekezdése szerint a felek megállapodása alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig – nem tanúsítható olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sértene vagy veszélyeztetné. Az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelő ellenértéket fizet.

[48] A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások: a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény 1. pontja szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartás minősítésekor, a versenytárs fogalmának meghatározásánál: a) a versenytársi helyzet tisztázása során a cégjegyzékben szereplő adatokat kell kiindulási alapnak tekinteni, azonban ellenbizonyításnak helye lehet; b) a cégjegyzék adataival szemben is lehetőség van annak bizonyítására, hogy az új munkáltató olyan versenytársnak tekinthető-e, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A 2. pont szerint a versenytilalmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskötési akarata az irányadó. A 3. pont szerint a tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét.

[49] A versenytilalmi megállapodás nem tevőleges magatartást vár a munkavállalótól, hanem valamely magatartástól való tartózkodást. A versenytilalmi megállapodásban szereplő kikötésnek alkalmasnak kell lennie a munkáltató gazdasági érdekének védelmére, 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.

[50] A bírói gyakorlat szerint a versenytilalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése vagy ennek valós veszélye (EBD2014.M.15). Csak az olyan, a volt munkáltató gazdálkodásához kapcsolódó adatok, ismeretek felhasználásának a tilalmára vonatkozhat a megállapodás, amelyek a volt munkáltató piaci helyzetén a gazdasági társaságok közötti versenypozícióját hátrányosan érintheti ([28] bekezdés). A versenytilalmi megállapodás akkor jogszerű, hogy ha a munkáltatónál megszerzett információk védelmét, a gazdasági tevékenység veszélyeztetésének elkerülését célozza, a megállapodás rendeltetése azonban nem lehet az, hogy a munkavállaló megélhetését, a szabad piaci versenyt méltánytalanul és túlzottan korlátozza. A versenytilalmi megállapodás nyilvánvalóan csupán arra irányulhat, hogy a munkáltatónál megszerzett információkat, adatokat a volt munkavállaló tisztességtelen módon ne használhassa fel a volt munkáltatója érdekeinek sérelme céljából ([25] bekezdés). A munkáltató jogos gazdasági érdekének sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú terméket forgalmaz (BH2007.26., EBH1999.133).

[51] Következtes a bírói gyakorlat abban is, hogy a felek a munkaviszony megszűnését követő időre szóló versenytilalmi megállapodásukat módosíthatják. Ebben az esetben a megállapodásból eredő jogok és kötelezettségek elbírálásánál a módosított megállapodás az irányadó (EBH2001.457). A másodfokú bíróság szerint a felperes által hivatkozott korábbi munkaszerződés módosítások is tartalmaztak versenytilalmi klauzulát és annak megfelelő ellenértékét, az abban meghatározott szankciót a felek a közös

megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben szereplő versenytilalmi megállapodásban módosították.

[52] Mivel a másodfokú bíróság anyagi pervezetésére figyelemmel került sor a kereset módosítására, helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a követelés nem évült el.

[53] A felperes 2024. január 30-i keresetmódosításában keresetét a 2017. május 25-i és 2019. január 2-i munkaszerződés módosítás 15. pontja 7. bekezdésének, valamint a 2019. november 22-i közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés 5. és 8. pontjának sérelmére alapította. A szerződéseket az elsőfokú bíróság megfelelően értelmezte, figyelemmel az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. §-ára és 6:86. §-ára is, a felek ügyleti akaratára helyesen következtetett. 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 előírja, hogy az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A szerződéses jognyilatkozat értelmezésénél elsődlegesen a nyilatkozási elv érvényesül, de a jogszabály az akarat elv figyelembevételét is előírja.

[54] A másodfokú bíróság szerint a peres felek a három megkötött megállapodásban egyrészt meghatározták az alkalmazandó földrajzi területet (külföld és belföld), másrészt a tilalmazott tevékenységi kört, harmadrészt pedig a tilalmazott magatartást, egyben a védendő adatok körét. A munkaszerződés módosítás 15. 7.pontja a felperes keresési, kiválasztási, interjúztatási, üzletfejlesztési módszertana és know-how-ja, valamint üzletfelei és ügyfélkapcsolatai kapcsán határozott meg titoktartási kötelezettséget és saját haszonra történő felhasználási tilalmat, továbbá a hasonló tevékenységű vállalkozásban, illetőleg a felperes főtevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenység során történő, felperesnél megismert ügyfelekkel való kapcsolatfelvételt tilalmazta a munkaszerződés megszűnése utáni öt évig. A 2019. január 2-i módosításban a felperes főtevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenység soráni üzleti kapcsolat létesítés volt tilalmazott. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés versenytilalmi megállapodás része az 5. pontban egyértelműen utalást tartalmaz ezekre a korábbi munkaszerződés módosítási rendelkezésekre, megismételve azokat. Ezen túlmenően a 8. pont e) pontja a jogviszony létesítését is tilalmazza, ha a felperes versenytársánál vagy versenytársai bármely kapcsolt vállalkozásainál, illetőleg a versenytársak érdekkörébe tartozó bármely vállalkozásnál és meghatározza a versenytársi tevékenységi kört, mely tekintetben különös felsorolást tartalmaz: HR tanácsadás, fejtámasztás, munkaközvetítés, vezető kiválasztás, munkaerő közvetítés vagy más alapvetően ehhez hasonló vagy ehhez kapcsolódó tevékenység. Ugyanakkor azt is rögzítette, hogy a munkavállaló szabadon megkeresheti a munkáltató volt, jelenlegi vagy leendő partnereit és üzletfeleit olyan áruk és/vagy szolgáltatások értékesítése kapcsán, amelyeknek nem tartoznak a versenytárs tevékenységi körökbe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[55] A fenti szerződéses rendelkezéseket, azt, hogy mi volt a tiltott versenytársi tevékenységi kör, a tilalmazott magatartás, illetve mit tekintett a felperes üzleti titkának együtt, egymásra vetítve kellett értelmezni.

[56] Az elsőfokú bíróság helyesen tárta fel a felperes és az alperes új munkáltatójának tevékenységi körét. A felperes tevékenysége elsődlegesen főtevékenységként munkaközvetítés, de egyébként tevékenységi körként szerepel a munkaerő-kölcsönzés, egyéb emberi erőforrás ellátás, gazdálkodás. A felperes szellemi és vezetői munkaerő közvetítéssel, közép- és felsővezetők, valamint diplomás szakemberek toborzás-kiválasztásával foglalkozik, a megrendelő részére a megfelelő munkavállaló-jelöltet felkutatja, megszervezi az állásinterjút a jelölt és a megrendelő között, végül, ha a jelölt munkaszerződést köt a megrendelővel, akkor a felperes díjazásban részesül. Az új munkáltató főtevékenysége információ-technológiai szaktanácsadás, melléktevékenységei szerint is számítógépes programozást, számítógép üzemeltetést, egyéb információ-technológiai szolgáltatást, világháló portál szolgáltatást, műszaki vizsgálatot, elemzést végez. A felperesnek key account menedzserként a meglévő üzleti kapcsolatok ápolása, az ügyfelekkel való kapcsolattartás volt a feladata, ajánlatok, szerződések elkészítése, üzleti tárgyalások lebonyolítása (munkaköri leírás).

[57] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta a bizonyítás eredményének mérlegelését. Az elsőfokú bíróság a Pp. 279.§ (1) bekezdése alapján eljárva a tényállást a felek előadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapította meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékelte és a meggyőződése szerint bírálta el. A bizonyítékok összességében történő mérlegelése során arra kell elsősorban figyelemmel lenni, hogy a bizonyítékok jelentős többsége koherensen illeszkedik-e egymáshoz és az alátámasztja-e az ítéletben megfogalmazott tényállításokat. Ennek a követelménynek az elsőfokú bíróság ítélete egyértelműen megfelelt. Nem volt fellelhető olyan iratellenes, logikátlan, kirívó okszerűtlen megállapítás, amely a másodfokú bíróság számára a bizonyítékok felülmérlegelését szükségessé tette volna.

[58] Az elsőfokú bíróság helytállóan tájékoztatta a peres feleket az 1.Mf.70.123/2022/22. számú tárgyalási jegyzőkönyvben, hogy a felperes bizonyítási érdekébe esik, hogy az alperes a versenytildom körébe eső tevékenységet végez. A felperes a rá háruló bizonyítási érdek ellenére nem tudta ítéleti bizonyossággal alátámasztani a 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény szerinti versenyhelyzet fennállását.

[59] tanú1 tanúvallomása és a becsatolt iratok igazolték, hogy az információ-technológiai szaktanácsadás konkrét projektfeladat, IT projekt elvégzését (a bemutatkozás szerint pl. Big Data, szoftvertesztelés és fejlesztés) jelenti vállalkozási szerződéssel, a cég2 saját munkavállalóival, illetve alvállalkozóival, azaz a cég egy előre meghatározott pontos feladat elvégzésére biztosít információ-technológiai szaktudásban megjelenő kompetenciát. Nem állapítható meg versenytársi tevékenység, ha a régi és az új munkáltató szolgáltatása

alapvető megkülönböztető jegyében eltér: a régi munkáltató fejavadász céggént emberi erőforrást közvetít, míg az új munkáltató által biztosított szolgáltatás tárgya nem a munkaerő, hanem specifikus szaktudás, információ-technológiai szaktanácsadás.

[60] Az új munkáltató által nyújtott szolgáltatás eltérő, az ellátott feladat időtartama változó, és azt a cég maga biztosítja jellemzően saját humán erőforrásával. Ezen az sem változtat, hogy adott esetben a feladat teljesítéséhez a cég alvállalkozót is igénybe vesz. A társaság felelőssége a feladat ellátása, mely egy meghatározott projektre szól és kizárólag IT területre vonatkozik. A fő vonása tehát a feladat ellátásának az információ-technológiai szaktudás biztosítása, nem pedig emberi erőforrás nyújtása. Természetes, hogy a feladat ellátásához a cég emberi erőforrást használ, mindez azonban akkor sem eredményezi azt, hogy az új munkáltató a felperes tevékenységével megegyező vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytatna, melyet a versenytilalmi megállapodás kizárt.

[61] Helyesen hivatkozott arra az alperes, hogy a felperes nem IT cég. A két cégnek nincs azonos tevékenységi köre, a fő- és melléktevékenységük is különbözik. Az alperes új munkáltatója vállalkozási szerződést létesít a megrendelővel meghatározott, eltérő időtartamú IT projektfeladat elvégzésére, míg a felperes munkaközvetítési szerződést köt, fejavadász tevékenységet lát el. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a levelezést az egyéb peradatokkal egybevetve, az ügyfél (tanú2) megítélése a szolgáltatásról az ügyben nem perdöntő jelentőségű.

[62] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte tanú1 tanúvallomását is, melyet a becsatolt levelezés is alátámaszt. Mindezek alapján igazolt, hogy nem az alperes kereste meg az cégl., hanem egyéb úton létesített vele kapcsolatot az alperes új munkáltatója, majd az alperes vezetői utasítására küldte meg az alperes az cégl. részére a feladatot ellátni szándékozó személyek önéletrajzát. Ezzel a magatartással az alperes azért sem sértette meg a versenytilalmi megállapodást, mivel a megállapodás azt is tartalmazta, hogy a munkavállaló szabadon megkeresheti a munkáltató volt, jelenlegi vagy leendő partnereit és üzletfeleit olyan áruk és/vagy szolgáltatások értékesítése kapcsán, amelyeknek nem tartoznak a versenytárs tevékenységi körökbe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[63] Azt is helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az alperes levele üzleti titkot nem sértett: önmagában a bemutatkozás és a korábbi kapcsolatra utalás nem minősül az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 1.§-a szerinti üzleti titoknak, mert az nem a gazdasági tevékenységhez kapcsolódik és nem is bír vagyoni értékkel.

[64] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

Záró rész

[65] Az alperes másodfokú perköltséget nem számított fel, ezért a másodfokú bíróság az e tárgyban történő határozathozatalt a Pp. 82.§ (3) bekezdése alapján mellőzte.

[66] A sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 102.§ (1) bekezdése alapján köteles a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt fellebbezési illeték megfizetésére, melynek összege a korábbi eljáráshoz képest felemelt kereseti követelés különbözetén és az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdésén alapul.

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

Budapest, 2025. január 28.

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

dr. Kulisity Mária s.k.

előadó bíró