



A KÚRIA
mint felülvizsgálati bíróság
í t é l e t e

Az ügy száma: Mfv.II.10.036/2025/4.

A tanács tagjai: Dr. Hajdu Edit a tanács elnöke
Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna előadó bíró
Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia bíró
Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna bíró
Dr. Osztovits András bíró

A felperes: felperes
cím1

A felperes képviselője:

Hennelné dr. Komor Ildikó ügyvéd /Hennelné dr. Komor Ildikó Ügyvédi Iroda/ cím2

Az alperes: alperes
cím3

Az alperes képviselője:

Dr. Kőszegi János ügyvéd /Kőszegi Ügyvédi Iroda/ cím4

A per tárgya: kártérítés

A felülvizsgálati kérelmet benyújtó fél: felperes

A másodfokú bíróság neve és a jogerős határozat száma:

Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.224/2024/5.

Az elsőfokú bíróság neve és a határozat száma:

Fővárosi Törvényszék 1.M.70.860/2023/13.

Rendelkező rész

A Kúria a Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.224/2024/5. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek – 15 nap alatt – 500.000 (ötszázezer) forint és 135.000 (százharmincötezer) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára – 640.700 (hatszáznegyvenezer-hétszáz) forint meg nem fizetett felülvizsgálati eljárási illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedését követő 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen felülvizsgálati eljárásnak nincs helye.

Indokolás

A felülvizsgálat alapjául szolgáló tényállás

[1] Az alperes 2015. február 23-tól állt a felperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban értékesítő, később üzletfejlesztési igazgató munkakörben. A felperes cégjegyzékbe bejegyzett főtevékenysége munkaközvetítés. A felperes társaság úgynevezett „fejvadász” tevékenységgel foglalkozik: a megbízó által meghatározott kompetenciákkal rendelkező munkavállalót jutalék ellenében felkutatja a piacon, majd a megbízó és a munkavállaló munkaviszonyt létesít.

[2] A 2017. május 25-ei munkaszerződés-módosítás alapján a felperes munkaköre üzletfejlesztési igazgató lett havi 250.000 forintos alapbér mellett. Ezen felül 200.000 forint/hó alapbéren felüli titoktartási pótlék is megillette. A munkaszerződés-módosító 15. pont 1. bekezdése szerint a munkavállaló tudomásul veszi, hogy a munkáltató egy fokozottan információérzékeny területen működik, ezért fokozott titoktartási kötelezettségek hárulnak rá a munkáltató üzleti titkainak és üzleti érdekeinek védelme érdekében. Ezt követően a munkaszerződés-módosítás a munkavállalónak azon kötelezettségét szabályozta, hogy a munkaviszony fennállása alatt nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, az üzleti titok és alapvető fontosságú információk megőrzésére vonatkozó kötelezettségét sértené. 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. Különösen ide tartozó a felperes keresési, kiválasztási, interjúztatási, üzletfejlesztési módszertana és know-how-ja, valamint a felperes üzletfelei és ügyfélkapcsolatai. A munkavállalónak ezen titoktartási kötelezettsége és saját hasznára történő felhasználásának tilalma a munkaviszony alatt és azt követően öt évig fennáll. A munkavállaló hasonló tevékenységű vállalkozásban a jelen munkavállalói minőségében megismert, vagy bármilyen közvetett vagy közvetlen kapcsolatban lévő ügyfelekkel a felperes főtevékenységével megegyező, vagy ahhoz hasonló tevékenység során üzleti kapcsolatba sem közvetve, sem közvetlenül nem léphet, sem a munkaszerződés alatt, sem az azt követő öt évig. Ezen titoktartási kötelezettséget és saját hasznára történő felhasználási, szolgáltatási és üzletszerzési tilalom betartását a munkavállaló vállalja, amit a szerződés aláírásával tanúsít. A munkavállalót fokozott titoktartási kötelezettségének megtartásáért aktív munkaviszonya alatt pótlék illeti meg. A munkavállalónak a jelen pontban részletezett kötelezettségei részleges vagy teljes megsértése esetén kártérítési kötelezettsége áll fenn a munkáltatóval szemben.

[3] A felek a munkaviszonyt 2019. november 15-én közös megegyezéssel szüntették meg. Ebben részletesen szabályozták a felperes titoktartási kötelezettségét, illetve annak megszegése esetére kártérítés fizetési kötelezettségét.

[4] A félreértések elkerülése érdekében a felek rögzítették, 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 körébe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[5] A felek rögzítették, hogy a vázolt versenytilalmi megállapodás ellenértékét bruttó kétmillió forintban határozzák meg, amelyet havonta, összesen huszonnégy egyenlő részletben fizetnek ki a munkavállalónak. A munkavállaló vállalta továbbá, hogy a

megállapodás 8. pontja szerint vállalt kötelezettségeit 2 év (24 hónap) lejártát követően további 3 évig (36 hónapig) megtartja, és a 8. pontban a munkáltató által megfizetni vállalt összeget ezen kötelezettsége ellenértékeként arányosnak tartja. Abban az esetben, ha a munkavállaló a fent írt versenytilalmi megállapodást megszegi, köteles a munkáltató részére ennek összegét az egyes érintett naptári félévek első napján érvényes jegybanki alapkamat 5%-kal növelt értékével megegyezően a tilalom megsértésével egyidejűleg egyösszegben megfizetni a munkáltató első felszólítását követő 3 munkanapon belül.

[6] Az alperes 2019. december 9-én létesített munkaviszonyt a cég1-vel key-account manager munkakörben. Ezen cég IT tanácsadási tevékenységgel foglalkozik, amely 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.

[7] A felperes ügyfele volt az cég3, amely társaság rendszeresen ad olyan megbízásokat a felperes számára, hogy a megfelelő képességekkel rendelkező munkavállalókat felkutassa a piacon, és így biztosítsa az informatikai területen fennálló, speciális szaktudást feltételező munkaerő igényét. Az alperes a munkakörében az cég3 megrendeléseit teljesítése során is eljár, a Kft. ügyvezetőjével kapcsolatot tartott.

[8] A cég2 vezetője, személy1 és az cég3 ügyvezetője személy2 2021 októberében tárgyalásokat folytattak az cég3 esetleges megrendelésével kapcsolatban. A személyes megbeszélés eredményeképpen személy1 azt az utasítást adta az alperesnek, hogy e-mailben küldje meg az általa kiválasztott, az cég2 alkalmazásában álló munkavállalók önéletrajzát személy2 részére. A levelezés során a felperes az alábbi levelet írta személy2 részére: „Kedves személy2, mindenekelőtt szeretnék bemutatkozni. alperes vagyok, és key account managerként dolgozom az cég2-nál. Ami érdekes lehet, hogy nekünk már pár éve volt személyes megbeszélésünk, de akkor még a felperes-nél (fejvadász cég) dolgoztam. Remélem emlékszel még rám. személy1 kérésének megfelelően szeretnék bemutatni még két jelöltet. A CV-ket csatolmányként találod. Amennyiben érdekes/ek lehetnek számodra, kérlek jelezz vissza, és már szervezzük is az interjúkat. Előre köszönöm: alperes”.

[9] 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 munkaviszonyt megszüntető megállapodás 8. b) c) d) pontjait azzal, hogy megkereste az cég3-t.

[10] 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. Az alperes a felperesi belső ügyviteli rendszerbe azt a bejegyzést tette a cég2 Zrt-vel kapcsolatban, miszerint „ők is fejvadásznak, mivel outsourcinggal foglalkoznak”. Továbbá az alperes a titoktartási kötelezettségét megszegte, amikor az cég3-vel kapcsolatba lépett és az e-mailjét azzal a bemutatkozással kezdte, hogy ő a felperes korábbi munkavállalója.

[11] Az alperes ellenkérelmében a kereset elutasítását kérte. Álláspontja szerint nem szegte meg sem a munkaszerződést, sem a megállapodást, jelenlegi munkáltatója nem versenytársa a felperesnek, a titoktartási kötelezettségét sem sértette meg.

[12] A felperes által hivatkozott levélváltás előzménye volt az alperes feletteseként dolgozó személy1 és az cég3 ügyvezetője, személy2 közötti egyeztetés. Az e-mailekből is

kitűnik, hogy nem az alperes kereste meg az cég3-t, és nem az ő közreműködése következtében lépett egymással kapcsolatba a két cég. Az alperes csupán személyi utasítására továbbította az cég3 részére a cég2 által nyújtandó informatikai szaktanácsadást ténylegesen elvégző, de a cég2 alkalmazásában álló szakemberek szakmai tapasztalatát összefoglaló önéletrajzokat. A levelezésben írt rövid bemutatkozással, ami során az cég3-val korábban fennállt kapcsolatára utalt, nem sértett üzleti titkot, a bemutatkozás önmagában nem jelent üzleti titoknak megfelelő értéket.

[13] A felperes vitatta, hogy a belső ügyviteli rendszerben szereplő bejegyzés tőle származik, amely egyébként tartalmilag sem támasztja alá a felperes érvelését, ugyanis a fejadászat és az outsourcing nem azonos tevékenységek.

[14] A Fővárosi Törvényszék 1.M.70.123/2022/25. sorszámu ítéletével a keresetet elutasította. A Fővárosi Ítéltábla 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 felperes keresete és az alperes ellenkérelme

[15] 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 megegyezéses munkaviszony megszüntetésben rögzítettek alapján kifizetett 1.857.000 forint, másik része pedig a titoktartási pótlék címén fizetett 4.550.000 forint.

[16] Állította, hogy a megállapodások a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: 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 szól.

[17] Előadta, hogy a megállapodások megkötésével a felek szándéka kifejezetten arra irányult, hogy az alperes a munkaszerződés megszüntetését követően se gyakoroljon olyan magatartást, amely a felperes munkáltató gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné.

[18] Állította, hogy az alperes új munkáltatója kifejezetten olyan területen működik (információtechnológia), amely a felperes ügyfélkörének is jelentős részét kiteszi. Bár a két cég cégjegyzék szerinti főtevékenysége különbözik, de a Kúria Közigazgatási és Munkaügyi Kollégiumának 1/2019. (V.20.) KMK véleménye szerint a versenytildmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskötéskori akarata az irányadó. Nem számítanak olyan technikai különbségek a két munkáltató tevékenysége között, amelyek az emberi erőforrás közvetítésének adminisztratív szempontjait érintik.

[19] Az alperes változatlanul a kereset elutasítását kérte korábbi nyilatkozatainak fenntartásával.

[20] Előadta, hogy a felperes saját magát HR tanácsadó fejadász céggként határozza meg, aki a megrendelő számára 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 ügyfelétől megbízást kapott. Az alperes munkáltatója ezzel szemben saját munkavállalóival működik közre a saját megrendelőnél abban, hogy annak IT projektje megvalósításra kerüljön egy vállalkozási szerződés keretében.

Az első- és a másodfokú bíróság ítélet

[21] A Fővárosi Törvényszék I.M.70.860/2023/13. számú (14. sorszámú kiegészítő ítélettel kiegészített) ítéletével a keresetet elutasította.

[22] Ítéletének indokolása szerint a valódi ügyleti akaratot nem lehetett feltárni, így a megállapodás tartalmából, a szerződés egészéből kellett következtetni a szerződéskötési akaratra, a titoktartási pótlék rendeltetésére. Miután a felek írásbeli megállapodása a munkaviszony megszűnését követő öt éves időszakra tartalmazott ellenérték fejében korlátozó kikötéseket, ezen megállapodásokat az Mt. 8. § (4) bekezdésében meghatározott titoktartási kötelezettséget meghaladó tartalmú kikötésnek kellett tekinteni. 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.

[23] 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. Utalt az elsőfokú bíróság az Mt. 27. §-ban, illetve 228. §-ban rögzítettekre.

[24] Az elsőfokú bíróság megállapítása szerint a felperes cégjegyzékbe bejegyzett fő tevékenysége munkaközvetítés, ami tartalmában megfelel a versenytalalommal 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 „fejvadász”-nak nevezték. Az cég2 cégjegyzékbe bejegyzett fő tevékenysége ezzel szemben 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.

[25] A felperes és az alperes új munkáltatója tevékenysége nem tekinthető versenytársnak. A megállapodásban rögzített tilalmazott tevékenységek közös tartalmi ismérve, 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 az cég2 tevékenysége eltérő, nem munkaerő szolgáltatását, hanem IT feladat szerződés szerű teljesítését biztosítja anélkül, hogy a feladatot végző munkavállalók az ügyféllel bármilyen jogviszonyba kerülnének. Nyilvánvaló tény, hogy az cég2 a saját munkavállalói munkaerejének felhasználásával tudja teljesíteni szerződéses kötelezettségeit, ebből azonban nem következik, hogy a szolgáltatás tárgya a munkaerő átengedése lenne. Nem annak van jelentősége, hogy az cég2 által nyújtott szolgáltatás a közös ügyfél igényeit (cég3) 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.

[26] A felperes nem tudta bizonyítani, hogy az alperes megsértette volna a titoktartási megállapodást azzal, hogy az cég3-vel kapcsolatba lépett, és felhasználta a felperesi munkaviszony során szerzett kapcsolatait. A felperes ugyanazon munkavállalói kötelezettségsgő magatartásra hivatkozott, mint a közös megegyezésges munkaviszony megszüntetésben tett megállapodás során.

[27] A felperes fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Ítéltábla 1.Mf.31.224/2024/5. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, és a felperest illeték fizetésére kötelezte.

[28] A másodfokú bíróság ítéletében utalt az Mt. 8. § (1) (4) bekezdésére, a 228. § (1) (2) bekezdésére, valamint az 1/2019. (II. 20.) KMK vélemény 1. pontjában rögzítettekre.

[29] A bírói gyakorlat szerint a versenytildmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen, miszerint a gazdasági érdekeinek tényleges megsértése, vagy ennek valós veszélye fennáll (EBDT2014.M15.). A versenytildmi 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. A munkáltató jogos gazdasági érdekeinek sérelme akkor is megvalósulhat, ha a munkavállaló olyan cégnél helyezkedik el, amely azonos jellegű, de eltérő típusú termékeket forgalmaz (BH2007.26., EBH1999.133.).

[30] A másodfokú bíróság szerint a felperes által hivatkozott korábbi munkaszerződés módosítások is tartalmaztak versenytildmi klauzulát és annak megfelelő ellenértéket, az abban meghatározott szankciót a felek a közös megegyezésges munkaviszony megszüntetésben szereplő versenytildmi megállapodásban módosították.

[31] A felperes 2024. január 30-ai keresetmódosítását a 2017. május 25-ei és 2019. január 2-ai munkaszerződés módosítás 15. pontja 7. bekezdésének, valamint a 2019. november 22-ei közös megegyezése munkaviszony megszüntetés 5. és 8. pontjának sérelmére alapította. A szerződéseket az elsőfokú bíróság megfelelően értelmezte figyelemmel az Mt. 31. §-a folytán alkalmazandó a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. §-ára és 6:86. §-ára.

[32] A másodfokú bíróság álláspontja szerint a peres felek a három megkötött megállapodásban egyrésztől meghatározták az alkalmazandó földrajzi területet (külföld és belföld), másrésztől a tilalmazott tevékenységi kört, harmadrésztől pedig a tilalmazott magatartást egyben a védendő adatok körét. A 2019. január 2-ai módosításban a felperes főtevékenységével megegyező, vagy ahhoz hasonló tevékenység során üzleti kapcsolat létesítése nem volt tilalmazott. A közös megegyezésges munkaviszony megszüntetés versenytildmi megállapodás része az 5. pontban egyértelműen utalást tartalmaz a korábbi munkaszerződés-módosítás rendelkezéseire, 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 helyezkedne el, és meghatározza a versenytársi tevékenységi kört, amely tekintetben különös felsorolást tartalmaz: HR tanácsadás, fejdadászat, munkaközvetítés, vezetőkiválasztás, 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, amelyek nem tartoznak a versenytárs tevékenységi körökbe, vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[33] A felperes tevékenysége elsődlegesen munkaközvetítés, de egyébként tevékenységi körébe tartozik 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 felperes díjazásban részesül. Az új munkáltató tevékenysége információ-technológiai szaktanácsadás, melléktevékenységei szerint is számítógépes programozást, számítógépes 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.

[34] A felperes fellebbezésében alaptalanul kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat tévesen értékelte, és ezáltal megsértette a polgári perrendtartásról szóló 2016.évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 279.§ (1) bekezdését.

[35] Nem állapítható meg versenytársi tevékenység, ha a régi és az új munkáltató szolgáltatása alapvető megkülönböztető jegyében eltér. A régi munkáltató fejedelmű cégként emberi erőforrást közvetít, míg az új munkáltató által biztosított szolgáltatás tárgya nem a munkaerő, hanem specifikus szaktudás, információ-technológiai szaktanácsadás.

[36] 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 alvállalkozót is igénybe vesz.

[37] 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, fejedelmű tevékenységet lát el. Az elsőfokú bíróság helyesen értékelte a levelezést az egyéb peradatokkal egybevetve.

[38] Ugyancsak helyesen értékelte személyi tanúvallomását, ami szintén azt igazolja, hogy nem az alperes keresete meg az cég3-t, hanem egyéb úton létesített vele kapcsolatot az új munkáltatója, majd az alperes vezetői utasítására küldte meg az cég3 részére a feladatot ellátni szándékozó személyek önéletrajzát.

[39] 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 nincs vagyoni értéke.

A felperes felülvizsgálati kérelme és az alperes felülvizsgálati ellenkérelme

[40] A felperes felülvizsgálati kérelmében a másodfokú bíróság végzésének (helyesen ítéletének) hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat meghozatalával az alperes 6.407.000 forint tőkeösszeg megfizetésére kötelezését kérte kamataival együtt. Perköltséget is igényelt.

[41] A felperes felülvizsgálati kérelmében a Pp. 406. § (1) bekezdésére és 279. § (1) bekezdésére utalt. Hivatkozása szerint a jogerős döntés megállapításai nem állnak összhangban az eljárás során keletkezett bizonyítékokkal és periratokkal, súlyosan okszerűtlen következtetéseket tartalmaz.

[42] Azon megállapítás, amely szerint a felperes a rá háruló bizonyítási érdek ellenére nem tudta ítéleti bizonyossággal alátámasztani az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény

szerinti versenyhelyzet fennállását, nem felel meg a valóságnak, ez a megállapítás a felperes által benyújtott okiratokkal és bizonyítékokkal ellentétes.

[43] A felperes érvelése szerint az 1/2019. (V. 20.) KMK vélemény feltételei minden tekintetben fennállnak, a felperes a b) pont értelmében kétséget kizáróan bizonyította, hogy az alperes új munkáltatója az ügyfél érdekében történő szakember toborzás és kiválasztás mint gazdasági tevékenység tekintetében versenytársnak minősül.

[44] Az alperes jelenlegi munkáltatójának saját honlapja hangsúlyosan munkaerő-kölcsönzési szolgáltatást népszerűsít, amely önmagában minden további tényállási elem nélkül is versenytársnak minősíti az alperes munkáltatóját a felperes által főtevékenységként végzett munkaerő-közvetítéshez képest.

[45] Mivel a felperes is az ügyféligényeknek megfelelő, többek között IT szakemberek kiválasztását végzi tevékenysége során, a tevékenységleírás is egyértelműen alátámasztja a versenytársi jelleget, valamint azt, hogy a felperes és az alperes munkáltatójának gazdasági tevékenysége ügyfél szempontjából egymással helyettesíthető tevékenységek.

[46] Bizonyított, hogy a felperes és az alperes munkáltatója TEÁOR szerinti főtevékenysége számozást illetően eltér egymástól, de jó pár azonos és hasonló melléktevékenységük is van.

[47] A felperes azt is igazolta, hogy az alperes munkáltatója ugyanazt az ügyféligényt elégíti ki, ezért a felpereshez viszonyítva szolgáltatása nagyon hasonló.

[48] Az alperes felvette az cég3 ügyvezetőjével, személy2sal a kapcsolatot, és pontosan ugyanazt a toborzás-kiválasztási szolgáltatást ajánlotta fel, mint amelyet a felperes is végzett ugyanezen ügyfél részére, ráadásul ugyanazon időben, pontosan ugyanazon a megbízáson párhuzamosan dolgozva.

[49] A versenytársi helyzetet különös hangsúllyal támasztja alá személy2nak, az cég3 ügyvezetőjének tanúvallomása, valamint nem hagyható figyelmen kívül személy1 tanúkénti nyilatkozata.

[50] A már hivatkozott KMK vélemény 2. pontja szerint a versenytilalmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskötési akarata az irányadó. E körben lényeges körülmény, amelyet szintén kétséget kizáróan bizonyított a felperes, hogy az alperes tudatállapota egyértelműen átfogta azt, hogy a jelenlegi munkáltatója a felperes versenytársának minősül szakembertoborzás és kiválasztás szempontjából, hiszen még a felperesnél betöltött munkaviszonya alatt az alperes a felperesi CRM rendszerbe saját maga írt jegyzetet, és minősítette későbbi munkáltatóját a felperes versenytársának.

[51] A felperes kétséget kizáróan bizonyította, hogy semmilyen alapvető különbség nincs a felperes és az alperes munkáltatója tevékenysége, szakembertoborzási és kiválasztási rendszere között. A tetten ért cég3 részére végzett párhuzamos IT szakember keresés - amelyet a 2024. március 14-én kelt beadványban vezetett le a felperes - ugyanazon a szakembertoborzási és kiválasztási folyamaton ment keresztül.

[52] A felperes által a 2024. március 14-ei dátumú előkészítő iratban levezetett és bizonyított tevékenység tehát az alperes és az alperesi munkáltató részéről ugyanolyan humán-erőforrás szolgáltatási, szakember toborzási és kiválasztási tevékenység volt, mint amelyet a felperes is fő tevékenységként végzett. A munkaerő-kölcsönzés, a munkaerő-közvetítés és az outsourcing tevékenységek közötti különbség tehát csak technikai jellegű. Kizárólag abban különböznek esetleg a humán-erőforrás szolgáltatási folyamat végén, hogy a toborzott és kiválasztott szakembernek mi lesz a végső foglalkoztatási formája. A lényegen

azonban ez nem változtat, az ügyfél javára végzett szakember toborzási és szakember kiválasztási tevékenység versenytársi jellege a peres felek tekintetében bizonyítottan fennáll.

[53] A hivatkozott KMK vélemény 3. pontja szerint a tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtak kell lenni ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét. A peranyag alapján az is egyértelmű, hogy mi minősül a felek által kötött versenytilalmi megállapodás megsértésének, és ez nem korlátozta méltánytalanul és túlzottan az alperes jövedelemszerző tevékenységét. Az alperes sales-es volt a felperesnél, a munkaerő-piacon rengeteg lehetőség adódott volna neki, hogy ne a perbeli versenytilalmi klauzulába ütköző munkáltatóhoz helyezkedjen el. Köztudomású, hogy a sales pozíciók a leginkább univerzálisak, ezzel a szakmai tapasztalattal bármely iparágban könnyedén el lehet helyezkedni. Azt a körülményt ráadásul, hogy alperesnek a felperessel kötött versenytilalmi megállapodása méltánytalanul és túlzottan korlátozott lett volna, alperes soha nem állította, pedig ennek fennállása esetén a bizonyítási teher az alperesen lett volna.

[54] Tény, hogy alperes azzal a magatartásával, miszerint a felperes versenytársánál helyezkedett el, és ott bizonyítottan a felperes gazdasági érdekét veszélyeztető versenytársi tevékenységet folytatott, megsértette a felperessel kötött versenytilalmi megállapodást.

[55] Egyértelműen bizonyított felperes részéről a hivatkozott KMK vélemény értelmében: 1. a versenytársi helyzet fennállta a felperes és az alperes munkáltatója között, 2. a felperes gazdasági érdekeit veszélyeztető alperesi versenytársi tevékenység tényleges megtörténte, 3. a versenytársi tiltott tevékenység pontos körülhatárolásának valós fennállta a felek által kötött perbeli versenytilalmi megállapodásban, amely alperes számára nem volt sem méltánytalan, sem túlzottan korlátozó. Az alperes megsértette a felperessel kötött versenytilalmi megállapodást, így annak felperes által alperes részére megfizetett ellenértékét törvényes kamatokkal együtt vissza kell fizetnie.

[56] A másodfokú bíróság ítéletében tehát a Pp. 279. § (1) bekezdésének megsértésével a bizonyítékok okszerűtlen mérlegelésével és iratellenes következtetések levonása nyomán jutott arra a következtetésre, hogy az alperes nem sértette meg az Mt. 228. § (1) (2) bekezdése alapján létrejött versenytilalmi megállapodást.

[57] Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltségben való marasztalásával.

[58] Az eljáró bíróságok szerinte helyesen állapították meg, hogy a felperes és az új munkáltatója egymásnak nem versenytársai különös figyelemmel arra, hogy nem azonos tevékenységet végző vállalkozások.

[59] Az cég2 saját alkalmazottakkal végzi tevékenységét, ezért az nem munkaközvetítés vagy ahhoz hasonló szolgáltatás. Nyilvánvaló, hogy az cég2 a saját munkavállalói munkaerejének felhasználásával tudja teljesíteni a szerződéses kötelezettségeit, ebből azonban nem következik, hogy a szolgáltatás tárgya a munkaerő átengedése, közvetítése lenne, az cég2 ezért nem végez munkaközvetítést vagy alapvetően ehhez hasonló tevékenységet. Az cég2-t azért sem lehet munkaközvetítőnek tekinteni, mert tevékenysége a megbízás szerinti feladat szerződésszerű teljesítésére terjed ki, a saját munkavállalója tevékenységéért felelősséggel tartozik az ügyfél felé.

[60] Ezzel szemben a felperes tevékenysége klasszikus munkaerő-közvetítési tevékenység, azaz annak célja, hogy az ügyfele és az általa közvetített személy egymással munkajogviszonyba lépjen. A munkaközvetítő a munkaerő szerződésszerű szolgáltatásáért felel, de „a kiközvetített egyének nem alkalmazottai a munkaközvetítő irodának”. A felperes tevékenysége ennek megfelelő, munkaközvetítést végez. A munkaközvetítési 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.

[61] Nem állapítható meg versenytársi tevékenység, ha a régi és az új munkáltató szolgáltatása alapvető megkülönböztető jegyében eltér. A régi munkáltató fejevadász cégként emberi erőforrást közvetít, míg az új munkáltató által biztosított szolgáltatás tárgya nem a munkaerő, hanem specifikus szaktudás, információ-technológiai szaktanácsadás.

[62] személy1 tanúvallomásával igazolta, hogy nem az alperes kereste meg az cég3-t, hanem egyéb úton létesített vele kapcsolatot az új munkáltatója, majd az alperes vezetői utasításra küldte meg az általa kiválasztott személyek önéletrajzát. Alperes tevékenysége tehát nem fejevadász tevékenység volt. Ezzel a magatartással az alperes azért sem sértette meg a versenytársi megállapodást, mivel az azt is tartalmazta, 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 versenytársi tevékenységi körökbe vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[63] A felperes alaptalanul hivatkozott arra, hogy az cég2 munkaerő-kölcsönzéssel is foglalkozik, ezt a tényállítást nem tudta bizonyítani.

[64] Kiemelendő, hogy míg a felperes szolgáltatása ott ér véget, hogy egy adott munkavállalóval szerződést köt az ügyfél, addig az cég2 szolgáltatása valójában ott kezdődik, hogy a megbízást megkapta az ügyféltől. Az cég2 által végzett azon tevékenység tehát, hogy saját erőforrásaiból bemutatja az ügyfélnek a rendelkezésre álló szakértőket, nem a célja a tevékenységnek, hanem a megbízás elnyerése érdekében annak előfeltétele. Így pedig értelmezhetetlen a felperes által állított „leleplezése” annak, hogy a két cég azonos/hasonló tevékenységet végez.

A Kúria döntése és jogi indokai

[65] A felülvizsgálati kérelem nem megalapozott.

[66] A felülvizsgálat a megelőző eljáráshoz kapcsolódó rendkívüli, korlátozottan igénybe vehető perorvoslat, amelynek kizárólag jogszabálysértésre hivatkozásra alapítottnak van helye. A felülvizsgálat funkciója a kérelmet előterjesztő fél által állított jogsérelem elbírálása és megalapozottsága esetén annak orvoslása. A Kúria kizárólag azt bírálhatja el, hogy a felülvizsgálati kérelemben előadott okból a megjelölt jogszabályokat megsértette-e a jogerős ítélet. Ennek figyelembevételével a Pp. 423. § (1) b kezdése alapján a felülvizsgálati kérelem keretei között, az abban konkrétan megjelölt jogszabályhelyek tekintetében volt vizsgálható a jogerős ítélet jogszabálysértő volta.

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

[68] Az Mt. 228. §-a nem részletezi, hogy a versenytársi megállapodásban milyen munkavállalói kötelezettségszegés határozható meg, a gyakorlatban elsősorban a piaci versenytársnál való elhelyezkedés tilalmát kötik ki a felek. A tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásakor két szempont irányadó. A tevékenységi körnek elég tágnak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje, ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza. A versenytildalom célhoz kötött: az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége

veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Jogellenes így a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik, és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti.

[69] Az eljáró bíróságok a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján helytállóan fejtették ki, hogy a felperes főtevékenysége munkaközvetítés, de végez munkaerő-kölcsönzést, egyéb emberi erőforrás ellátást is. A felperes ténylegesen közép- és felsővezetők, diplomás szakemberek felkutatását látja el, megszervezi a jelölt és a megrendelő között az állásinterjút, és ha a felek között szerződéskötésre kerül sor, díjazásban részesül. Ezzel szemben az új munkáltató főtevékenysége informatika-technológiai szaktanácsadás, melléktevékenysége a számítógépes programozás, számítógép üzemeltetés, egyéb információ technológiai és világháló portál szolgáltatás, műszaki vizsgálat, elemzés.

[70] Következetes az ítélkezési gyakorlat abban, hogy a versenytársi helyzet tisztázása során a cégjegyzékben szereplő adatokat kell kiindulási alapnak tekinteni, azonban ellenbizonyításnak helye lehet. A cégjegyzék adataival szemben is lehetőség van annak bizonyítására, hogy az új munkáltató olyan versenytársnak tekinthető, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

[71] A másodfokú bíróság ítéletének [59] [60] bekezdésében helyesen rögzítette, hogy a régi munkáltató fejedelmének cégként emberi erőforrást közvetít, míg az új munkáltató által biztosított szolgáltatás tárgya nem munkaerő, hanem specifikus szaktudás, információ-technológiai szaktanácsadás. Az új munkáltató által nyújtott szolgáltatás formája eltérő, a feladat időtartama nem meghatározható, és azt a cég maga biztosítja, jellemzően saját humán erőforrásával. Ez lényeges különbség a felperes tevékenységi körét illetően. Az új munkáltató kizárólag IT területre vonatkozóan végez feladatellátást, fő vonása tehát az információ-technológiai szaktudás biztosítása, nem pedig emberi erőforrás nyújtása. Ahhoz, hogy a tevékenység ellátható legyen, természetesen az alperes új munkáltatója is emberi erőforrást használ (a sajátját), ez azonban nem eredményezi azt, hogy a felperes tevékenységével megegyező, vagy ahhoz hasonló tevékenységet folytatna.

[72] Arra is helyesen utalt a másodfokú bíróság, hogy a felperes nem IT cég. A két cégnek nincs azonos tevékenységi köre, fő- és melléktevékenységük is különbözik. Az ezzel ellentétes felperesi álláspont megalapozatlan.

[73] A felperes felülvizsgálati kérelmében azt is állította, hogy az alperes felvette az cég3 ügyvezetőjével, személy2sal a kapcsolatot, és pontosan ugyanazt a toborzás-kiválasztási szolgáltatást ajánlotta fel neki, mint amelyet a felperes is végzett ugyanezen ügyfél részére, ugyanezen időben.

[74] A peradatokból megállapíthatóan azonban (személy1 tanúvallomása, becsatolt levelezés) nem az alperes kereste meg az cég3-t, hanem az alperes új munkáltatója, és csak vezetői utasításra küldte meg a feladat elvégzésére alkalmas személyek szakmai anyagát. E körben helyesen mutatott rá a másodfok bíróság arra, hogy az alperes ezen eljárásával azért sem sértette meg a versenytildalmi megállapodást, mert abban rögzítették, 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 körébe vagy alapvetően azokhoz hasonló vagy kapcsolódó tevékenységbe.

[75] Önmagában az a körülmény, hogy az alperes levelében bemutatkozott, és arról tájékoztatta a partnercéget, hogy az üzleti életben már találkoztak, sem üzleti titok, sem versenytildalmi megállapodás megsértésének megállapítására nem alkalmas.

[76] A felperes felülvizsgálati kérelmében alaptalanul sérelmezte a Pp. 279. §-nak megsértését, a bizonyítékok téves értékelését is. A következetes ítélkezési gyakorlat szerint a

mérlegelési szabadság a felülvizsgálati eljárásban korlátozott. A Kúria a bizonyítékok felülmérlegelésére, a tényállás megváltoztatására csak kivételesen abban az esetben jogosult, ha a felülvizsgálni kért határozat iratellenes vagy kirívóan okszerűtlen, logikátlan, ellentmondásos megállapodásokat tartalmaz (Legfelsőbb Bíróság Pfv.21.680/2006., megjelent: EBH2006.1526; Pfv.II.20.401/2023/4; Pfv.II.20.174/2025/4.). Nem ad alapot a bizonyítékok felülmérlegelésére, ha az egyes bizonyítékokból esetleg eltérő következtetés is levonható lett volna. Kizárólag az minősíthető nyilvánvalóan okszerűtlen következtetésnek, amikor a bizonyítékokból csak egyfajta, a felülvizsgálattal támadott határozattól eltérő következtetésre lehet jutni (Kúria Pfv.21.474/2011. megjelent: BH2013.119.). A jogerős ítélet nem tartalmaz iratellenes, kirívóan okszerűtlen, logikátlan, ellentmondásos megállapításokat, így jogszabálysértés megállapítására nem volt lehetőség.

[77] A kifejtettek tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet hatályában fenntartotta a Pp. 424. § (1) bekezdése alapján, mivel az abban foglaltak jogszabálysértés megállapítására nem adtak módot.

[78] A peresztes felperes a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján köteles – figyelemmel a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (1) bekezdésére – az alperes felülvizsgálati eljárási költségének a megfizetésére.

[79] A peresztes felperes illetékfizetési kötelezettsége az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 50. §-án alapul. A Kúria tájékoztatja a felperest, hogy az illetékfeljegyzési jog folytán le nem rótt felülvizsgálati eljárás illetékét a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018. számú illetékbevételei számlájára kell megfizetni. A megfizetés során közleményként fel kell tüntetnie a Kúria megnevezését, e határozatának számát és a fizetésre kötelezett, azaz a felperes adóazonosító számát.

[80] A Kúria a felülvizsgálati kérelmet tárgyaláson kívül bírálta el a Pp. 405. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Pp. 376. § (1) bekezdés szerint.

[81] Az ítélet ellen a Pp.407. § (1) bekezdés d) pontja értelmében nincs helye felülvizsgálatnak.

Elvi tartalom

I. Versenytilalmi megállapodás esetén a tiltott tevékenységi kör terjedelmének meghatározásakor két szempont irányadó: 1. a tevékenységi körnek elég tágnak kell lennie ahhoz, hogy a munkáltató érdekeit védje; 2. ugyanakkor nem lehet annyira tág, hogy a munkavállaló megélhetését és általában a tisztességes versenyt aránytalanul korlátozza.

II. A versenytilalom célhoz kötött: az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését kell szolgálnia. Így jogellenes a korlátozás, ha e célokon túlterjeszkedik, és az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti.

Budapest, 2025. július 8.

Dr. Hajdu Edit s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Darákné dr. Nagy Szilvia s.k. bíró, Dr. Kövesné dr. Kósa Zsuzsanna s.k. bíró, Dr. Osztovits András s.k. bíró