

A Kúria dr. Lakatos István ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Ihász Lajos ügyvéd által képviselt alperes ellen versenytilalmi megállapodás alapján megfizetett összeg visszafizetése iránt a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 1.M.148/2013. szám alatt megindított és másodfokon a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.104/2013/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által előterjesztett felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

i t é l e t e t :

A Kúria a Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.104/2013/4. számú ítéletét hatályon kívül helyezi, a Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.148/2013/7. számú ítéletét megváltoztatja, és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy tizenöt napon belül fizessen meg az alperesnek 220.000 (kettőszázhúszezer) forint együttes elsőfokú, másodfokú és felülvizsgálati eljárási költséget.

Fizessen meg a felperes külön felhívásra a magyar államnak 810.280 (nyolcszáz tízezer-kettőszáznyolcvan) forint együttes eljárási, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felülvizsgálati eljárásban irányadó tényállás szerint a felek 2009. július 30-án 2010. augusztus 1-jéig szóló határozott idejű munkaviszonyt létesítettek területi üzletkötő munkakör betöltésére. A munkaszerződésben az alperes személyi alapbérét 400.000 forintban határozták meg. Rögzítették, hogy ennek egyharmadát annak ellenértékének tekintik, hogy az alperes a munkaviszony bármely okból történő megszüntetése esetén az azt követő két éven belül nem folytat a munkáltatónak sem közvetve, sem közvetlenül konkurenciát jelentő tevékenységet. A megállapodás szerint, ha a munkavállaló ezen megállapodást megszegi, az ellenérték két évre jutó összegét köteles megfizetni a felperes számára, illetve a Ptk. előírásai szerint kártérítésre is kötelezhető. A felek később a

munkaszerződést határozatlan idejűvé alakították. A munkaviszony az alperes felmondása következtében 2013. március 14-én szűnt meg, majd az alperes a következő naptól a M. Kft.-nél helyezkedett el szaktanácsadó munkakörben. E munkáltató a mezőgazdasági termelés során alkalmazandó bio stimulátorok, műtrágyák értékesítésével is foglalkozott.

A felperes keresetet terjesztett elő, amelyben a versenytilalmi megállapodás megszegése miatt a két évre kifizetett 3.376.216 forint ellenérték megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a munkaszerződésben foglalt versenytilalmi megállapodás pontatlan volt, nem határozta meg egyértelműen a tilalmazott tevékenységet, indokolatlanul széles körben korlátozta az elhelyezkedési lehetőségét, illetve ellentételezésként semmilyen juttatásban nem részesült, a bérjegyzékek ilyen jogcímű kifizetést nem igazoltak, csupán a munkabére megfizetésére került sor.

A Veszprémi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 1.M.148/2013/7. számú ítéletével 3.376.216 forint és 110.000 forint perköltség megfizetésére kötelezte az alperest. Indokolásában kifejtette, hogy a munkaszerződésben pontosan meghatározták a tilalmazott tevékenységet, az egyértelműen értelmezhető volt. Nem volt megállapítható, hogy indokolatlanul széles körben került sor az alperes elhelyezkedési lehetőségének korlátozására, illetve, hogy a tilalom ellentételezésekként semmilyen juttatásban nem részesült. Jogi álláspontja szerint a munkaszerződésben rögzített munkabér magában foglalta a szerződés betartásáért járó ellenértéket is, az annak egyharmadát tette ki. A munkajogi szabályok kötelezően csupán a minimálbér megfizetését írják elő, így az alperesnek fizetett 400.000 forint munkabér magában foglalhatta a versenytilalmi megállapodás ellentételezését is. Az, hogy mindezt a bérjegyzéken külön nem tüntették fel, nem teszi érvénytelenné a kikötést.

Az alperes fellebbezése folytán eljáró Veszprémi Törvényszék 3.Mf.21.104/2013/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta és 50.800 forint másodfokú perköltség megfizetésére kötelezte az alperest.

Megállapította, hogy a munkaszerződés bruttó összegben határozta meg az alperes munkabérét, melynek részét képezte a versenytilalmi megállapodásért járó ellenérték is. Érvelése szerint valamilyen ellenszolgáltatás meghatározása nemcsak abszolút értékben, számjegyekkel leírva történhet, hanem körülírással is, így a felek megállapodhatnak úgy is, hogy másik összeghez viszonyítva állapítják meg az eltérő jogcímen járó juttatások mértékét. Megállapította, hogy bár a felperes a havonkénti bérelszámolásban valóban helytelenül tüntette fel a kifizetett járandóság jogcímét, önmagában ez nem eredményezheti a versenytilalmi megállapodás

bizonyított megszegése esetén az alperes mentesülését a szerződésszegő magatartás következményeként előírt kártérítés megtérítése alól.

Osztotta az elsőfokú bíróság álláspontját a körben is, hogy a megállapodás nem minősült elfogadhatatlanul versenykorlátozónak, csak olyan munkáltatónál történő munkaviszony létesítést tiltott, amely a felperes fő tevékenységi köreivel azonos vagy hasonló tevékenységet végez, vagy szolgáltatást nyújt.

A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet az elsőfokú ítéletre is kiterjedően változtassa meg, és a felperes keresetét utasítsa el, és marasztalja a felperest az első- és másodfokú, valamint felülvizsgálati eljárás költségeinek megfizetésében.

Azzal érvelt, hogy a munkaszerződés rendelkezéseiből nem lehetett egyértelműen megállapítani azt, hogy a felek mit értettek mindenkor havi munkabér alatt. A kiadott egyéni elszámolólap elnevezésű kimutatásból nem derült ki, hogy mekkora összeg az, amire a munkaszerződés 13. pontjában hivatkoztak, amely a versenytilalom ellenértékeként illette meg őt. A munkáltató nem tett eleget tájékoztatási kötelezettségének, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) 3. § (2) bekezdése alapján ugyanis tájékoztatni kellett volna a levonásokról is. Az őt megillető juttatásokat az elszámolólapon törzsbérként jelölte meg a felperes, és ez alapján számította a különböző juttatásokat (például munkaszüneti napra járó bér). A törzsbért nem lehet úgy értelmezni, hogy az magában foglalja a versenytilalmi megállapodás betartásának ellenértékét is. Soha nem tájékoztatták arról, hogy a versenytilalmi megállapodás ellentételezéseként milyen juttatást fizettek a számára, s erre azért nem került sor, mert kifizetés sem történt ezen a címen.

A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében kérte, hogy a Kúria a jogerős ítéletet hatályában tartsa fenn, mivel az megfelel a jogszabályoknak. Hivatkozott a Ptk. 200. § (1) bekezdésére, mely szerint a munkaszerződés tartalmát szabadon határozhatták meg, és a megállapodás nem minősült elfogadhatatlanul versenykorlátozónak, és nem ütközött jogszabályi rendelkezésbe.

A Kúria a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.

A felülvizsgálati kérelem a következők szerint alapos.

A munkaszerződés 13. pontja rögzítette a versenytilalmi megállapodás megszegése esetére fizetendő összeg mértékét, mintegy

átalánykárként aszerint, hogy az ellenérték két évre jutó összegét köteles megfizetni a volt munkáltató részére a volt munkavállaló.

A munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően a munkáltató jogos gazdasági érdekeit tiszteletben tartó magatartásra csak ilyen tartalmú, a polgári jog szabályai szerint kötött megállapodás kötelezheti. A megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő ellenérték megfizetése, továbbá a munkavállaló megélhetését, illetve a szabadpiaci versenyt méltánytalanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása.

A felek - bár egy év határozott időtartamra létesítettek munkaviszonyt - a munkaszerződésben abban állapodtak meg, hogy a munkaviszony bármely okból történő megszűnése esetén az azt követő két éven belül nem folytathat az alperes semmilyen tevékenységet a munkáltatóval versenyhelyzetben lévő cégnél. A munkáltató ennek betartásáért havonta megfizetett ellenértéknek tekintette a munkaszerződésben kikötött személyi alapbér egyharmadát. Rögzítették azt is, hogy amennyiben a munkavállaló megszegi e kötelezettségét, úgy - függetlenül a ténylegesen megfizetett összegtől - az ellenérték két évre jutó összegét köteles megfizetni a munkáltató számára, illetve a Ptk. előírása szerint kártérítésre is kötelezhető.

A versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatást általában eseti, nem rendszeres jelleggel folyósítják, azonban sem az Mt., sem a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) nem tartalmaz olyan rendelkezést, hogy az ellenértéket ne lehetne havi részletekben megfizetni. Ilyen rendszeres díjfizetés esetén sem változik azonban meg az adott összeg jellege, az nem tekintendő munkabérnek, és az ellenértékként kifizetett összeg után - függetlenül a folyósítás gyakoriságától - járulékfizetési kötelezettség nem keletkezik.

Az Mt. 76. § (5) bekezdése szerint a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alapbérében, munkakörében, illetve a munkavégzés helyében. Ennek megfelelően a munkaszerződésben pontosan kell rögzíteni azt, hogy a felek milyen mértékű személyi alapbérben állapodtak meg, ez az összeg lesz ugyanis a későbbi elszámolásuk alapja. A személyi alapbér más címen járó juttatást nem foglalhat magában, annak azonban nincs akadálya, hogy más juttatást a személyi alapbér összegének figyelembevételével, annak meghatározott részében állapítsanak meg.

A perbeli esetben a felek a személyi alapbér mértékét 400.000 forintban határozták meg, így megállapítható, hogy a munkaszerződés egymásnak ellentmondó rendelkezéseket tartalmaz. Míg

annak 5. pontja a személyi alapbér mértékét 400.000 forintban rögzítette, a 13. pont azt állapította meg azösszezszerűség megjelölése nélkül, hogy a személyi alapbér egyharmad része egyben a versenytilalom ellenértékeként fizetett összeg.

Ezen ellentmondást a munkáltató akként oldotta fel, hogy maga is a munkaszerződés 5. pontjában rögzített összeget tekintette a felperes személyi alapbérének, és ez alapján határozta meg a felperes számára kifizetett szabadság idejére járó bért, illetve a munkaszüneti napra járó díjazást is. A személyi alapbér egyharmad részét nem kezelte elkülönült módon, és valamennyi, a munkabért terhelő járulékot a teljes összegből vonta le, és a tényleges helyzetet rögzítette a felperes számára havonta kiállított elszámolólapon is.

Mindezek alapján megállapítható, hogy helytállóan hivatkozott az alperes felülvizsgálati kérelmében arra, hogy a munkáltató nem tett eleget tájékoztatási kötelezettségének, illetve nem fizetett számára a versenytilalom ellenértékeként juttatást a munkaviszonya fennállása alatt, így jogalap nélkül követeli vissza tőle a kereseti kérelmében meghatározott összeget.

Erre figyelemmel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. § (4) bekezdése alapján hatályon kívül helyezte, az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította.

A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az együttes elsőfokú, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése, illetve a 13. § (2) bekezdése alapján köteles viselni.

Budapest, 2014. november 12.

*Dr. Stark Marianna s.k. a tanács elnöke, Sipőczné dr. Tánczos Rita s.k. előadó bíró, Szolnokiné dr. Csernay Krisztina s.k. bíró*

A kiadmány hitelélül:

bírósági tisztviselő