

A versenytilalmi megállapodás alapján járó juttatás nem minősül munkabérnek. Ezért amikor e megállapodás szerinti ellenértéket a személyi alapbér összegének figyelembevételével határozzák meg, annak elkülönülten kell megjelennie, a személyi alapbér ugyanis más jogcímen járó juttatást nem foglalhat magába [1992. évi XXII. tv. 3. § (2) bekezdés, 76.§ (5) bekezdés].

- [1] 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 munkavállaló 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 munkáltató versenytársának minősülő gazdasági társaságnál helyezkedett el szaktanácsadó munkakörben.
- [2] 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.

- [3] A közigazgatási és munkaügyi bíróság ítéletével a felperes keresete szerint marasztalta 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 ellentételezésként 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.
- [4] Az alperes fellebbezése folytán eljáró bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta.
- [5] 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.

- [6] A jogerős ítélet ellen az alperes terjesztett elő felülvizsgálati kérelmet, melyben annak hatályon kívül helyezését, a felperes keresetének elutasítását kérte.
- [7] Azzal érvelt, hogy a munkaszerződés rendelkezéseiből nem lehetett egyértelműen megállapítani azt, hogy a felek mit értettek mindenkori 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 törzsbéreként 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.
- [8] 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.
- [9] A felülvizsgálati kérelem a következők szerint alapos.

- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.

- [14] *Az Mt. 76. § (5) bekezdése szerint a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk a munkavállaló személyi alaphérében, munkakörében, illetve a munkavégzés helyében. Ennek megfelelően a munkaszerződésben pontosan kell rögzíteni azt, hogy a felek milyen mértékű személyi alaphérben állapodtak meg, ez az összeg lesz ugyanis a későbbi elszámolásuk alapja. A személyi alaphér más címen járó juttatást nem foglalhat magában, annak azonban nincs akadálya, hogy más juttatást a személyi alaphér összegének figyelembevételével, annak meghatározott részében állapítsanak meg.*
- [15] *A perbeli esetben a felek a személyi alaphér mértékét 400.000 forintban határozták meg, így megállapítható, hogy a munkaszerződés egymásnak ellentmondó rendelkezéseket tartalmaz. Míg annak 5. pontja a személyi alaphér mértékét 400.000 forintban rögzítette, a 13. pont azt állapította meg az összegszerűség megjelölése nélkül, hogy a személyi alaphér egyharmad része egyben a versenytilalom ellenértékeként fizetett összeg.*
- [16] *Ezen ellentmondást a munkáltató akként oldotta fel, hogy maga is a munkaszerződés 5. pontjában rögzített összeget tekintette a felperes személyi alaphérének, és ez alapján határozta meg a felperes számára kifizetett szabadság idejére járó bért, illetve a munkaszüneti napra járó díjazást is. A személyi alaphér 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.*
- [17] *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.

- [18] *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.*
- [19] *A pervesztes felperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles megfizetni az együttes elsőfokú, fellebbezési és felülvizsgálati eljárási költséget.*
- [20] *A felülvizsgálati eljárási illetéket a 6/1986.(VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdése, illetve a 13. § (2) bekezdése alapján köteles viselni.*

(Kúria Mfv.II.10.278/2014.)