

Az ügy száma:	1.Mf.31.063/2020/4.
A felperes:	felperes neve. (felperes címe)
A felperes képviselője:	dr. Pribélyi Ügyvédi Iroda (felperesi képviselő címe; eljáró ügyvéd: dr. Pribélyi Szilvia)
Az alperes:	alperes neve (alperes címe.)
Az alperes képviselője:	dr. Takács János ügyvéd (alperesi képviselő címe)
A per tárgya:	versenytilalmi díj megfizetése
A fellebbezést benyújtó fél: A csatlakozó fellebbezést benyújtó fél:	felperes (25. sorszám) alperes (3. sorszám)
A fellebbezéssel támadott határozat:	Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 82.M.1074/2018/23.

Í T É L E T

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 31.750 (harmincegyezer-hétszázötven) Ft másodfokú perköltséget.

A felperes 96.000 (kilencvenhatezer) Ft fellebbezési eljárási illetéket előzetesen lerótt, így öt további illetékfizetési kötelezettség nem terheli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

I N D O K O L Á S

A fellebbezés alapjául szolgáló tényállás

- [1] Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes, mint munkavállaló 2015. március 9. napjától kezdődően állt a felperes alkalmazásában, munkaköre több ízben is módosult, utoljára raktári betanuló csoportvezetőként került foglalkoztatásra. Az alperesi munkaszerződéshez csatolt tájékoztató rögzítette, hogy az alperes részére a személyi alapbérén felül - a munkáltató egyéb belső szabályzata alapján - béren kívüli juttatás, valamint prémium adható. Személyi alapbére 300.000 Ft volt.
- [2] A munkáltató ügyvezetője 2017. márciusában e-mailben tájékoztatta a munkavállalókat a versenytilalmi megállapodás bevezetéséről, és arról, hogy ennek következtében a munkaviszony megszűnését követően, a versenytársnak minősülő cégnél meghatározott ideig jogviszony nem létesíthető. Közölte továbbá, hogy a versenytilalmi megállapodás feltétele a munkáltató általi

ellenérték fizetése, ez azonban nem jelent plusz pénzfizetést, illetőleg béremelést, az eddig prémium címszó alatt kifizetett összeg szerepét ugyanis a versenytilalmi ellentételezés veszi át.

- [3] A felek 2017. március 6. napján munkaszerződés-kiegészítést írtak alá. Ezen kiegészítés 1. pontja az Mt. 225.§-ára figyelemmel való megállapodásukat rögzítette, valamint, hogy a munkavállaló kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkaviszonya megszűnését követően a 3. pontban megjelölt időpontig nem tanúsít olyan magatartást, mellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekét sérti vagy veszélyezteti. Így nem létesíthet sem közvetlenül, sem pedig közvetítő cégen keresztül munkaviszonyt, munkavégzésre, tanácsadásra, vagy bármely egyéb tevékenységre irányuló egyéb jogviszonyt a munkáltató fő tevékenységével azonos, vagy hasonló tevékenységet folytató más munkáltatónál, illetve olyan munkáltatónál, aki a munkáltató piaci versenytársaként léphet fel. Nem lehet tagja továbbá olyan gazdasági társaságnak, amely azonos, vagy hasonló gazdasági tevékenységet folytat.

A 2. pont megfogalmazta, hogy a fenti kötelezettségvállalás ellenértékeként a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt - előre - ellenértéket fizet. Az összeg az **felperes** belső szabályzatának Fejezetében megállapított feltételek szerint kerül kiszámításra.

A 3. pont rögzítette, hogy a versenytilalmi korlátozás időtartamát az alábbiak szerint kell kiszámítani: A munkavállaló részére a munkaviszony fennállása alatt kifizetett összes ellenérték összegének háromszorosa, osztva a munkavállaló munkaviszony megszűnésekor érvényes alapbérével. A versenytilalmi korlátozás időtartama legfeljebb 24 hónap lehet.

A kiegészítés 5. pontja akként rendelkezett, hogy a munkavállaló a megállapodásban foglalt kötelezettségének megszegése esetén köteles a munkáltató részére kötbért fizetni. A kötbér összege megegyezik a munkáltató által megfizetett ellenérték kétszeresével.

A 6. pont alapján a munkáltató a megállapodásban foglalt kötelezettségének megszegése esetén jogosult visszakövetelni a versenytilalmi megállapodás alapján a 3. pont szerint kifizetett ellenértéket, az 5. pontban meghatározott kötbért, valamint a kötbér összegét meghaladó esetleges kárát is.

A 8. pont alapján a megállapodás alkalmazása szempontjából a munkáltató versenytársának minősült többek között a Zrt.

- [4] Az alperes a munkabérgjegyzéke alapján, a személyi alapbéréen felül 2015. márciusától 2017. februárjáig havi rendszerességgel 80.000 Ft prémiumjuttatásban részesült. 2017. márciusától ez az összeg versenytilalmi megállapodási díj címén került részére kifizetésre.

- [5] A felperesi munkáltató az alperes munkaviszonyát 2017. augusztus 2. napján kezdődő 30 napos felmondási idővel 2017. augusztus 31. napjával rendes felmondással megszüntette. Ezt követően alperes a felperes piaci versenytársának minősülő Zrt-nél helyezkedett el.

- [6] A felperes a versenytilalmi megállapodás megszegéséből eredő igényét fizetési meghagyásos eljárás körében érvényesítette, melynek keretében dr. közjegyző 2017. december 5. napján 14013/Ü/31671/2017. ügyszámon fizetési meghagyást bocsátott ki az alperessel szemben. A fizetési meghagyással szemben előterjesztett alperesi ellentmondás folytán a fizetési meghagyásos eljárás perré alakult.

A felperes kérelme, az alperes ellenkérelme

- [7] A felperes a keresetében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 400.000 Ft versenytilalmi díj, valamint 800.000 Ft versenytilalmi megállapodás megszegéséből eredő kötbér és ezen összegek után 2017. szeptember 1. napjától a kifizetésig járó törvényes mértékű késedelmi kamat megfizetésére. Perköltséget is előterjesztett az IM rendelet 3.§ (2) bekezdésének a) pontja alapján.

- [8] Hivatkozása szerint a felek között 2017. március 6. napján a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. tv. (a továbbiakban: Mt. 228.§-a szerinti versenytilalmi megállapodás jött létre. Ebből adódóan

az alperes a versenytilalmi díjjal megfizetett időszakra vonatkozóan nem volt jogosult munkaviszony létesítésére a felperesi társaság fő tevékenységével azonos vagy hasonló tevékenységet folytató munkáltatónál. Ezen kötelezettségét szegte meg, mikor a jogviszonya megszűnését követően alperes munkaviszonyt létesített a Zrt-nél, mely kifejezetten a versenytilalmi megállapodásban meghatározott tilalom alá esett. Míg a felperes a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségét, a versenytilalmi díj megfizetését teljesítette. Így felperes alappal támasztott igényt mind az ellenérték összegére, mind a megállapodás 5. pontja alapján járó kötbérre. Ez utóbbi megegyezik a megfizetett ellenérték kétszeresével, azaz 800.000 Ft összeggel.

- [9] Az alperes elsődlegesen a kereset elutasítását, felperes perköltségben való marasztalását kérte. Másodlagos kérelme a 800.000 Ft összegű kötbér mérséklésére irányult, melynek mértékét az Mt. 228.§ (5) bekezdése alapján alkalmazandó, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:186 - 189.§-a alapján 400.000 Ft összeg 10%-ában, azaz 40.000 Ft összegben jelölte meg.

Hivatkozása szerint a felperes 2017. márciusában valamennyi munkavállalóját kötelezte a munkaszerződés-kiegészítés aláírására, ennek megtagadása munkaviszony megszüntetést eredményezett. A munkáltató ekként jogellenes fenyegetéssel vette rá a munkavállalókat a megállapodás aláírására.

Álláspontja szerint a „Munkaszerződés-kiegészítés” megnevezésű okirat semmis, annak színlelt voltára tekintettel, hiszen az egy másik, az alanyi prémiumra vonatkozó megállapodást leplez. Ezen esetben pedig a felek közötti megállapodást a leplezett megállapodás alapján kell megítélni.

Az ellenérték megfeleléssége körében előadta, hogy álláspontja szerint a munkaszerződés-kiegészítés a felek között ténylegesen nem jött létre, hiszen az nem határozta meg az ellenérték összegét. E körben hivatkozott azon munkáltatói nyilatkozatra, mely szerint a munkavállalók a versenytilalmi megállapodás ellenértékeként plusz juttatásban nem részesültek, csupán a korábban részükre fizetett összeg jogcíme változott. Ezt támasztotta alá, hogy a felperes belső informatikai rendszerében a bruttó 80.000 Ft összeg 2017. márciusát követően is alanyi prémiumként és nem versenytilalmi díjként került megjelölésre.

Hangsúlyozta, hogy a havi prémium összeget alperes minden hónapban alanyi jogon megkapta, így az a munkabére része volt, nem pedig klasszikus prémiumként funkcionált. Ezzel összefüggésben kiemelte azt is, hogy a jogviszony létesítését megelőzően kapott ajánlat a személyi alapbérén felül alanyi prémiumösszeget is tartalmazott. Később, a munkaszerződés aláírását követően szembesült csak azzal, hogy abban csupán a személyi alapbér került rögzítésre, az alanyi prémium összege azonban nem.

Kiemelte, hogy a munkaszerződés kiegészítése nem azonos a munkaszerződés módosításával, a munkabér összegének csökkentésére azonban csak a munkaszerződés módosításával kerülhetett volna sor. Olyan dokumentum pedig, melyben alperes hozzájárult volna a munkabére csökkentéséhez nem készült.

Álláspontját alátámasztandóan előadta, hogy a felmondást közvetlenül megelőző munkakör módosításra vonatkozó felperesi ajánlat szintén 340.000 Ft alapbér és 80.000 Ft alanyi prémium összeget tartalmazott.

- [10] Az ellenérték megfeleléssége körében vitatta továbbá, hogy a versenytilalmi díjként fizetett havi 80.000 Ft megfelelt az Mt. 228.§ (2) bekezdésében írt minimális mértéknek. Érvelése szerint, mivel a személyi alapbére 300.000 Ft volt, így a havi 80.000 Ft nem érte el a törvényben meghatározott minimum összeget.

Vitatta továbbá, hogy a Zrt-nél történő elhelyezkedésével a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértette vagy veszélyeztette volna, hiszen a munkaviszonya a felperes egyoldalú

intézkedéséből adódóan szűnt meg és ezért kényszerült új munkahely létesítésére. Ezen intézkedésével a felperes kifejezésre juttatta, hogy a munkájára nyilvánvalóan nem volt szükség.

Utalt arra, hogy a munkaszerződés-kiegészítés 2. pontjában hivatkozott Fejezete nem tartalmazott előírást a versenytilalmi megállapodásra vonatkozóan. Ennek következtében az ellenértéket a munkáltató nem is fizethette meg, melyből adódóan pedig a felek között a megállapodás nem is jöhetett létre. Mindebből következően a felperesi követelésnek jogalapja nincs.

Az elsőfokú bíróság határozata

- [11] Az elsőfokú bíróság a felperes keresetét elutasította és kötelezte alperes részére 250.000 Ft +Áfa perköltség, valamint az állam javára 36.000 Ft eljárási illeték megfizetésére.
- [12] A felperes kereseti kérelmét az Mt. 228.§-a alapján bírálta el és elsődlegesen azt vizsgálta, hogy a felek között megkötött versenytilalmi megállapodást tartalmazó munkaszerződés-kiegészítés létezőnek, létrejötnék tekinthető-e. E körben megállapította, hogy a versenytilalmi megállapodásnak tartalmaznia kell a versenytilalmi korlátozást és annak ellenértéke meghatározását. Az ellenszolgáltatásban való megállapodás, az ellenérték kikötése olyan lényeges kérdés, melynek hiányában a szerződés nem jön létre.
- [13] Nem osztotta az alperes azon álláspontját, miszerint a számára fizetett alanyi prémiumnak nevezett bruttó 80.000 Ft összeg a személyi alapbére részének volt tekinthető. E körben megállapította, hogy az alperesi munkaszerződés kizárólag személyi alapbér megfizetéséről rendelkezett, az alapbéren felüli juttatás csupán a munkáltató egyéb belső szabályzata alapján volt adható. E körben értékelte dr. V.M. és **B.M.** tanúvallomásait is. Előbbi vallomásából kiemelte, hogy az alperes részére 2017. július 31. napján adott ajánlat nem tekinthető a munkáltató hivatalos ajánlatának, hiszen annak kötelező elemei, mint a vonalkód és az iktatási szám az adott dokumentumon nem volt fellelhető.
- [14] Kiemelte még, hogy a ..., mint a felperesi szabály- és információgyűjtemény rögzítette az alperesnél bevezetett prémium típusokat, azonban az erre vonatkozó szabályzat 2017. márciusát követően hatályát veszítette. A prémiumszabályzat három féle prémiumot nevesített: alanyit, teljesítményt és értékesítési-eredményességit. Azon munkakörökben, ahol az egyéni teljesítmény nem volt mérhető ott úgynevezett alanyi prémium került meghatározásra, mely a helyi vezető megítélése alapján 100% teljesítmény esetén automatikusan számfejtésre került. A közvetlen felettes kompetenciájába tartozott azonban, hogy - adott esetben - annak bizonyos százalékának vagy konkrét értékének egy adott hónapra vagy időszakra történő letiltása. Mindezekből arra a következtetésre jutott, hogy a munkáltató a prémium összegét az alperes részére bár minden hónapban megfizette, azonban a munkaszerződésben nem rögzített és a tájékoztatóban csupán adhatóként jelölt juttatás nem tekinthető az alperes munkabérének, ebből adódóan a munkáltató jogszerűen dönthetett annak visszavonásáról. Ezen döntés értelmében a felperes a munkavállalók számára 2017. márciusától nem fizetett prémiumot, azonban ugyanazon összeg versenytilalmi díj címén kifizetésre került. Az elsőfokú bíróság elfogadta azon alperesi érvelést, miszerint a 80.000 Ft tekintetében a felperes részéről jogcímváltás történt, melyhez a munkáltatónak joga volt.
- [15] A munkaszerződés-kiegészítés színlelt voltával összefüggésben rámutatott arra, hogy a színlelt szerződés célja egy harmadik személy jogainak kijátszása. Ilyenkor a felek akaratnyilatkozata a kívülállók szempontjából megfelel egy szerződés alaki és látszólag tartalmi kellékeinek is, ám a felek vagy egyáltalán nem akarnak szerződést kötni, vagy e szerződéssel a külvilág felé másik szerződésüket (valódi szándékukat) leplezik. E körben értékelte V.M. tanúvallomását, akinek nyilatkozata szerint az ügyvezető igazgató már évekkor korábban elhatározta a versenytilalmi megállapodás cégen belüli bevezetését, melynek kidolgozásába ő maga is részt vett. Szintén jelentőséget tulajdonított a bírósági iratok közzé A/3. sorszám alatt csatolt e-mail tartalmának,

melyben ügyvezető arról tájékoztatta a kollégákat, hogy közös érdekük, hogy tudásuk, működésük részletei ne kerüljenek át a versenytárshoz. Ezen céllal került sor a versenytilalmi korlátozások bevezetésére. Mindezen tények alapulvételével arra a következtetésre jutott, hogy a versenytilalmi megállapodást magába foglaló munkaszerződés-kiegészítés nem tekinthető színlelt szerződésnek. Rámutatott továbbá arra is, hogy a szerződés színlelt voltának megállapításához a színlelésnek mindkét fél részéről fenn kell állnia. Amennyiben a szerződés valamelyik fél valós szándékának vagy akaratának megfelel, akkor nem beszélhetünk érvénytelen, színlelt ügyletről. Mindezen bizonyítékok értékelése során arra a következtetésre jutott, hogy a felperesi szándék egyértelműen a versenytilalmi megállapodás megkötése, annak bevezetése volt, melyre az e-mailben kifejtett célok okán került sor. Megjegyezte továbbá, hogy az alperes azon hivatkozásával, hogy színlelt ügyletben vett részt, a versenytilalmi díj visszafizetése alól nem mentesült volna, hiszen ez ellentétben állna azon általános polgári jogi alapelvvel, mely szerint saját felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat.

- [16] Megállapította, hogy a versenytilalmi megállapodás a felek között létrejött, melyért az alperes ellenértéket kapott. Az ellenérték megfelelőségének vizsgálata körében kiemelkedő jelentőséget tulajdonított annak, hogy a munkaszerződés-kiegészítés 2. pontja az ellenérték összegét akként határozta meg, hogy az a Fejezetében megállapított feltételekre utalt. E körben értékelte dr. V.M. tanúvallomását, mely szerint a tervezett elkészítése idején a hivatkozott fejezetben a különböző prémium típusok voltak meghatározva, melyek azonban később kiegészítésre kerültek a versenytilalmi ellenérték kifejezéssel. Szintén értékelte a bírósági iratok közzé későbbiekben csatolt Fejezetének 2017. március 1. napjára keltezett kivonatát, amely a versenytilalmi ellenérték mértékéről az állománytáblában beosztásonként történő meghatározásra utalással rendelkezett. Mindezekből eredően arra a következtetésre jutott, hogy alperes a versenytilalmi díj összegére vonatkozóan nem készített új számítást, hanem azt a korábbi állománytáblában feltüntetett összegekben határozta meg.
- [17] A felperes azonban - az eljárása során - elmulasztotta annak ellenőrzését, hogy a korábban megállapított összeg megfelel-e az Mt. 228.§ (2) bekezdésében meghatározott kötelező minimumnak, azaz az adott időszakra járó alaphér egyharmadának. Tekintettel arra, hogy a felperes személyi alaphére bruttó 300.000 Ft volt, a versenytilalmi díj pedig havi 80.000 Ft, így annak összege nem érte el a törvényben meghatározott minimumot. Ebből adódóan pedig arra az álláspontra helyezkedett, hogy a részleges érvénytelenség szabályai alkalmazandók, így, ha egy szerződés bizonyos része érvénytelen, az érvénytelen kikötéshez fűződő joghatás nem állhat be, ezért az érvénytelen szerződésre jogot alapítani, arra hivatkozva teljesítést követelni nem lehet.
- [18] Megállapította továbbá, hogy a felperesi munkáltató nem tett eleget az Mt. 6.§-ában megfogalmazott együttműködési és tájékoztatási kötelezettségének abban a körben, hogy a munkaviszony megszűnését megelőzően nem tájékoztatta a munkavállalót azon időtartamról, amely alatt az alperesnek tartózkodnia kell a versenytársnál való elhelyezkedéstől.
- [19] Ítéletében rögzítette továbbá, hogy a joggal való visszaélésre történő alperesi hivatkozást, annak visszavonására tekintettel vizsgálnia nem kellett.
- [20] Megjegyezte továbbá, hogy téves azon alperesi álláspont, miszerint a felperes alappal nem hivatkozhatott arra, hogy a versenytársnál való alperesi elhelyezkedés a jogos gazdasági érdekét sértette vagy veszélyeztette. Amennyiben ugyanis a versenytilalmi megállapodás létrejön, vita esetén annak tartalmát értékelni kell. A megállapodás 1. pontja pedig egyértelműen rögzítette a munkavállalói kötelezettségeket, a 8. pont pedig kifejezetten meg is jegyezte a Zrt-t, mint a munkáltató piaci versenytársát. Így tehát önmagában az a tény, hogy az alperes a Zrt-nél helyezkedett el, a felepres gazdasági érdekét veszélyeztette, függetlenül attól, hogy erre milyen okból került sor.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [21] Az ítélet ellen mindkét fél fellebbezéssel élt.
- [22] A felperes fellebbezése elsődlegesen az elsőfokú ítélet megváltoztatására, az alperes kereseti kérelem szerinti marasztalásra, másodlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezésére és az elsőfokú bíróság új eljárásra történő utasítására irányult. Perköltségigényt is előterjesztett a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet alapján azzal, hogy az eljáró jogi képviselő ÁFA körbe tartozik. Álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen rögzítette, alapvetően helyes és megalapozott következtetésekre jutott, csupán abban tévedett, amikor a versenytilalmi megállapodás részleges érvénytelenségét állapította meg a versenytilalmi ellenérték minimális mértékének hiánya okán, melyre alapítottnak a keresetet el is utasította.
- [23] A versenytilalmi megállapodás 3. pontja rögzítette a munkavállaló részére megfizetendő ellenérték számítási módját, mely szerint a munkaviszony fennállása alatt kifizetett összes ellenérték összegének háromszorosát kell elosztani a munkaviszony megszűnésekor érvényes alapbérrel. Jelen perbeli esetben ez: $5 \times 80.000 = 400.000 \times 3 = 1.200.000 / 300.000 = 4$. Tehát az alperest érintő korlátozás időtartama négy hónap.
- Az Mt-ben előírt minimális mérték az azonos időszakra járó alapbér egyharmadát jelenti, ami tehát - tekintettel arra, hogy az alperes részére meghatározott korlátozás időtartama négy hónap - négyhavi alapbér összege, vagyis $4 \times 300.000 \text{ Ft} = 1.200.000 \text{ Ft}$. Ennek az egyharmada része pedig pontosan 400.000 Ft, amit a munkáltató az alperesnek meg is fizetett. Ebből adódóan nyilvánvalóan teljesült az Mt. 228. § (2) bekezdésben foglalt minimumkövetelmény. Megjegyezte továbbá, hogy ugyan felperes szokatlan számítási módszert alkalmazott, az azonban biztosította, hogy matematikailag igazoltan mindig érvényesüljön az Mt-beli minimum előírás. Ezen számítási módot pedig a versenytilalmi megállapodás 3. pontja részletesen tartalmazta is amellet, hogy az időtartamot 24 hónapban maximálta. Így a megállapodás ezen pontja nyilvánvalóan nem ütközött az Mt. 228. § (2) bekezdésébe, ezért az elsőfokú ítéletben foglaltakkal ellentétben a részleges érvénytelenség sem merülhetett fel.
- [24] Az alperes a csatlakozó fellebbezésében és fellebbezési ellenkérelmében elsődlegesen az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte azzal, hogy annak kizárólag az indokolás részét változtassa meg a másodfokú bíróság. Másodlagos kérelme az elsőfokú ítélet oly módon történő megváltoztatására irányult, hogy a kikötött 800.000 Ft kötbér összegét - annak eltúlzott voltára tekintettel - mérsékelje a másodfokú bíróság 40.000 Ft összegre. Ezen felül igényt tartott az első- és másodfokú eljárás során felmerült perköltségére is.
- [25] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet keresetet elutasító rendelkező része érdemben helyes és megfelel az irányadó jogszabályoknak, indokolása azonban részben nem megalapozott. Hivatkozása szerint a munkáltató és az alperes között a versenytilalmi megállapodás a megfelelő ellenérték hiánya okán nem jött létre. Mivel a megfelelő ellenérték a megállapodás érvényességi kelléke, így ezen lényeges kérdésben való megállapodás hiányában a megállapodás nem jöhetett létre, ezért a felperes kereseti követelése már önmagában ezen okból is megalapozatlan. E körben hivatkozott továbbá arra, hogy a felperes többszöri bírói felhívás ellenére sem csatolta a fejezetét, sőt jogi képviselője útján akként nyilatkozott, hogy ezen fejezet a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezést nem tartalmaz. A bizonyítási eljárás során tanúként meghallgatott **B.M.** vallomásaival megerősítette, hogy a megállapodás aláírásakor a megnyitott fejezet csupán egy linket jelölt, mely akkor nem is működött. Majd a jogviszony megszüntetését megelőzően, közvetlen felettese - - kezdeményezésére ismételt meg nézte a hivatkozott Fejezetet, abban azonban kizárólag a prémiumra utaló rendelkezések voltak. Hangsúlyozta, hogy alperes részére semmilyen, az

ellenértékkel kapcsolatos rendelkezés a fejezetében nem volt, vagy legalábbis erről nem tudott. Az pedig okirattal igazolt tény, hogy a felperes a munkavállaló részére fizetett havi 80.000 Ft-ot továbbra is alanyi prémiumként tartotta nyilván.

[26] Kifogásolta, hogy az utolsó tárgyalás előtti napon a felperes új jogi képviselője a bíróság iratok közé F/11. szám alatt csatolt egy aláírás nélküli okiratot, amelyről állította, hogy az a hivatkozott ...-ös fejezet. Fellebbezésében - ahogy a bizonyítási eljárás során is - sérelmezte, hogy az utólagosan csatolt irat sem tartalma, sem dátuma alapján semmilyen módon nem igazolta, hogy az valóban a fejezetében foglaltakat tartalmazná. Megjegyezte továbbá, hogy az utólag csatolt irat a felperes saját fejlesztésű számítógépes programjából került kinyomtatásra, ami bármikor szabadon módosítható. Kifogásolta azon felperesi eljárást is, miszerint eleinte a felperes olyan tartalmú kijelentést tett, hogy az adott fejezet a versenytilalmi ellenértékre vonatkozó rendelkezést nem rögzített, majd a későbbiekben egy kétes hitelességű, aláírás nélküli irat került elő. Álláspontja szerint az okirat az abban foglaltak bizonyítására nem alkalmas, ezért az a felperes terhére értékelendő.

Mindemellett hangsúlyozta, hogy az okirat tartalmilag sem felelt meg a munkaszerződés-kiegészítés alapján elvártaknak, hiszen semmilyen érdemi rendelkezést nem tartalmazott az ellenérték kiszámítását illetően, csupán visszautalt a munkavállaló munkaszerződésére, illetőleg kiegészítésére. Azon megfogalmazása pedig, miszerint a jogviszony megszűnése esetén a ténylegesen kifizetett összeg mértékéről, valamint a versenytilalmi korlátozás időszakáról a munkaügy tájékoztatja a munkavállalót, sem teljesült, hiszen felperes - általa sem vitatottan - ennek megtörténtét nem tudta igazolni.

Sérelmezte az irat hitelességét annak szövegezése okán is. E körben kiemelte, hogy amennyiben az iraton szereplő 2017. március 1-jei dátum valós lenne, akkor az a munkaszerződés kiegészítéséről nem múlt időben fogalmazna, hiszen arra csak később - alperes esetében március 6-án - került sor.

Mindezek alapján álláspontja szerint az elsőfokú bíróság alaptalanul jutott arra a következtetésre, hogy a felek versenytilalmi ellenértéket kötöttek ki. Nem osztotta az elsőfokú bíróság ítéletének indokolását abban a tekintetben sem, miszerint a munkáltató az alperes részére versenytilalmi ellenértéket fizetett.

Meglátása szerint tévedett az elsőfokú bíróság akkor is, mikor arra a következtetésre jutott, hogy a 80.000 Ft összegű alanyi prémium nem képezte az alperes munkabérének a részét. Hangsúlyozta, hogy önmagában az „alanyi” kifejezés azt jelenti, hogy az számára alanyi jogon járt, tehát a munkabére része volt, és nem a klasszikus értelemben vett prémium. A bizonyítási eljárás során felperes ugyan ígérte, azonban mégsem csatolta a számára adott pénzügyi ajánlatot, ugyanakkor annak létét és tartalmát a felperes a perben nem vitatta, azt elismerte.

Továbbra is fenntartotta azon érvelését, hogy a munkaszerződés-kiegészítés az alanyi prémiumra vonatkozó megállapodást leplezte. Ezen állítását támasztotta alá a bizonyítási eljárás során meghallgatott **Ö.K.** és **B.M.** tanúk vallomása is, akik az adott ügyletet színleltek, illetőleg kamunak nevezték. Ezzel összefüggésben ismételten hangsúlyozta, hogy a felperes a versenytilalmi szerződések bevezetését követően a saját belső informatikai rendszerében a munkavállaló részére fizetett összeget alanyi prémiumként és nem versenytilalmi ellenértékként tartotta nyilván. Álláspontja szerint a munkáltató csak úgy tett, mintha versenytilalmi megállapodást kötne és ellenértéket fizetne, azonban továbbra is a munkabér részét képező alanyi prémium került kifizetésre. Ezt erősíti a bírósági iratok közé A/8. sorszám alatt csatolt, közvetlenül a munkaviszony megszűnése előtt kiállított felperesi ajánlat is, melyben szintén 300.000,- Ft bruttó alapbér + 80.000,- Ft alanyi prémium szerepelt. Az okirati bizonyítékokkal ellentétes tartalmú vallomást tevő V.M. HR vezető szavahihetősége - álláspontja szerint - megkérdőjelezhető, vallomása pedig egyebekben is hiteltelen, arra megalapozott ítélet nem alapítható.

Továbbra is fenntartotta, hogy a 2017. március 6-i okirat nem munkaszerződés-módosítás, csupán kiegészítés volt. Ennek azért tulajdonított jelentőséget, mivel a munkabér csökkentésére kizárólag közös megegyezéssel módosítással kerülhetett volna sor, a kiegészítésben azonban a munkabér csökkentéséről szó sem volt.

Hangsúlyozta, hogy a felperes sem a munkaszerződés-kiegészítés megkötésekor, sem azt követően a munkavállalót nem tájékoztatta arról, hogy ténylegesen mennyi lenne az általa fizetendő ellenérték, illetőleg a munkaviszony megszűnésekor azt sem közölték, hogy ezen a jogcímen milyen összeg került kifizetésre, valamint, hogy mennyi az elhelyezkedési korlát időtartama. A felperestől kapott havi juttatás mértéke nem emelkedett a versenytilalmi ellenérték bevezetését követően.

Egyetértett az elsőfokú ítélet azon megállapításával, miszerint a havi 80.000 Ft nem felelt meg a törvényi minimumnak, hiszen az alpbér összegéhez (300.000 Ft) viszonyítva, annak egyharmadát havi 100.000 Ft jelentette volna.

[27] Kifogásolta a kikötött kötbér mértékét is, kirívóan eltűzött voltára tekintettel kérte annak 40.000 Ft-ra történő mérséklését. E körben kérte értékelni, hogy nem önszántából létesített jogviszonyt más cégnél, hanem a felperesi felmondás okán. Erre pedig annak ellenére került sor, hogy a munkáltató a munkaszerződés-kiegészítést arra hivatkozással íratta alá, hogy az a munkavállalók számára stabilitást, biztonságot jelent majd. Meglátása szerint annak is jelentősége van, hogy a Zrt-vel fennálló jogviszonya már a peres eljárás során megszűnt, ezt követően pedig egy versenytársnak nem minősülő harmadik személynél helyezkedett el. Hangsúlyozta továbbá, hogy a felperes az általa kifizetett összeg háromszorosát követeli vissza a munkavállalótól.

[28] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében változatlan tartalommal fenntartotta a fellebbezésben kifejtett álláspontját. Hivatkozása szerint nyilvánvalóan okiratellenes állítás az az alperesi kijelentés, miszerint a versenytilalmi megállapodás - az ellenérték, mint lényeges kérdésben való megállapodás hiányában - nem jött létre. Ezzel összefüggésben hangsúlyozta, hogy a tartalmára vonatkozó, részletesen kifejtett és a perben csatolt alperesi bérjegyzékek együttesen igazolták, hogy a megállapodás létrejött, valamint, hogy a felperes az alperes részére 2017. márciusát követően versenytilalmi ellenérték jogcímen havi bruttó 80.000 Ft összeget megfizetett.

[29] Az F/11. alatt csatolt ... egyértelmű utalást tartalmazott az ellenértékre, a havonta kifizetésre kerülő ellenérték összege az állománytáblában beosztásonként volt meghatározva, a munkavállalók a vonatkozó részhez hozzáféréssel rendelkeztek, így annak mértéke a versenytilalmi megállapodás aláírásakor ismert volt számukra.

Ismételten hangsúlyozta a 2017. márciusában megvalósított jogcím-váltás jelentőségét.

V. M. vallomásaival összefüggésben kiemelte, hogy a tanú kétségbe vonta az A/8. számú munkaszerződésmódosítás-ajánlat hitelességét, annak vonalkód- és iktatási-szám hiánya okán, így az nem volt alkalmas az alperes által hivatkozottak igazolására.

Kiemelte továbbá, hogy nincs jelentősége azon ténynek, hogy a felek a 2017. március 6. napján kelt megállapodást munkaszerződés-kiegészítésnek vagy -módosításnak nevezték-e, hiszen a szerződéseket tartalmuk alapján kell megítélni. Az adott dokumentum a felek között fennálló munkaviszonyt szabályzó munkaszerződéshez kapcsolódott, kiegészítve azt, tartalmát tekintve pedig egyértelműen az Mt. 228. § szerinti versenytilalmi megállapodás szabályait rögzítette. Szintén nem bírt relevanciával az sem, hogy az alperes havi juttatásának mértéke a versenytilalmi megállapodás aláírását követően nem változott, hiszen a jogcím-váltásra tekintettel annak nem is kellett változnia.

A kötbér összegének mérséklése körében fenntartotta a 2019. július 1. napján kelt előkészítő iratban foglaltakat, kérve annak elutasítását a BH2005.282-re utalással.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokolása

- [30] A felperesi fellebbezés nem alapos, az alperesi fellebbezés részben megalapozott.
- [31] A másodfokú bíróság a fellebbezés és a csatlakozó fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság nagyjából helyesen, ám részben hiányosan állapította meg a tényállást, ezért a levont következtetéseivel, érdemi döntéseivel is csak részben tudott egyetérteni.
- [32] Az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítás eredményeként rendelkezésre álló tanúvallomások és csatolt iratok alapján a tényállás az alábbiak szerint volt pontosítandó, illetőleg kiegészítendő:
A ... az alperesnél használt informatikai, információs rendszer, amely a felperesnél alkalmazandó szabályok és információk gyűjteményét tartalmazta, amely minden kollégának a rendelkezésére állt. Ezen informatikai rendszer rögzítette a munkáltatónál alkalmazott prémium típusokat, amelyek a munkakörhöz, beosztáshoz igazodóan kerültek kidolgozásra. A ... tartalma - tekintettel arra, hogy abban az információk és az adatok folyamatosan frissítésre kerültek - folyamatosan változott, az nem volt állandó.
A felperes képviseletében eljáró jogi képviselő a 2018. október 9. napján tartott tárgyaláson a felperes nevében azt a kijelentést tette, hogy a fejezetét azért nem tudja csatolni, mert a felperes akként tájékoztatta, hogy az a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó rendelkezést egyáltalán nem tartalmaz. Azt is hozzáfűzte, hogy a munkavállalók esetében minden munkavállalónál egyénileg lett kiszámítva a versenytilalmi megállapodás ellenértéke. Ezen nyilatkozatát a felperes a 2018. november 15. napján tartott tárgyaláson is fenntartotta: „Fenntartom a korábbi jegyzőkönyvben tett nyilatkozatomat azzal, hogy a fejezet nem tartalmaz semmilyen előírást a versenytilalmi megállapodás vonatkozásában, azt a munkaszerződés tartalmazza, azaz hogyan kell kiszámolni a versenytilalmi megállapodás ellenértékét.”.
Ezen felperesi nyilatkozatokat követően került sor az új jogi képviselő által a bírósági iratok közé 2019. július 1. napján 21. sorszám alatt (21/F/11.) a fejezet versenytilalmi ellenérték szabályzatát megfogalmazó kivonatának csatolására.
A felperesnél érvényben lévőszabályzat 2017. márciusán hatályát veszítette.
- [33] A másodfokú bíróság a fentiek szerint kiegészített, illetve pontosított tényállás alapján azt állapította meg, hogy a felperes nem tudta hitelt érdemlően bizonyítani a fejezetének tartalmát.
- [34] Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a versenytilalmi megállapodást tartalmazó munkaszerződés-kiegészítés 2. pontja konkrét, határozott ellenértéket nem foglalt magában, az csupán utalt a fejezetére. A bizonyítékok értékelése során a másodfokú bíróság kiemelkedő jelentőséget tulajdonított azon felperesi nyilatkozatnak, miszerint az eljáró jogi képviselő két alkalommal is megerősítette, hogy a fejezete a versenytilalmi megállapodás ellenértékére vonatkozóan semmilyen rendelkezést nem tartalmazott. Ezt követően mégis csatolásra került egy dokumentum.
Osztotta a másodfokú bíróság az alperes kifogásait a csatolt dokumentum hitelessége vonatkozásában. Abból ugyanis hitelt érdemlően nem volt megállapítható, hogy az valóban a fejezetéből származott, valamint annak tartalma és dátuma sem volt igazolt. Ebben a körben a másodfokú bíróság utal a bizonyítási eljárás során meghallgatott dr. V. M. tanú vallomására, aki egyértelműen kijelentette, hogy a ... tartalma folyamatosan változott, hiszen az az alperesnél használt, állandóan frissülő információs rendszer volt.
Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy éppen ezen tanú vonta kétségbe a munkavállaló közvetlen fellettesének aláírását is tartalmazó okirat hitelességét azon okból kifolyólag, hogy az sem vonalkódot, sem iktatási számot nem tartalmazott, ha ugyanis az az alperesi rendszerből került volna kinyomtatásra, akkor ezen kellékeknek mindenképpen szerepleniük kellett volna rajta. Ezen formai követelményeknek azonban a csatolt dokumentum sem felelt meg. Így nem bizonyított annak eredete. A rendszer tartalmának állandó változása okán pedig az időbelisége is megkérdőjelezhetővé

vált. A bizonyítási teher alakulása folytán pedig a felperest terhelte annak igazolása, hogy az adott dokumentum hiteles, annak tartalma valós, az a 2017. március 1-jei időpontban rögzítetteket tartalmazta.

Mindezen körülményekre - a felperes később módosított nyilatkozatára, a csatolt okirat formai hiányosságára, valamint a tanúk vallomására - tekintettel a másodfokú bíróság arra a következtetésre jutott, hogy a felperes ítéleti bizonyossággal nem tudta igazolni a fentebb megfogalmazott követelményeket, ennek hiányát pedig a felperes terhére kellett értékelni. Így a hivatkozott okirat nem volt alkalmas a felperes által megjelölt körülmények igazolására. Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy még abban az esetben is, ha ezen okirat tartalmát és származási helyét valóban fogadná el, az abban megfogalmazottak akkor sem rögzítettek konkrét összeget a havonta kifizetésre kerülő ellenérték tekintetében, az csupán az állománytáblára való további hivatkozást rögzített. Azt pedig felperes maga is elismerte, hogy az erre vonatkozó tájékoztatás megtörténtét a felperes felé igazolni nem tudta.

[35] Az Mt. 228. §-ában megfogalmazott versenytilalmi megállapodásból eredően a feleket az alábbi fő kötelezettségek terhelik: a munkavállaló nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, a munkáltató pedig a munkavállaló fenti kötelezettségének teljesítéséért megfelelő ellenértéket tartozik fizetni. A fő kötelezettségekből eredően levonható az a következtetés, hogy a versenytilalmi megállapodás érvényességi kelléke a munkavállalót terhelő korlátozással arányos ellenérték megfizetése. Ebből pedig az is egyértelműen levezethető, hogy e követelmény megsértése - azaz nem megfelelő mértékű ellenértékű ellenérték kikötése vagy annak mellőzése - a versenytilalmi megállapodás érvénytelenségét eredményezi.

[36] Az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:63. § (1) bekezdése szerint a szerződés a felek akaratának kölcsönös és egybehangzó kifejezésével jön létre. A (2) bekezdés rögzíti, hogy a szerződés létrejöttéhez a feleknek a lényeges és bármelyikük által lényegesnek minősített kérdésekben való megállapodása szükséges. Különbséget kell tenni azonban aközött, hogy a nem megfelelő ellenérték kikötése a versenytilalmi megállapodás egészét, vagy csak annak az ellenértékre vonatkozó részét teszi semmissé. A megállapodás egészének semmissége az Mt. 29. § (1) bekezdésének alkalmazása esetén a munkavállalót nem illeti meg ellenérték, azonban szabadul az őt terhelő kötelelem teljesítése alól is. Részleges érvénytelenség jogkövetkezményének [Mt. 29. § (3) bekezdés] alkalmazása érvényessé teszi a versenytilalmi megállapodást az ellenérték különbözetének megítélésével.

[37] Jelen perbeli esetben a felek által kötött megállapodás 2. pontja tartalmazta az ellenértékre való utalást. Ez azonban csupán egy utalás, hiszen akként fogalmaz, hogy „a fenti kötelezettségvállalás ellenértékeként a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt - előre - ellenértéket fizet. Az összeg az **felperes** belső szabályzatában - fejezetében - megállapított feltételek szerint kerül kiszámításra.

Ezen bekezdésben megfogalmazottak alapján tehát a munkáltató arra vállalt kötelezettséget, hogy a munkavállalói kötelezettség előírása fejében előre ellenértéket fizet. Az, hogy ez az ellenérték pontosan mennyi, az azonban az adott megállapodásban nem került meghatározásra, csupán utalásra került a fejezete, mely a kiszámítás szabályait és feltételeit tartalmazza. A fejezete vonatkozásában a másodfokú bíróság utal a fent kifejtettekre, miszerint a munkáltató nem tudta kétséget kizáróan igazolni, hogy az a munkaszerződés-kiegészítés aláírásakor - 2017. március 6-án - egyáltalán létezett-e és amennyiben igen, pontosan milyen tartalommal. Így az bizonyító erővel nem bírhat. Ezen okirati bizonyíték figyelmen kívül hagyása esetén pedig a felek megállapodásának 2. pontja tulajdonképpen csak azt rögzítette, hogy a munkáltató előre ellenértéket fizet. Az, hogy ennek az ellenértéknek konkrétan milyen összegűnek kellene lennie, az nem került meghatározásra.

Megjegyzi a másodfokú bíróság, ha még a fejezetének kivonatát valósnak és hitelesnek fogadná el, annak tartalma akkor sem rögzíti azt, amit a 2. pont alapján tőle elvárhatnánk, mégpedig a kiszámítás feltételeit. Ez a fejezet ugyanis csupán - dr. V. M. és **Ö.K.** tanúvallomásokról tudhatóan - egy linkre utalt, a linkben rögzítettek pedig további utalást tartalmaztak a felperesi állománytáblára. Azt pedig a felperes semmilyen módon nem igazolta, hogy az állománytábla 2017. március 6-i állapota milyen tartalmat rögzített.

[38] Peradat, hogy a munkavállaló részére a munkaviszonya fennállása alatt bruttó 80.000 Ft került megfizetésre 2017. márciusát megelőzően alanyi prémium, azt követően pedig versenytildalmi díj ellenértéke jogcímén. Önmagában azonban az a körülmény, hogy az alperes részére versenytildalmi díj címén ellenérték fizetésére sor került, még nem pótolja azon követelményt, miszerint a szerződés létrejöttéhez szükséges a felek lényeges kérdésekben való megállapodása.

A megállapodásban egyértelműen rögzítenie kellett volna, hogy a felperes a munkavállaló kötelezettségvállalásáért cserébe milyen összegű ellenszolgáltatást nyújt. Jelen perbeli esetben a munkavállaló ugyanis csupán arról bírt tudomással, hogy ténylegesen milyen összegű kifizetést kapott, azonban ez nem jelenti azt, hogy ellenőrizni tudta volna, hogy ez a részére járó juttatás összegével egyenértékű volt-e.

[39] A jogirodalomban uralkodó felfogás szerint a szerződésben annak megkötésekor a felek által meghatározott lényeges feltételeknek egyértelműeknek, konkrétan és olyannak kell lenniük, hogy azok tartalma mindkét fél számára egyértelműen és pontosan megállapítható legyen. Ezen követelménynek a 2. pontban megfogalmazottak nyilvánvalóan nem feleltek meg, hiszen a felperes a bizonyítási eljárás során sem tudta pontosan meghatározni azt, hogy mennyi az alperes részére fizetendő díj összege, nem tudta igazolni az ehhez megállapított feltételeket és annak kiszámítási módját sem. Ennek azért van jelentősége, mert a munkavállaló ezen lényeges körülmény ismeretében tud megalapozott döntést hozni arra nézve, hogy az adott ellenérték fejében a részére megállapított kötelezettséget magára nézve kötelezőnek kívánja-e elismerni. Ez azonban a 2. pontból nem derült ki, illetőleg az utaló szabály sem vezetett olyan eredményre, amely ezen követelménynek eleget tett volna.

Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy nem elegendő tehát, hogy a munkavállaló az egyéb körülményekből (bérjegyzék és a számlájára átutalt összeg, valamint a korábban prémiumként járó összeg) ki tudta következtetni, hogy részére a munkáltató mennyi ellenértéket fizet. A szerződés érvényességi feltétele ugyanis az, hogy ezen lényeges körülménynek magából a szerződésből kell egyértelműen és pontosan meghatározhatóan kiderülnie.

Szintén nem tartotta megfelelőnek a másodfokú bíróság a munkaszerződés-kiegészítés 3. pontjában megfogalmazott időtartam-meghatározást sem. Ebből a megfogalmazásból ugyanis a szerződés megkötésekor nem volt megállapítható az, hogy ténylegesen mennyi ideig kell a munkavállalónak a versenytársnál a vállalt kötelezettséget megtartania, az adott magatartástól tartózkodnia. Sőt nemcsak, hogy ebből a pontból nem volt az időtartam megállapítható, de a megfogalmazásból adódóan az előzetes meghatározás elvi lehetősége is kizárt volt. A megfogalmazás ugyanis a munkaviszony fennállása alatt kifizetett összes ellenértékből indult ki, ez pedig csak akkor határozható meg, ha már tudjuk, hogy meddig állt fenn a jogviszony, ami pedig annak megszűntét feltételezi. Nem pótolta ezen hiányosságot a maximum 24 hónap kikötés sem.

[40] A munkaszerződés-kiegészítésben megfogalmazottak tehát egyoldalúan rögzítették azt, hogy a munkavállalónak milyen magatartástól kell tartózkodnia, hogy a kötelezettségszegése milyen szankciót von maga után, és hogy mely foglalkoztatók minősülnek piaci versenytársnak. Azonban hiányzott a munkavállalót megillető ellenérték pontos mértékének, és a munkavállalót terhelő korlátozás időtartamának konkrét és egyértelmű meghatározása, vagyis két lényeges körülmény,

amely alapján a munkavállaló a kötelezettségvállalásról érdemben dönten tud. Ez pedig a szerződés érvénytelenségét vonja maga után.

[41] Felhívja a figyelmet a másodfokú bíróság arra a körülményre is, hogy a bizonyítékok köréből kirekesztett fejezetének kivonata maga is azt tartalmazta, hogy kilépés esetén a ténylegesen kifizetett összeg mértékéről, illetve a versenytilalmi korlátozás időszakáról a munkaügy ad tájékoztatást a munkavállaló kérésére. Ezen megfogalmazás is alátámasztja azt az érvelést, miszerint magáról a kifizetett összeg mértékéről és a versenytilalmi korlátozás időtartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell, hiszen az önmagából szerződés-kiegészítésből nem világlik ki. Ezen tájékoztatási kötelezettségének azonban a felperes - általa sem vitatottan - nem tett eleget, így a munkavállaló nemhogy a szerződés megkötésekor, de még a jogviszony megszűnésekor sem lehetett tisztában azzal, hogy a korlátozás mennyi ideig terheli.

[42] Mivel a munkaszerződés-kiegészítés 2. pontjából - a fent kifejtettek okán - az ellenérték nem volt megállapítható, ezért levonható az a következtetés, hogy a felek között konszenzus az ellenérték mértéke tekintetében nem jött létre. Ebből adódóan a szerződés egyik leglényegesebb eleme hiányzik, tehát a szerződés olyan alaki hibában szenved, amely a részleges érvénytelenség következményével sem orvosolható. Ebben a helyzetben a versenytilalmi megállapodás egésze semmis, tehát abból egyik félre nézve sem keletkezhetnek jogok és kötelezettségek, vagyis a munkavállaló nem igényelhet ellenértéket, de nem is tartozik a megállapodásban foglalt korlátozások teljesítésével.

Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a polgári jogi irányelvek alapján amennyiben a szerződés egészének érvénytelenségét mondja ki a bíróság, akkor a munkavállaló a részére kifizetett és nem megfelelőnek minősített ellenértéket visszafizetni tartozik. Ez a fajta elszámolás azonban csak az eredeti állapot helyreállíthatósága mellett elfogadható, amiről azonban a versenytilalmi megállapodás esetében egyáltalán nincs szó. A munkaviszony megszüntetését követően a megállapodás ugyanis utólag nem korrigálható módon kifejt valamilyen hatást a munkavállalók magatartására, akár úgy, hogy bízva a megállapodás érvénytelenségében, megszegi azt, vagy éppen ellenkezőleg, félve az esetleges következményektől, megtartja az érvénytelen versenytilalmi megállapodást. Mindezekre tekintettel tartotta helytállónak a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet keresetet elutasító rendelkezését.

Osztotta a másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet azon megállapítását, miszerint az általános magatartási követelmények között meghatározott tájékoztatási és együttműködési kötelezettség megsértést jelentette az, hogy alperes sem a munkaszerződés-kiegészítés létesítésekor, sem a munkaviszony megszűnésekor igazolhatóan nem tájékoztatta a munkavállalót az őt terhelő kötelezettség időtartamáról, valamint az ennek fejében neki járó ellentételezés pontos mértékéről.

Dr. V.M. tanú vallomásaiban akként nyilatkozott, hogy feltételezése szerint a gyakorlat abban állt, hogy a munkaviszony megszűnésekor a munkaügyi részleg számolta ki, hogy pontosan mely időtartamig áll fenn a korlátozás és erről az érintett munkavállalót tájékoztatta.

A másodfokú bíróság osztotta az elsőfokú bíróság és a felperes álláspontját a tekintetben, hogy az alperes részére alanyi prémium jogcímén juttatott összeg a személyi alapbér részének nem tekinthető. Peradat, hogy a felperesnél többféle prémium létezett, a munkavállaló munkakörének megfelelően annak fajtája, összege változhatott és lehetőség volt arra is, hogy az adott hónapban vagy hónapokban annak kifizetésére ne kerüljön sor. Kiemelendő e körben továbbá, hogy a munkáltató a munkaszerződésben nem vállalt kötelezettséget a prémiumfizetésre, csupán az ahhoz fűződő tájékoztatóban rögzítette, hogy az adható. Mindezen körülmények összevetéséből helyesen jutott az elsőfokú bíróság arra a következtetésre, hogy a munkáltatónak joga volt arra, hogy aszabályzatot visszavonja és hogy jogcím-váltás alapján ezen korábbi összeget az alperes részére versenytilalmi ellenértékként fizesse.

Egyetértett a másodfokú bíróság azon felperesi érveléssel is, miszerint önmagában abból a tényből, hogy az alperes munkabére a versenytilalmi megállapodás megkötését követően nem emelkedett, még nem vonható le az a következtetés, hogy a munkavállaló ellenértéket nem fizetett. Ebben a körben ugyanis a jogcímváltás okán egy ugyanolyan összegű korábbi juttatás megvonásra került, míg az más jogcímen ugyanabban az összegben került tovább fizetésre, ebből adódóan a ténylegesen kifizetett munkabér-összegnek nem is kellett változnia.

- [43] Helyesen jutott az elsőfokú bíróság ítéletében arra a következtetésre, hogy a munkaszerződés-kiegészítés nem tekinthető színlelt szerződésnek. Helytállóan tulajdonított jelentőséget az elsőfokú bíróság dr. V. M. tanúvallomásának abban a körben, hogy az ügyvezető igazgató már évekkorábban elhatározta a versenytilalmi megállapodás cégen belüli bevezetését, valamint, hogy ő az elkészült szövegtervezetet véleményezte is. Szintén megfelelően értékelte a ügyvezető igazgató által megfogalmazott e-mailt, amely a versenytilalmi megállapodás bevezetésének célját, szükségességét rögzítette. Kiemelendő továbbá azon ítéleti megállapítás is, miszerint a szerződés színlelt voltának megállapításához szükséges, hogy a színlelés mindkét fél részéről fennálljon.
- [44] Egyetértett a másodfokú bíróság a felperes fellebbezésével abban a vonatkozásban, hogy a munkaszerződés-kiegészítés 3. pontjában meghatározott számítási mód fogalmilag magában foglalja azt, hogy a munkavállaló részére megfizetett összeg a törvényi minimumot elérje. Ebben a körben a másodfokú bíróság rámutat arra, hogy az elsőfokú bíróság álláspontjával ellentétben nem annak volt jelentősége, hogy a munkáltató öt hónap alatt fizette ki a havi 80.000 Ft-ot, hanem a törvényi megfogalmazásból eredően annak, hogy „Az ellenérték a megállapodás tartalmára nem lehet kevesebb, mint az azonos időszakra járó alapbér egyharmada. Így tehát azt kellett vizsgálni, hogy a munkáltató által a munkaviszony fennállása alatt kifizetett munkabér összege ezen négy hónapos időszak figyelembevételével elérte-e az alapbér egyharmadának összegét. Ez pedig matematikailag akként vezethető le, miszerint: a munkaviszony fennállása alatt kifizetett összeg = $5 \times 80.000 = 400.000$ Ft. A négy hónapra járó alapbér összege 4×300.000 vagyis 1.200.000 Ft. A 400.000 Ft pedig pontosan egyharmada az 1.200.000 Ft-nak, ezért az a törvényi minimum értéket eléri.
- [45] Megjegyzi a másodfokú bíróság, hogy a bizonyítási eljárás során a tanúk meghallgatása ténykérdésekre vonatkozhat. Az, hogy ők egy megállapodást milyenek minősítenek - „színleltnek vagy kamunak” - az ebben a formában relevanciával nem bír, hiszen azt nem az ő véleményük, hanem a rendelkezésre álló tények, bizonyítékok mérlegelése hivatott eldönteni.
- [46] Peradat, hogy a felperes belső információs rendszerében a bruttó 80.000 Ft 2017. márciusát követően is alanyi prémiumként volt nyilvántartva, azonban az is peradat, hogy a munkavállalók részére megküldött bérjegyzékek 2017. februárjáig prémium, míg 2017. márciusától versenytilalmi díj jogcím megállapítást rögzítettek. E körben hangsúlyozandó, hogy a tájékoztatási kötelezettségből és az erre vonatkozó jogszabályi előírásokból adódóan itt elsődlegesen annak volt jelentősége, hogy a munkáltató által közölt hivatalos, a jogszabályoknak is megfelelő bérjegyzéken mi került feltüntetésre. Az, hogy a munkáltató a belső rendszerét ezzel összhangban módosította-e, ebben a körben relevanciával nem bírt.
- [47]én nem volt jelentősége annak a körülménynek, hogy az alperes részére a jogviszonya megszüntetését megelőző egy nappal korábban adott ajánlat alanyi prémium juttatást tartalmazott. Tekintettel arra, hogy ez az ajánlat elfogadásra nem került, így a felek között a megállapodás nem jött létre, ezért ennek érdemi vizsgálatára sem volt szükség.
- [48] Mindezekre figyelemmel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Polgári perrendtartásról szóló 1959. évi IV. törvény (a továbbiakban: Pp.) 253. § (2) bekezdése alapján a tényállás kiegészítésével, az indokok részbeni megváltoztatásával helybenhagyta.

- [49] A sikertelenül fellebbező felperes köteles megfizetni az alperes jogi képviselete kapcsán felmerült perköltségét a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján a 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3. § (5) bekezdésének megfelelő, általános forgalmi adót is tartalmazó mértékben. A másodfokú bíróság az ügyben tárgyalást nem tartott, így az alperes által meghatározott perköltség mértékét ennek figyelembevételével határozta meg.
- [50] A feleket a perben tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 3. § (1) bekezdés f) pontja alapján. Az alperes által fizetendő fellebbezési illeték összegét az illetékről szóló 1990. évi XCIII. törvény 43. § (5) bekezdése, továbbá a 39. § (3) bekezdés b) pontja szerint határozta meg a másodfokú bíróság. A másodfokú bíróságnak a felperest az illeték megfizetésére - annak előzetes lerovására tekintettel - köteleznie nem kellett. A pertárgy értéke 1.200.00 Ft volt.

Budapest, 2020. május 19.

dr. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Miholics Klaudia s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró