

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság dr. Módos Katalin egyéni ügyvéd (felp.képv. címe) által képviselt **dr. felperes neve** (felp.címe) **felperesnek**, az Oppenheim Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe) által képviselt **alperes neve** (alp. címe) **alperes ellen** elmaradt munkabér iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 22.M.70.225/2020/8. számú ítélete ellen az alperes által 9. sorszámon előterjesztett fellebbezés folytán - tárgyaláson kívül - meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részét nem érinti, fellebbezett részében a per főtárgya tekintetében helybenhagyja, a perköltség tekintetében részben megváltoztatja és azt 406.838 (négy százhatvan nyolc százharmincnyolc) forint és ÁFA összegre szállítja le.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 185.000.- (száznyolcvanötezer) forint és ÁFA másodfokú perköltséget, valamint az állam javára - külön felhívásra - 592.176 (ötszázkilencvenkettőezer-százhetvenhat) forint fellebbezési illetéket.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek helye nincs.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

- [1] A felperes 2016. augusztus 12. napjától állt az alperes alkalmazásában határozatlan idejű munkaviszonyban, utolsó munkaköre „head of legal and external affairs Hungary” volt, utolsó alapbére havi 1.227.567.- forint. A felek a munkaviszony létesítésekor versenytilalmi megállapodást is kötöttek.
- [2] A felek 2018. október 29. napján a munkaviszonyt közös megegyezéssel megszüntették. A megállapodás 1. és 2. pontjában rögzítették, hogy a munkaviszonyt 2019. január 28. napjával szüntetik meg, a munkavégzés utolsó napja 2018. október 29-e. A megállapodás 3. pontja szerint „a munkavállaló a munkaviszony megszűnésére tekintettel a következő juttatásokra jogosult:
- 3 havi alapbér (3.682.701.- forint),
 - a munkaviszony megszűnéséig járó cafetéria juttatások,
 - bruttó 3.682.701.- forint egyszeri egyösszegű juttatás (melynek feltételeit a 4. és a 6. pont rögzíti),

- a 2018-as naptári évre járó bónusz, melynek összege bruttó 2.946.160.- forint,
- a munkaviszony megszűnése napjáig igénybe nem vett szabadságának távolléti díjjal történő megváltása.

A megállapodás 4. pontjában a felek megállapodtak abban, hogy amennyiben a munkáltató erre igényt tart, úgy a munkavállaló köteles az utolsó munkában töltött napot követő 15 naptári napon belül összesen három további munkanapot munkában töltetni. Amennyiben a munkavállaló a munkavégzési kötelezettségét maradéktalanul teljesíti, úgy a munkáltató ennek ellentételezéseként egy havi alapbért fizet meg a munkavállaló részére.

Az 5. pont előírta, hogy a 3. és 4. pontban rögzített juttatásokat a munkáltató legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapon belül fizeti meg a munkavállaló bankszámlájára történő átutalással. A munkaviszony megszűnése napjáig járó alapbér és cafetéria juttatások megfizetése ettől eltérően a munkáltatónál szokásos bérfizetési rend szerint történik.

A 6. pontban a felek megállapodtak abban, hogy a munkavállalót a 2016. augusztus 12-én létrejött versenytilalmi megállapodásban foglaltak szerinti versenytilalmi kötelezettség a munkaviszony megszűnését követő hat hónapig terheli és a versenytilalom ellenértékéeként a munkavállaló kettő havi alapbérre jogosult, melynek kifizetése a munkaviszony megszűnésétől számított öt munkanapon belül történik.

A 7. pont szerint a felek megállapodnak abban, hogy a munkavállaló a munkaviszony megszűnéséig jogosult a cégautó használatára a belső szabályzatokban foglaltak szerint.

A 14. pontban a felek kijelentették, hogy a jelen megállapodást átolvasás és közös értelmezést követően, mint szerződéses akaratukkal mindenben megegyezőt, jóváhagyásuk jeléül írják alá.

- [3] A felperes arra hivatkozással, hogy az év végi időszakban a munkaerőpiacon jóval nehezebb elhelyezkedni, és hogy jobb optikája van, ha munkaviszonyban álló munkavállalóként keres új munkahelyet, kérte a megállapodás módosítását. A 2018. október 29-én kelt közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést a felek a felperes kérésére 2018. november 6. napján módosították az alábbiak szerint: az eredeti megállapodás 1. pontja helyébe az a rendelkezés lépett, hogy a felek a közöttük fennálló határozatlan időtartalmú munkaviszonyt 2019. március 31. napjával szüntetik meg közös megegyezéssel. A megállapodás 6. pontját úgy módosították, hogy a felek megállapodnak abban, hogy a közöttük létrejött versenytilalmi megállapodást nem alkalmazzák, így a munkavállalót versenytilalmi kötelezettség nem terheli. A megállapodás 7. pontja helyébe az a rendelkezés lépett, hogy a munkavállaló 2019. január 28-ig jogosult a cégautó használatára a belső szabályzatban foglaltak szerint. A megállapodásban rögzítették, hogy az eredeti megállapodás többi pontja változatlan formában hatályban marad.
- [4] Az alperes 2018. november 6. napján megfizetett a felperes részére 5 havi alapbérnek megfelelő bruttó 6.137.835.- forintot, bruttó 1.227.567.- forint egyszeri egyösszegű juttatást, 2.946.160.- forint bónuszt, 9200.- forint étkezési hozzájárulást, 1.171.768.- forint 2018. októberi bért, valamint 56.798.- forint távolléti díjat.
- [5] A felperes 2018. november 14. napján egy munkanap erejéig teljesített munkavégzést az alperes részére, amikor a munkakörét átadta.
- [6] A felperes a megállapodások megkötését, aláírását követően nem fordult kérdéssel a munkáltató felé azok értelmezésével kapcsolatban, erre kizárólag hónapokkal később került sor, 2018. decemberében, majd 2019. februárjában. A felperes a közös megegyezést, illetve annak módosítását nem támadta meg.

Kereset és ellenkérelem

- [7] A felperes eredeti keresetében 7.365.402 forint munkabér, 46.000 forint étkezési hozzájárulás és 725.374 forint szabadságmegváltás megfizetésére kérte kötni az alperest. Az alperes a per során elismerte és teljesítette a szabadságmegváltás iránti igényt, melyre tekintettel attól a felperes elállt.
- [8] Hivatkozásképpen előadta, hogy a megállapodásban szereplő három havi alapbért az alperes nem a munkaviszony 2019. január 28-ig tartó fennállásának tényére, hanem a munkaviszony megszűnésére tekintettel fizette meg, az úgynevezett „lelépési pénz” volt, nem pedig munkabér. A 2019. január 31-ig járó alapberről és cafetériáról a felek külön rendelkeztek az 5. pont utolsó mondatában. Ebben a pontban a felek abban állapodtak meg, hogy a megállapodás 3. és 4. pontjában írt juttatások megfizetésétől eltérően a munkaviszony megszűnése napjáig járó munkabér és cafetéria juttatások megfizetése az alperes részéről a szokásos bérfizetési rend szerint történik. Nem volt arra nézve megállapodás, hogy a versenytilalmi megállapodásra tekintettel járó bért a két havi alapbérbe betudják, a módosító megállapodás 5. pontja szerint a többi pont változatlan, ráadásul az összeget az alperes korábban ki is fizette. Mindezek alapján jogosult öt havi alapbérre és öt havi étkezési támogatásra.
- [9] Jogosult továbbá egy havi munkabérre arra tekintettel, hogy a 4. pontban foglaltak teljesítése esetén jogosulttá vált a megszüntető megállapodás 3. pontjában foglaltakon felül további egy havi munkabérnek megfelelő munkabérre. A felek ugyanis a 4. pontban hivatkozott juttatást külön pontban és mondatban fogalmazták meg. A 3. pont nem tartalmazza, hogy a külön juttatást a 4. pont szabályozná, az a 4. pont szerinti egy havi alapbért foglalná magába.
- [10] Az alperes ellenkérelmében kérte a kereset elutasítását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az alperes a megállapodás és a módosított megállapodás szerinti fizetési kötelezettségeknek maradéktalanul eleget tett 2018. november 6-án. Hivatkozott a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban Ptk.) 6:86. § (1) bekezdésben foglaltakra, mely szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. A felperesi szerződésértelmezés a jóhiszeműség és tisztesség elvével, valamint a Ptk. szerződés értelmezésére vonatkozó szabályaival is ellentétes. Az alperes 2018. november 6-án a felperes öthavi alapbérének megfelelő 6.137.835.- forintot megfizetett figyelemmel arra, hogy a felperes utolsó munkanapja és a munkaviszony megszűnése között öt hónap telt el. Az alperes a munkabért előre, egyösszegben fizette meg. A kifizetés értéknapja 2018. november 6-a volt, amikor az alperes már a módosítást is figyelembe véve utalt. A megállapodás 3. pontja feltételekre utalt, mely feltételek a 4. és a 6. pontban kerültek meghatározásra. Nem elfogadható olyan értelmezés, hogy a 4. pont utolsó mondata önálló jogcím lenne, amit a 3. pontban foglaltaktól külön kell kezelni.
- [11] A 3. pont 3. bekezdése és a 6. pont között kondicionális kapcsolat áll fenn. Az, hogy a versenytilalmi megállapodást a felek nem alkalmazzák, azt jelenti, hogy a kikötött fizetési kötelezettség is megszűnt. Életszerűtlen az a felperesi értelmezés, hogy a 6. pont szerinti fizetési kötelezettség alól az alperes mentesült, de a 3. pont 3. bekezdés változatlan tartalommal terheli az alperest. A megszüntető megállapodás 6. pontját a felek a módosításban felülírták, így az összeg 1.227.567.- forintra csökkent. Miután a felek úgy döntöttek, hogy a versenytilalmi megállapodást nem alkalmazzák, a közös megegyezés 3. pont 3. bekezdésében megjelölt 3 havi alapbér összegéből

2 havi összeget nem a 6. pont szerinti versenytildalmi megállapodásra tekintettel, hanem a 2019. február és március hónapra járó alapbérként fizetett meg az alperes.

- [12] A felperes öt havi étkezési támogatásra vonatkozó igénye is megalapozatlan, e juttatás kifizetésére vonatkozó kötelezettség az alperest nem terhelte. A 9200.- forintos étkezési támogatás nem volt a cafetéria része, az csak tényleges munkavégzés esetén járt. Miután a felperes 2018. október 29. napjától ténylegesen nem végzett munkát, ezért nem vált jogosulttá az étkezési juttatásra sem.

Az elsőfokú bíróság döntése

- [13] Az elsőfokú bíróság 9.200.- forint étkezési hozzájárulás megfizetésére kötelezte az alperest, egyebekben a keresetet elutasította, a felperest 516.685.- forint ÁFA-t is tartalmazó perköltség megfizetésére kötelezte.
- [14] A határozat indokolásában az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:8.§ (1) bekezdése alapján a perben azt kellett vizsgálni, hogy mire terjedt ki a felek feltehető szerződéses akarata a 2018. október 29-i és a 2018. november 6-i megállapodás megkötésekor, melynek során figyelemmel kell lenni az eset összes körülményére és a szavak általánosan elfogadott jelentésére. Az elsőfokú bíróság értékelte, hogy a felperes munkaköre alapján a jogi osztály vezetője volt, melyből kifolyólag nem alapos az a felperesi tényállítás, hogy nem volt tisztában azzal, hogy mi az általa aláírást megállapodás tartalma figyelemmel arra is, hogy a megbeszélésen az ismertetésre került. Emellett a felperes a megállapodást nem támadta meg, ezért tévedésre alappal nem hivatkozhat.
- [15] Az elsőfokú bíróság szerint a felek a 2018. október 29-i megállapodás 3. pontjában egyértelműen rögzítették azokat a juttatásokat, amelyre a felperes a munkaviszony megszüntetésére tekintettel jogosult. A közös megegyezés 3. pontjában a felek megállapodtak három havi alapbérnek megfelelő 3.682.701.- forint megfizetéséről, melyből egyértelműen megállapítható, hogy az a 2019. novemberi, decemberi és január hónapra járó alapbér. Ezt nem teszi kétségessé az sem, hogy a munkabér kifizetése nem a közös megegyezés 5. pontja szerinti időpontban havonta történt, hanem előre, egyösszegben 2018. november 6. napján. A felek a módosító megállapodásban úgy rendelkeztek, hogy a versenytildalmi megállapodást nem alkalmazzák, melyből kifolyólag a felperest versenytildalmi kötelezettség nem terhelte, és az alperesnek sem kellett megfizetni annak ellenértékeként a két havi alapbérnek megfelelő összeget. Ebből következően megállapítható, hogy a 2018. október 29-i megállapodás 3. pontjának 3. bekezdésében szereplő két havi alapbérnek megfelelő összeg nem a versenytildalmi megállapodás ellenértékeként, hanem a 2019. februári és márciusi munkabérként került megfizetésre. Téves az a felperesi álláspont, hogy a közös megegyezés 5. pontjának utolsó mondata alapján a felperes jogosult lett volna további öt havi munkabérre. A megállapodás 5. pontja nem tartalmaz további fizetési kötelezettséget, az csupán a kifizetés idejéről és módjáról rendelkezik. Azt pedig nem tiltja jogszabály, hogy a munkáltató előre fizesse meg az alapbért olyan esetben, ha a munkavégzési kötelezettség alól mentesíti a munkavállalót.
- [16] Az elsőfokú bíróság szerint téves az a felperesi álláspont is, hogy a közös megegyezés 4. pontja alapján - az ott rögzített további munkavégzési napok teljesítése okán - a felperes jogosulttá vált

volna a megszüntető megállapodás 3. pontjában foglaltakon felül további egy havi munkabérnek megfelelő összegű munkabérre. A 4. pont kizárólag a 3. pontban rögzített kifizetés feltételeit tartalmazza, nem pedig további fizetési kötelezettséget.

- [17] Az elsőfokú bíróság a Béren Kívüli Juttatásokról szóló Szabályzat 10. és 11. pontja alapján megállapította, hogy a munkáltató azon munkavállalóknak nyújtott étkezési hozzájárulást, akik nem élhettek az üzemi konyha által nyújtott lehetőségekkel, továbbá az étkezési utalványra jogosultság az adott hónapban történő tényleges munkavégzéshez kötött juttatás volt. Miután azonban a felperes 2018. november 14. napján egy napot munkavégzéssel töltött, ezért arra az egy hónapra az étkezési hozzájárulásra jogosulttá vált.
- [18] Az elsőfokú bíróság a fizetendő perköltség összegét a 8.136.776.- forintos pertárgyértékre tekintettel állapította meg a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdésének a) pontja alapján. Rögzítette, hogy mivel a felperes pernyertességének aránya nem érte el az 1%-ot, a bíróság a felperest teljes egészében pervesztesnek tekintette.

Fellebbezés és fellebbezési ellenkérelem

- [19] Az ítélet ellen a felperes terjesztett elő fellebbezést kérve az elsőfokú bíróság ítéletének megváltoztatását és a kereseti kérelemnek való helytadást, az alperes perköltségben marasztalását. Hivatkozásképpen előadta, hogy az elsőfokú bíróság ítélete sérti a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban Mt.) 42. § (2) bekezdés b) pontját.
- [20] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást ugyan helyesen állapította meg, de az kiegészítésre szorul az alábbiak szerint: a felperes kérése ellenére a megbeszélésen jogi képviselőt nem vehetett igénybe, így a szerződés szövegének közös értelmezésére ténylegesen nem került sor. A felperes arra sem kapott lehetőséget, hogy átgondolja a munkaviszonya megszüntetésével összefüggésben kapott ajánlatot, ott helyben döntenie kellett arról, vagy ellenkező esetben felmondást közöltek volna vele. A megbeszélés összességében körülbelül fél óra hosszúságú volt. A felperes, mint dohányipari szabályozási ügyekkel foglalkozó jogi vezető, nem volt tisztában a megszüntető megállapodás munkajogi értelmezésével. A felperes jogi vezetőként nem foglalkozott munkajogi kérdésekkel. Mindezek alapján a felperes szerint a megállapodás nem értelmezhető a felek által közösen egyeztetett, értelmezett és egyező akaratnyilvánításon alapuló megállapodásnak. A felperes e körben tett tényállításait az alperesi törvényes képviselő is megerősítette.
- [21] Hivatkozott arra, hogy az alperes a munkabér megfizetésére a munkaviszony fennállásának teljes időtartama alatt köteles az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja alapján. A felperes álláspontja szerint ebből kifolyólag a munkabér fizetési kötelezettségre vonatkozó külön kötelezettségvállalásra a munkaviszony fennállása alatt nem volt szükség. Iratellenes az az elsőfokú bírósági ítéleti megállapítás, hogy a 3. pont 1. bekezdésében megjelölt három havi alaphár kifizetés valójában munkabér. A 3. pont alatti valamennyi felsorolt kifizetést egyéb jogcímen járó juttatásnak kell tekinteni, amit a munkaviszony megszűnésére tekintettel kapott a felperes. A 3. pont 1. bekezdésében megjelölt három havi alaphár nem tekinthető az Mt. 24. § (2) bekezdés b) pontja alapján fizetendő munkabérnek, arra nem vonatkozik az Mt. 157. § (1) bekezdésében foglalt

rendelkezés. Ezt támasztja alá, hogy a megállapodás 5. pontjának első mondata is úgy rendelkezik, hogy a 3. és 4. pontban rögzített juttatásokat az alperes legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapon belül fizeti meg a felperes részére. Ebbe beletartozik a három havi alapbérként megjelölt juttatás is, melyre a munkaviszony megszűnését követően vált jogosulttá a felperes. Az 5. pont utolsó mondata ellenben úgy rendelkezik, hogy a 3. és 4. pontban írt juttatások megfizetésétől eltérően a munkaviszony megszűnése napjáig járó alapbér és cafetéria juttatások megfizetése az alperes részéről a szokásos bérfizetési rend szerint történik. Ez a rendelkezés pontosan arra utal, hogy a 3. és 4. pont szerinti juttatások nem jelenthetik az alapbérként meghatározott munkabér megfizetését is.

- [22] Az 5. pont első mondata ellentmond az elsőfokú bíróság ítéleti érvelésének, mely szerint a 4. pont nem tartalmazott további fizetési kötelezettséget. Az 5. pont első mondata ugyanis úgy rendelkezik, hogy a 3. és 4. pontban rögzített juttatásokat az alperes legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított 5 munkanapon belül fizeti meg a felperes részére. A szavak általánosan elfogadott jelentése szerint a felperes a megszüntető megállapodás 4. pontjában foglalt munkavégzési kötelezettségének teljesítésekor a munkaviszony megszüntetésére tekintettel jogosulttá vált a 3. pontban írt egyszeri, összegű 3.682.705.- forint juttatásra, valamint a munkavégzésének ellentételezésére további egy havi munkabérének megfelelő összegű 1.227.567.- forint összegű munkabérre. Az, hogy az alperes a kifizetést már 2018. november 6. napján teljesíteni fogja, nem volt része a megállapodásnak, így a felperes nem is értelmezhetette úgy a megállapodást és annak módosítását, hogy a 4. pont szerinti juttatás már az előtt kifizetésre fog kerülni, hogy annak feltétele teljesülne.
- [23] A módosító megállapodás kizárólag arról rendelkezik, hogy a versenytilalmi megállapodást a felek nem alkalmazzák, azaz a felperes a munkaviszony megszűnését követően nyugodtan elhelyezkedhet a konkurenciánál, az alperes pedig nem tartozik fizetési kötelezettséggel. Vagyis a 2018. október 29-i megállapodás 3. pontjának 3. bekezdése szerinti összegű juttatás abban az esetben is jár a felperesnek, ha például versenytársnál helyezkedik el. A módosító megállapodás arról nem rendelkezik, hogy a megszüntető megállapodás 3. pontjának 3. bekezdése szerinti összegű juttatás jogcímén kifizetett összeget két havi alapbér jogcímén kifizetendő munkabérnek kell tekinteni. Ilyen kifejezett rendelkezés hiányában az Mt. 42. § (2) bekezdés b) pontja szerinti munkabérfizetési kötelezettség nem tekinthető teljesítettnek, az elsőfokú bíróság helytelen jogi következtetést vont le.
- [24] Helytelenül értékelte az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a megállapodások megkötését követően nem érdeklődött az alperesnél az őt megillető munkabér és juttatások kifizetése iránt. A felperes F/10. szám alatt csatolta az e-mail levelezés szövegét. A felperes közvetlenül a megállapodások megkötését követően nem érdeklődhetett a megállapodások teljesítéséről, hiszen a munkaviszonya még fennállt és nem tudhatta, hogy az alperes részéről érkezik-e még további kifizetés vagy sem. A munkaviszonyának megszűnését követően vált a felperes számára világossá, hogy eltérő állásponton vannak az alperessel a megállapodásban foglaltak értelmezésével kapcsolatban.
- [25] Hivatkozott arra is a felperes, hogy a megállapodásoknak, de a benyújtott bizonyítékoknak is ellentmond és teljességgel életszerűtlen az az értelmezés, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben a felperes olyan juttatási csomagot fogadott volna el, ami a rendes

felmondással járó juttatási csomaggal azonos tartalommal kerül meghatározásra. Ez nem állna összhangban a versenyszféra működési modelljével.

- [26] Előadta, hogy az elsőfokú bíróság helytelenül állapította meg a perköltség összegét is, és helytelenül értékelte úgy, hogy a felperes pernyertességének aránya nem érte el az 1%-ot. A felperes ugyanis 13 nap szabadságmegváltás iránti távolléti díjat is követelt, melyet az alperes a per során teljesített. Az alperes elismerésére és teljesítésére tekintettel a pertárgy értéke 7.411.402.- forintra módosult. Ezt a pernyertességet a perköltség megállapítása során az elsőfokú bíróságnak értékelnie kellett volna.
- [27] A felperes a négy havi étkezési hozzájárulás megfizetésére vonatkozóan csak annyit adott elő, hogy „a kereseti kérelmének II/D/3. fejezetében írt jogi érvelését változatlanul fenntartja”.
- [28] Az alperes fellebbezési ellenkérelme az elsőfokú ítélet helybenhagyására irányult. Hivatkozásképpen előadta, hogy a felperes a közös megegyezéssel megállapodásból származó kötelmi igényt kíván érvényesíteni az alperessel szemben, és nem a szerződéses jognyilatkozatát támadja, ezért a felperes által hivatkozott esetleges többlet tényállási elemeknek nincs jelentősége. Hangsúlyozta, hogy az alperes maradéktalanul elfogadta a felperesnek a megszüntető megállapodás módosítására irányuló kérését és ennek megfelelően módosították a megállapodást. A felperes kizárólag a munkaviszony megszűnésének napját kívánta későbbi időpontban megjelölni, egyéb kéréssel nem fordult az alpereshez. Ezért nem volt jelentősége annak, hogy a felperesnek mennyi ideje volt a megállapodás áttanulmányozására és igénybe vehetett-e jogi képviselőt. Az alperes törvényes képviselője egyébként úgy nyilatkozott, hogy körülbelül 40 perc, legfeljebb 1 óra lehetett a megbeszélés ideje. Nincs jelentősége a tényállás körében annak, hogy a felperes nem rendelkezik munkajogi szakismerettel, ellenben annak igen, hogy a felperes jogász végzettségű, vagyis egy különleges szakértelmet nem igénylő munkajogi tárgyú szerződés értelmezése a számára nem okozhatott különösebb nehézséget, azt harmadik személy segítségével is képes volt értelmezni. A felperes a megállapodás érvényességét és hatályosságát maga is elismerte, ennek ellenére igyekszik azt a látszatot kelteni, hogy az alperes „belekényszerítette” őt a megállapodás elfogadásába. A perbeli nyilatkozatok alapján megállapítható, hogy a megállapodás aláírására a felperes és az alperesi törvényes képviselő együttes értelmezését követően került sor. Emellett az is kiemelt jelentőséggel bír, hogy annak módosítása a felperes kezdeményezésére és a felperes által kívánt tartalommal valósult meg. E tény ugyanis egyértelmű bizonyítéka annak, hogy a megszüntető megállapodás - annak módosításával együtt - az alperes szerződéses akaratát tükrözte.
- [29] Nem alapos a felperes azon fellebbezési hivatkozása, hogy a megállapodás 3. pont 1. bekezdése szerinti összeg a felperes „lelépési pénze” volt. A megállapodás 3., 4. és 5. pontjának együttes értelmezéséből egyértelműen az állapítható meg, hogy a 3. pontban az alperest a felperes munkaviszony megszüntetésével összefüggésben terhelő valamennyi kötelezettség teljeskörűen rögzítésre került. Ebből kifolyólag az 1. bekezdésben meghatározott három havi alaphár a munkaviszony megszűnéséig hátralévő három hónapra járó munkabér összegét rögzítette. Helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a megállapodás 5. pontjának utolsó mondata kizárólag az alperest terhelő kifizetés idejéről és módjáról rendelkezik. Ugyancsak helyes az az ítéleti megállapítás, amely szerint az alperes jogosult volt valamennyi fizetési kötelezettségének előre és egyösszegben - 2018. november 6. napján - eleget tenni. Teljességgel alaptalan és életszerűtlen a felperes azon hivatkozása, mely szerint a megállapodás 3. pontjában felsorolt tételek „egyéb jogcímen járó juttatások” lennének. Miként a megállapodásból is kitűnik, a 3. pont szerinti

„juttatások” mindegyikének eltérő a jogcíme, így „alapbér”, „cafetéria juttatás”, „egyszeri, egyösszegű juttatás”, „bónusz”, és „távolléti díj”. Iratellenes az a felperesi hivatkozás, hogy a megszüntető megállapodás 3. pontjában felsorolt tételeket „egyéb jogcímen járó juttatásnak kell tekinteni”.

- [30] A megállapodás 3. és 4. pontja között nyilvánvaló kondicionális kapcsolat áll fenn, a 3. pont 3. bekezdése szerinti három havi munkabérrel egyező összegből egy havi munkabér összegre a 4. pontban foglaltak teljesülése esetén vált jogosulttá a felperes. Ebből kifolyólag a 4. pontban foglaltak alapján az alperest önálló fizetési kötelezettség annak ellenére sem terhelte, hogy az 5. pont „ezt a látszatot keltheti”. Nem bír jelentőséggel a szerződés értelmezés kapcsán az sem, hogy az alperes előre kifizette az átadás-átvételben történő közreműködésért járó egy havi alapbér összegével azonos jutalmat, az alperes ugyanis már 2018. november 6. napját megelőzően felismerte, hogy szükség lesz a felperes további munkavégzésére, melyre sor is került.
- [31] A perbeli adatok és bizonyítékok és különösen az alperesi törvényes képviselő nyilatkozata egyértelműen és kétséget kizáró módon az ítélet szerinti jogi következtetésre vezetnek a versenytilalmi megállapodással kapcsolatban. A felek a versenytilalmi megállapodásra tekintettel fizetendő két havi alapbér összegével egyező összeget elszámolták arra a két hónapra, amivel a munkaviszony fennállását meghosszabbították. Ennek érdekében döntöttek arról, hogy a versenytilalommal kapcsolatos rendelkezést nem alkalmazzák. Ezt az értelmezést egyértelműen alátámasztja a munkabérjegyzék is, amiben öt havi alapbér került „Felmátlag” elnevezésű tételként feltüntetésre, míg a versenytilalmi megállapodással összefüggésben fizetendő két havi alapbér összeggel azonos összeg egyéb jogcímen nem került kifizetésre.
- [32] hivatkozik a felperes arra, hogy csak a munkaviszony megszűnését követően volt abban a helyzetben, hogy az elmaradt kifizetéseket az alperesen számonkérje. A 2018. november 6-i kifizetést követően az alperesnek a szokott rendben kellett volna utálnia a felperes jogi álláspontja szerint, vagyis már a 2018. novemberi munkabére kifizetésének az elmaradását is kifogásolnia kellett volna.
- [33] Az étkezési hozzájárulással kapcsolatosan is helytálló tényeket állapított meg az elsőfokú bíróság és helytálló következtetéseket vont le.
- [34] Miután a perben döntő részt az alperes lett a pernyertes, ezért a peresztesség-pernyertesség aránya a perköltség viseléssel kapcsolatos ítéleti rendelkezést nem befolyásolta.
- [35] az a felperesi hivatkozás is, hogy számára nem járt előnnyel a közös megegyezéssel megszüntetése a rendes felmondáshoz képest. Az alperes szándéka a megállapodás megkötésekor arra irányult, hogy a versenytilalmi megállapodás és a jutalom jogcímén három havi alapbérrel egyező plusz juttatással, illetőleg a vállalati gépkocsi használatának biztosításával kedvezőbb helyzetbe hozza a felperest, mint amilyen helyzetben rendes felmondás esetén lett volna. Ehhez képest a felperes állt elő a munkaviszony további két hónappal történő meghosszabbítására irányuló kérésével, amelynek az alperes olyan módon tett eleget, hogy az a részére további költséget ne okozzon.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

- [36] A fellebbezés - az alábbiak szerint - a per főtárgya tekintetében megalapozatlan, a perköltség tekintetében részben alapos.
- [37] A Pp. 370.§ (1) bekezdése szerint a másodfokú bíróság felülbírálati jogkörét - a (2)-(4) bekezdésben foglalt eltéréssel - az erre irányuló fellebbezési kérelemre, csatlakozó fellebbezésre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. Ilyen korlátnak minősülnek a 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjában megjelölt tartalmi követelmények körében előadottak.
- [38] A fellebbezés elbírálásakor alkalmazandó, 2021. január 1-től módosult Pp. 371. § (1) bekezdés a)-d) pontjai szerint a fellebbezésben - a beadványra vonatkozó alaki kellékek mellett - fel kell tüntetni a fellebbezéssel támadott ítélet számát, valamint az ítéletnek a fellebbezéssel támadott rendelkezését vagy részét, és azt az anyagi, illetve eljárási jogszabálysértést, amelyre a fellebbező a fellebbezését alapítja, kivéve, ha a felülbírálati jogkör gyakorlásának nem feltétele a jogszabálysértés. A másodfokú bíróság felülbírálati jogkörének korlátait a fél által megjelölt jogszabálysértések szabják meg (BDT2019. 4084.). Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság a fellebbezésben előadott jogszabálysértés alapján vizsgálta az elsőfokú bíróság ítéletét.
- [39] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg és a megfelelő jogszabályi rendelkezések helytálló alkalmazásával helyes jogi következtetéseket vont le. A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá:
- [40] A felperes fellebbezésében támadta az étkezési hozzájárulás címén előterjesztett kereset elutasítását, ám azzal kapcsolatosan jogszabálysértésre nem hivatkozott. Fellebbezése e tekintetben mindösszesen annyit tartalmazott a hiánypótlást követően is, hogy „kereseti kérelmének a II/D/3. Fejezetében írt jogi érvelését változatlanul fenntartja”. Ez azonban nem teljesíti a Pp. 371.§ (1) bekezdés előírásait, az anyagi vagy eljárási jogszabálysértést nem tartalmazza. Az alperes a fellebbezésében nem támadta azt az elsőfokú ítéleti megállapítást sem, hogy az étkezési hozzájárulás csakis munkavégzési kötelezettség teljesítése esetén jár. Ennek folytán a másodfokú bíróság az étkezési hozzájárulás kapcsán előadottakat nem vizsgálta.
- [41] Helytállóan rögzítette az elsőfokú bíróság ítéletében, hogy a felperes a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetést és annak módosítását nem támadta meg. Erre tekintettel a felperes fellebbezésében a tényállás kiegészítése kapcsán előadottak irrelevánsak, mert azok vizsgálatára akkor van szükség, amennyiben a fél a megállapodást megtámadja. A felperes keresete azonban nem érvénytelenségre hivatkozással került előterjesztésre, hanem a megállapodás 4. és 5. pontjában rögzített juttatások, valamint az Mt. 42.§ (2) bekezdés b) pontja szerinti munkabér megfizetése végett. Nem vitatható, hogy a megállapodás az Mt. 14. §-a szerint a felek kölcsönös és egybehangzó jognyilatkozatával létrejött.
- [42] Az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk.6:8 § (1) bekezdése szerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akaratára és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kell. A (3) bekezdés szerint jogról

lemondani, vagy abból engedni kifejezett nyilatkozattal lehet. Ha valaki jogáról lemond, vagy abból enged, jognyilatkozatát nem lehet kiterjesztően értelmezni. A Ptk. 6:86.§ (1) bekezdése szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

- [43] Az Mt. 163.§ (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkavállaló munkabérére vonatkozó igényéről egyoldalú jognyilatkozattal nem mondhat le. Az Mt. 5.§ (2) bekezdése szerint a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni.
- [44] A másodfokú bíróság szerint az elsőfokú bíróság döntése a fenti jogszabályi rendelkezéseknek megfelelt és az Mt. 42.§ (2) bekezdés b) pontját sem sértette.
- [45] A másodfokú bíróság hangsúlyozottan értékelte a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés 8. és 10. pontját, melyeknek tartalma a megállapodás módosítása után sem változott. A 8. pont rögzíti, hogy az e megállapodás szerinti juttatásokat a felek a közöttük fennállt munkaviszony lezárásával kapcsolatos valamennyi munkavállalói igény megfelelő és méltányos ellenértékének tekintik. A munkavállaló kifejezetten úgy nyilatkozik, hogy a fenti juttatások teljeskörűen lefedik valamennyi munkabér és egyéb jogcímen fennálló esetleges igényét a munkáltatóval szemben. A munkavállaló kijelenti, hogy a jelen megállapodás szerinti juttatásokon kívül a munkaviszonyból, illetve annak megszüntetéséből eredően semmilyen további igénye, követelése nincs a munkáltatóval szemben. A 10. pontban a felek kijelentették, hogy a munkaviszonyból eredően - beleértve, de nem korlátozva annak megszűnését is - egymással szemben a jelen megállapodásban szabályozottakon túlmenően egyéb igényük, követelésük nincs és a jelen megállapodást, annak minden feltételét elfogadva írják alá.
- [46] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében helyesen hivatkozott arra, hogy az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:86.§ (1) bekezdése szerint az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni. Erre tekintettel a megállapodás 3. pontját, mely a munkaviszony megszűnésére tekintettel járó juttatásokat szabályozta együtt kellett értelmezni a szerződés 8. és 10. pontjával, melyek alapján megállapítható, hogy a 3. pontban szereplő egyes bérelemekkel a felek valamennyi munkaviszonyból származó igényüket véglegesen rendezték, minden további követelésről érvényes joglemondó nyilatkozattal lemondtak, mely a további igényérvényesítés akadályát képezte.
- [47] Az elsőfokú bíróság a fenti kiegészítéssel helytállóan állapította meg az eset összes körülménye, a felek tárgyalása, a megkötött megállapodás és a módosító megállapodás szövege, valamint a becsatolt levelezések alapján, hogy a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés 3. pontja tartalmazta a felperes részére járó összes juttatást, ezen felül a felperes nem volt jogosult további munkabérre sem a megállapodás, sem az Mt. alapján. Ezt támasztja alá, hogy a felek 2018. október 29-én szüntették meg a munkaviszonyt 2019. január 28. napjával és erre tekintettel háromhavi alaphétre állapodtak meg. A módosítás szerint ugyan a megállapodás 1. pontját úgy módosították, hogy a munkaviszony 2019. március 31. napjával szűnik meg, de figyelemmel a megállapodás 6. pontjának módosítására, mely szerint a versenytilalmi megállapodást nem alkalmazzák, a munkavállalót versenytilalmi kötelezettség nem terheli, melyre tekintettel az alperes sem köteles annak ellenértékét megfizetni, a további kéthavi alaphétre megfizetésével az öt hónap felmondási

időre járó bér is megfizetésre került. Ezt támasztja alá a 2018. októberi munkabérjegyzék is. Az alperes tehát pontosan olyan időre biztosította az alapbér fizetését a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetésben, majd annak módosításában, mint amennyi idő alatt a munkaviszony megszűnt. Az eredeti és a módosított megállapodásban biztosított juttatások igazodtak a felek által meghatározott munkaviszony megszüntetésének napjához.

- [48] Mindezek alapján egyértelműen megállapítható, hogy a felek szerződéses akarata a 3. pontban foglalt juttatások megfizetésére irányult, azon felül további három, illetve öthavi bér megfizetését az alperes nem vállalt. A felperes kezdeményezte a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés idejének módosítását, melyet az alperes elfogadott, további fizetési kötelezettségről ezzel összefüggésben nem tárgyaltak a felek és nem is állapodtak meg. A felperes személyes meghallgatása során elmondta, hogy maga kérte azt, hogy a jogviszonya ne 2019. január 28-án, hanem március 31. napján szűnjön meg, arra tekintettel, hogy több időre van szüksége ahhoz, hogy munkát találjon. Fogadták ezt a kérését, egyebet azonban ezzel kapcsolatban nem kért és nem mondtak neki. Az alperesi törvényes képviselő elmondta, hogy miután a felperes munkaviszonya megszüntetésére vonatkozó kérése semmilyen többletköltséggel vagy kifizetéssel nem járt, erre tekintettel az alperes a módosítást teljesítette. A másodfokú bíróság szerint a további díjazás egyértelműen a Ptk. 6:63.§ (2) bekezdése szerinti lényeges kérdés lett volna a módosító megállapodás megkötésénél, erre helytállóan hivatkozott az alperes.
- [49] Helytállóan állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy az 5. pont kifejezetten csak a kifizetés határidőjéről és módjáról rendelkezik. A másodfokú bíróság is hangsúlyozza, hogy az 5. pont szerint a munkáltató legkésőbb a munkaviszony megszűnésétől számított öt munkanapon belül köteles megfizetni a juttatásokat, vagyis a szerződés szerint a végső határidőt megelőzően is teljesítheti a szerződéses kötelezettségeit, és ez jogszabályba sem ütközik. Ugyancsak ezt az értelmezést támasztja alá, hogy az 5. pontban szerepel a cafeteria juttatás eltérő időpontban való teljesítésének kötelezettsége is, amelyre vonatkozó fizetési kötelezettség ugyancsak a 3. pontban került feltüntetésre. Az 5. pont tehát a teljesítés határidejét és módját határozza meg azzal, hogy a 3. pontban szereplő juttatásokból kiemelte az alapbért és a cafeteria juttatást, melynek fizetését eltérően szabályozta.
- [50] Az elsőfokú bíróság helytállóan értékelte azt is, hogy a 3. pont 3. bekezdésében foglalt egyszeri összegű juttatás feltételét a 4. és 6. pont rögzíti, mely 6. pont utólag módosult. A 4. pont előírta, hogy további három munkanap munkavégzés esetén a felperest egyhavi alapbér illeti meg, és ez a 3. pont 3. bekezdésében szereplő összeg meghatározott része.
- [51] Az Mt. 19. § (1) bekezdése szerint a felek a megállapodás létrejöttét, módosítását vagy megszűnését jövőbeli, bizonytalan eseménytől (feltétel) is függővé tehetik. Az Mt. 31.§ folytán alkalmazandó Ptk. 6:116. § (1) bekezdése szerint ha a felek a szerződés hatályának beálltát bizonytalan jövőbeli eseménytől tették függővé, a szerződés hatálya a feltétel bekövetkeztével áll be. A közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés 4. pontja a szerződés 3. pontjának 3. bekezdésében foglalt összeg időbeli hatályára tartalmazott rendelkezést oly módon, hogy a felperesnek az alperes utasítására végzett további legfeljebb három napos munkavégzése esetén jár a 3. pont 3. bekezdésében és a 4. pontban szabályozott további egy havi alapbér összege. Ennek megfizetésére

az alperes tehát nem önálló jogcímen, hanem a szerződés 3. pontjában felsorolt egyéb juttatások között szabályozottan feltétellel vállalt kötelezettséget.

- [52]hivatkozott a felperes fellebbezésében a versenyszféra működési modelljével ellentétes értelmezésre. A felek szabadon állapodhattak meg a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés feltételeiben. A felek által kötött megállapodás egyébiránt a felmondás törvényi szabályaihoz képest kedvezőbb feltételeket tartalmazott, mert a felperest egy napi munkavégzésére tekintettel további egyhavi alapbér illette meg, további hosszabb felmondási idővel szűnt meg a munkaviszony, és a felperes úgy részesült öthavi alapbérben, hogy munkavégzési kötelezettség ezen időtartam alatt egyáltalán nem terhelte, valamint 2019. január 28-ig használhatta a vállalati gépkocsit is.
- [53] Részben alapos azonban a felperes perköltséggel kapcsolatos fellebbezése. A felperes eredeti keresetében 7.365.402 forint alapbér, 725.374 forint szabadságmegváltás és 46.000 forint étkezési hozzájárulás megfizetését kérte, melyből az alperes a per során teljesítette a 725.374 forint szabadságmegváltás megfizetését.
- [54] A Pp.83.§ (4) bekezdése szerint, ha a fél az érdemi tárgyalási szakban az önállóan elbírálni való követelése összegét leszállította, a leszállított rész tekintetében pervesztesnek kell tekinteni, kivéve, ha a leszállításra azért került sor, mert az ellenfél a követelés egyrészét utóbb teljesítette, vagy a fél a perfelvétel lezárásáig önhibáján kívüli okból nem határozhatta meg a követelése mértékét. A Pp. 85.§ (2) bekezdése szerint az eljárás elállás miatti megszüntetése esetén - ha az elállásra azért került sor, mert az alperes a követelést az eljárás megindítását követően teljesítette - a felperes perköltségét az alperes téríti meg.
- [55] Mindezek alapján a Pp. 21.§ (2) és (5) bekezdései szerint a per tárgyának értéke az elsőfokú eljárásban 8.136.776 forint volt, melyből a felperes 725.374+9.200 forint, összesen 734.574 forint tekintetében lett pernyertes, amely 9%-os pernyertességnek felel meg. A Pp. 83.§ (2) bekezdése szerint részleges pernyertesség esetén a fél az ellenfél perköltségét a pervesztessége arányában téríti meg. Az alperes a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (1)-(2) bekezdései szerint kérte a perköltség megállapítását, mely 406.838 forint és ÁFA összeg lett volna. Figyelemmel azonban a 91%-os pernyertességre, ez az összeg 370.223 forint és ÁFA-ra módosult, mely ÁFA-val növelten 470.183 forint.
- [56] Erre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383.§ (2) bekezdése alapján a per főtárgya tekintetében helybenhagyta, a perköltség tekintetében megváltoztatta és annak összegét 406.838 forint és ÁFA összegre szállította le.

Záró rész

- [57] A nagyobb részt sikertelenül fellebbező felperes a Pp. 364.§ folytán alkalmazandó Pp. 83.§ (2) bekezdése alapján köteles a másodfokú perköltség megfizetésére, melynek összege a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdésén alapul.

- [58] A felperes munkavállalói költségkedvezményre nem jogosult, ezért a Pp. 364.§ folytán alkalmazandó Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles a tárgyi költségfeljegyzési jog folytán le nem rótt, az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény 46.§ (1) bekezdése szerinti fellebbezési illeték megfizetésére.
- [59] A másodfokú bíróság a fellebbezést a Pp. 376.§ (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el.
- [60] Az ítélet elleni fellebbezést a Pp. 365.§ (2) bekezdése kizárja.

Budapest, 2021. március 11.

. Vajas Sándor s.k.
a tanács elnöke

dr. Kulisity Mária s.k.
előadó bíró

dr. Kovács Edit s.k.
bíró