



Fővárosi Ítéltábla
mint másodfokú bíróság
2.Mf.31.112/2022/6.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság a dr. Ferenczy Áron egyéni ügyvéd (felp. képvis. címe) által képviselt **Felperes1** (felp. címe) felperesnek – a Balázs és Bács Ügyvédi Iroda (alp. képvis. címe, ügyintéző: dr. Bács Márton ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (alp. címe) alperes ellen versenytilalmi megállapodás ellenértéke megfizetése tárgyában indult perében a Fővárosi Törvényszék 2.M.70.630/2021/23. számú ítélete ellen az alperes által 24. sorszám alatt előterjesztett fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét megváltoztatja és a felperes keresetét elutasítja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 188.000 (száznolcvannyolcezer) forint együttes első- és másodfokú perköltséget.

A le nem rótt 75.800 (hetvenötezer-nyolcszáz) forint elsőfokú és 202.200 (kettőszázkettőezer-kettőszáz) forint fellebbezési eljárás illetéket az állam viseli.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság ítélete és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Fővárosi Törvényszék a Fővárosi Ítéltábla 2.Mf.31.058/2021/9. számú végzése alapján megismételt eljárásában a 2022. február 17-én kelt 2.M.70.630/2021/23. számú ítéletével kötelezte az alperest versenytilalmi megállapodás ellenértékeként 2.528.000 forint és kamatai, 75.840 forint eljárási díj, valamint 530.000 forint + 143.100 forint áfa és

350.000 forint perköltség megfizetésére a felperes javára, továbbá 75.800 forint elsőfokú és 202.200 forint másodfokú eljárási illeték viselésére.

[2] Az elsőfokú bíróság által a megismételt eljárásban megállapított tényállás szerint a felperes 2011. október 27-től állt munkaviszonyban az alperessel, ügyfélkapcsolati munkatárs munkakörben. A munkaszerződés 2017. január 1-jei módosítását követően a felperes havi munkabére bruttó 316.000 forint volt.

[3] A munkaszerződés és annak módosítása a 13. pontban versenytilalmi megállapodást tartalmazott, mely szerint a felperes kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkaviszony megszüntetését követő 24 hónapon át nem létesít a munkáltatóval azonos tevékenységet végző, vagy azzal rendszeres gazdasági kapcsolatban álló szervezettel munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt, és nem köt a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyleteket. Ennek ellenértékeként a munkáltató 1 havi személyi alapbérnek megfelelő összeget vállalt megfizetni, míg a megállapodás a munkavállaló szerződésszegése esetére 6 havi személyi alapbérnek megfelelő átalány kártérítés és további kár megtérítésére vonatkozó kötelezettséget tartalmazott, a munkaviszony megszűnésekor kifizetett 2 havi személyi alapbér visszafizetésén túlmenően.

[4] A felperes 2017. december 21-ig végzett munkát az alperesnél, majd 2018. január 26-án gyermeke született. Emiatt fizetés nélküli szabadságon volt és még a gyermekgondozási díj időszakának vége előtt 2019 augusztusában személyesen találkozott az alperes ügyvezetőjével, hogy gyermeke bölcsődei kezdéséhez munkáltatói igazolást kérjen. A megbeszélés során a munkaviszony megszüntetése is szóba került és abban maradtak a felek, hogy közös megegyezéssel megszüntetik a felperes jogviszonyát. 2019. szeptember 6-án a felperes levelet írt az ügyvezetőnek, hogy a férje fog a papírokért bemenni és azokat aláírva visszaküldi, mert szeretné „mihamarabb lezárni a dolgot”.

[5] A 2020. szeptember 10-én kelt, a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó, az alperes által készített tervezet 4. pontja szerint a munkaviszony megszüntetése napján a munkáltató 1.240.000 forint munkabért fizet a felperesnek és a felek kijelentik, hogy a munkaviszonyból származóan egymással szemben semmilyen más igényt nem támasztanak. Ezt követően a felek további egyeztetéseket folytattak, ennek keretében szeptember 25-én a felperes nevében a Péteri Ügyvédi Iroda vette fel a kapcsolatot az alperessel, hogy a megszüntetésre vonatkozó nyitott kérdéseket tisztázzák.

[6] A levélben a felperes jelezte, hogy ő sem kívánja a munkaviszonyt fenntartani, ezért- munkabér címén 2020. január 27. napjáig igényt tart a munkabér 70%-ának megfelelő összegre, azaz 602.000 forintra, amely a gyermekgondozási díj összegének felel meg. Továbbá végkielégítés címén 430.000 forint, felmondási időre járó munkabér címén megközelítőleg 322.500 forint, szabadság pénzbeli megváltása címén 533.000 forint iránti

igényt is bejelentett. Versenytilalmi megállapodás ellenértékeként az azonos időszakra járó alapbér harmadának, vagyis 8 havi alapbére, megközelítőleg 1.720.000 forint megfizetését kérte a munkáltatótól. A levélhez csatolt – a felperes által készített – közös megegyezés tervezet a jogviszonyt 2019. október 04. napján szüntette volna meg. A tervezet azt tartalmazta, hogy a felperes további díjazásra jogosult nettó 1.354.500 forint összegben és a 3.3 pont értelmében a munkaszerződés alapján fennálló versenytilalmi megállapodás ellenértékeként a munkáltató megfizet nettó 1.720.000 forintot és így a munkavállaló kijelenti, hogy a megállapodásban foglaltakon kívül a munkáltatóval szemben nincs semmilyen igénye és lemond bármilyen követelésére, igénye alól, amely őt munkaviszonyával vagy annak megszűnésével kapcsolatban illetné.

[7] 2019. szeptember 27-én kelt válaszlevelében az alperes az összegeket elfogadhatatlanul magasnak tartva úgy nyilatkozott, hogy inkább visszavárja október 1-jétől dolgozni a felperest. Szeptember 30-án délután 5 óra körül küldött e-mailjében a felperes - ismét jogi képviselője útján - arról tájékoztatta az alperest, hogy másnap semmiképp nem kíván munkába állni, legfeljebb a GYED lejártá után, 2020. január 27-én. Ezt követően a felek között több levélváltásra került sor a jogviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó

[8] tervezet kialakítása kapcsán, melyekben a versenytilalmi megállapodásról már nem esett szó közöttük. Végül a felek 2019. október 24-én írták alá az előre egyeztetett szöveg szerint a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó okiratot. A 4. pontban a felek kijelentették, hogy a munkaviszonyból eredően egymással szemben semmilyen más igényt nem támasztanak. A 2019. október havi bérjegyzék szerint a felperes összes járandósága bruttó 1.240.000 forint volt, amely 632.000 forint végkielégítésből, 292.000 forint szabadságmegváltásból és 316.000, -Ft. munkabérből tevődött össze. A levonások után a felperes számára átutalt összeg 824.600 forint volt.

[9] A közös megegyezésen alapuló megszüntetést egyik fél sem támadta meg. 2019. december 17-én a felperes fizetési meghagyásos eljárást indított a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetése iránt, amely eljárás az alperes ellentmondása folytán perré alakult.

[10] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 228. § (3) és (4) bekezdése, 6. § (2) és (4) bekezdése, valamint a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:8. § (1) és (3) bekezdése alapján a keresetet megalapozottnak találta.

[11] Mindenekelőtt utalt arra, hogy a jogról való lemondás kiterjesztően nem értelmezhető, ezért a perbeli megállapodás 4. pontjának utolsó mondata általános értelmezés mellett nem terjed ki a felek között fennállt versenytilalmi megállapodásra is. Rögzítette, hogy az alperes kettős védekezést terjesztett elő az érvényes okirattal szemben, amely körében a bizonyítás a terhére esett.

[12] Az alperes elsődleges hivatkozását, miszerint a felperes tudattartalma kiterjedt a versenytilalmi megállapodás ellenértékére az aláíráskor, így erre is vonatkozott a 4. pontban foglalt lemondó nyilatkozat, nem találta bizonyítottanak. Abból az Mt.-ben rögzített szabályozásból, miszerint a munkavállaló a versenytilalmi megállapodástól elállhat, ha a munkaviszonyát az Mt. 78. § (1) bekezdése alapján szünteti meg, az következik, hogy a felperesnek a tervezetek egyeztetése során tanúsított magatartása és a megállapodás 4. pontjának aláírásával tett nyilatkozata elállásként nem értelmezhető. Elállásra a munkáltatónak van lehetősége, és ezt a kifejezett megállapodást írásba kell foglalni. Ilyen nyilatkozat az alperestől - általa sem vitatottan - nem érkezett és szóban sem hangzott el a jogviszony megszüntetése időpontjáig. Érvelése szerint az egyeztetések során tett nyilatkozatok a megállapodás szövegére nézve még nem tekinthetők jognyilatkozatnak. Így az alperesnek kifejezetten azt kellett volna bizonyítania a perben, hogy a lemondás a felperes tudattartalma szerint kiterjedt az ellenértékről való lemondásra. Önmagában az, hogy a folyamat során a felperes csak egy alkalommal említette a versenytilalmi megállapodást, hallgatóságos lemondásként nem értelmezhető. Az alperes nem győződött meg a megállapodás aláírásakor mindezekről, nem hozta szóba a versenytilalom kérdéskörét, tehát nem lehetett biztos abban, még ha feltételezte is, hogy a felperes lemondása kiterjedt az ellenszolgáltatásra.

[13] A felek szerződéses akaratának feltárása körében a felek nyilatkozatai és a nyilatkozattétel körülményeiből indult ki. Értékelte a felperes személyes meghallgatása során tett nyilatkozatát, amely kapcsán annak volt jelentősége, hogy a felperes milyen feltevés alapján alakította ki szerződéses akaratát a közös megegyezés aláírásakor. A felperes pedig úgy nyilatkozott, hogy joglemondó nyilatkozatában nem értette bele a versenytilalmi ellenértéket. Ebből azt állapította meg, hogy a felperes szerződési akarata a joglemondó nyilatkozat megtételekor nem terjed ki a versenytilalmi megállapodás sorsára. Az alperesi törvényes képviselő szerződési akaratával kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy legkésőbb a 2019. szeptember 25-i ügyvédi levél után tudomással bírt a versenytilalmi megállapodásról és abból a nyilatkozatából miszerint „a közös megegyezésből azért maradt ki a versenytilalomról való rendelkezés, mert felperesnél erre nem tartottunk igényt” (15-ös számú jegyzőkönyv 3. oldal) azt állapította meg, hogy az alperes szerződéses akarata sem terjedt ki a közös megegyezés aláírásakor a versenytilalmi megállapodásra. A felperesé azért, mert a jogviszony megszüntetését tartotta fontosnak az újabb elhelyezkedés miatt és ezért nem erőltette a megállapodás sorsáról való döntést is. Az alperes pedig nem tartotta fontosnak azt az idő múlásra és megsértésével okozható jogsértés csekély esélyére tekintettel. A versenytilalmi megállapodás hatályban maradt a jogviszony megszűnését követően, mivel a jogviszony fennállása alatt az alperes nem mondta fel. Mindezeket túl utalt a BH. 2004.236. számú döntésre, miszerint önmagában valamilyen jog érvényesítésének hiányában nem lehet joglemondásra következtetni.

[14] Nem találta megalapozottnak az alperes azon másodlagos érvelését sem, miszerint ha a felperes jogi képviselő segítségének igénybevételével tudta, hogy a megállapodás nem terjed ki a versenytilalmi megállapodás ellenértékére, és e körülményről nem tájékoztatta az alperest, a jóhiszeműség és tisztesség elvét, valamint a kölcsönös együttműködés elvét is sértette, egyben joggal való visszaélést is megvalósított, mivel a

munkáltató nem akarta megfizetni a versenytilalmi megállapodás ellenértékét, a felperesi magatartás miatt mégis ebbe a helyzetbe került. Ennek értékelésénél a kontraktuális jog alapelveiből indult ki, amely szerint a jóhiszeműség és tisztesség elve elválaszthatatlan fogalmak és egyben kapcsolódnak a kölcsönös együttműködés elvéhez.

[15] A jóhiszeműség kapcsán nem értett egyet az alperes álláspontjával, hogy a felperes tudatosan hallgatott el olyan körülményt a szerződéskötéskor, amelyről tudnia kellett volna munkáltatójának ahhoz, hogy a legmegfelelőbb döntést meghozhassa. A perbeli esetben nem volt olyan plusz információ birtokában a felperes, amelyhez az alperes ne tudott volna hozzájutni a megállapodás aláírásáig. Egyetlen említett alapelv sem követelheti meg a munkáltatóhoz képest alárendelt pozícióban álló munkavállalótól, hogy alapvető szerződéses érdekeivel ellentétesen viselkedjen munkáltatója javára és ez a józan észnek is ellentmondana, e körben az Alaptörvény 28. cikkére is. Kiemelte, hogy az alperes sem győződött meg arról, hogy a lemondó nyilatkozatot a felperes hogyan értelmezi, arra nem kérdezett rá. A felperesi magatartás nem mond ellent az általános erkölcsi megítélésnek, a szerződéses autonómia észszerű körébe tartozónak tekinthető és a jóhiszeműség kapcsán az objektív mércét sem sértette. Az alperes döntése volt, hogy sem a levelezés, sem a szerződéselőkészítés során nem vett igénybe jogi képviselőt, annak kockázatát, hogy saját jogértelmezése hiányosnak minősülhet, vállalta és ezt nem háríthatja át a felperesre.

[16] Figyelemmel arra, hogy a jogszabályi rendelkezések értelmében az alperes írásban lett volna jogosult elállni kifejezett jognyilatkozattal a versenytilalmi megállapodástól, ennek hiányában a felperes jogszerűen feltételezhette, hogy a megállapodás közöttük hatályban maradt. Osztotta a felperes azon álláspontját, hogy a szeptember 25-i levélben a megállapodás ellenértékére a figyelemfelhívás megtörtént, ezek után elvárható lett volna az alperestől, hogy szóba hozza a versenytilalmi megállapodás ellenértékét és nem volt akadálya, hogy a lemondás tényét rögzítsék a közös megegyezésben. Ezen kívül a megállapodás aláírásáig folyamatosan megvolt az alperes lehetősége arra, hogy egyoldalúan elálljon a versenytilalmi megállapodástól. Nem volt olyan magatartása a felperesnek, amely arra utalt, hogy lemond az ellenértékről, amelyben az alperes bízhatott volna a megállapodás aláírásakor, hogy az kiterjesztően értelmezendő, tekintettel a versenytilalmi megállapodás sui generis volta.

[17] Kifejtette, hogy a tájékoztatási kötelezettség olyan új, további körülményre vagy tényre vonatkozóan sérthető meg, amely valamelyik fél birtokában, tudomásában van, és annak kifejezett visszatartása eredményezi valamely szerződéses jognyilatkozat tartalmát, vagy magatartás eredményét. Perbeli esetben ilyen új körülményről nem volt szó, csak a jogszabályok értelmezéséről és alkalmazásáról.

[18] Nem volt elvárható a felperestől, hogy a saját költségén fizetett jogi tanácsadás tartalmát megossza a munkáltatójával, akár saját kárára is. Ennek elmaradása nem eredményez joggal való visszaélést. Az alperes által a szerződésekben alkalmazott versenytilalmi megállapodás megfogalmazása munkajogásztól származott, és mivel az alperes másik munkavállalójával összefüggésben is munkaügyi per van folyamatban, így az alperes már emiatt gondolhatott volna az elállás lehetőségére. Mindezek okán az alperes által nem vitatott az összecszerűségben marasztalta az alperest.

[19] A polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 21. §-a alapján a pertárgyértéket 2.528.000 forintban határozta meg, erre figyelemmel a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § - helyesen - (2) bekezdése szerint állapította meg a pernyertes felperes perköltségét, és kötelezte annak viselésére az alperest, hozzászámítva a másodfokú eljárás által megállapított perköltséget is, valamint a fizetési meghagyásos eljárás során teljesített eljárási díj összegét is. Az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 39. § (1) bekezdése és 42. § (1) bekezdése szerinti illeték, a másodfokú eljárás illetékének és a fizetési meghagyásos eljárás során teljesített eljárási díj különbözetéből fakadó illeték viselésére is kötelezte a pervesztes alperest.

Az alperes fellebbezése

[20] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és a Pp. 369. § (3) bekezdésében biztosított felülbírálati jogkör alapján a 383. § (1) bekezdése szerint a kereset elutasítását, és a felperes perköltségben való marasztalását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú ítélet okszerűtlen, és figyelmen kívül hagyja a Ptk. 6: 62. § (1) bekezdését, az Mt. 6. § (2) bekezdését és a 7. § (1) bekezdésében foglalt szabályokat. Arra figyelemmel, hogy az elsőfokú bíróság a felperesi munkaviszonyt megszüntető megállapodás megkötéséig vezető folyamatokat érdemben nem vizsgálta, így a tényállást is hiányosan és megalapozatlanul állapította meg, abból helytelen jogi következtetéseket vont le, így döntése is megalapozatlan.

[21] Mindenekelőtt arra hivatkozott, hogy az elsőfokú bíróságnak nem volt lehetősége érvényessé nyilvánítani a versenytildalmi megállapodást, mivel erre irányuló kérelme nem volt a felperesnek. Erre amiatt sem kerülhetett volna sor, hogy az elsőfokú bíróság nem vizsgálta azt, hogy a felek az érvénytelen rész nélkül megállapodtak volna-e.

[22] A versenytildalmi megállapodás „jogi sorsát” illetően és a közös megegyezés 4. pontjában tett joglemondó nyilatkozat értelmezésével kapcsolatosan az elsőfokú bíróság nem a perbeli élethelyzetből indult ki, hanem egy elvont, a konkrét élethelyzetet teljesen figyelmen kívül hagyó jogi levezetést alkalmazott. Teljesen életszerű, hogy egy átlagos ismeretekkel rendelkező cégvezető a megállapodás szövegébe bekerülő „a felek egymással elszámoltak, további követelésük egymással szemben nincsen” megfogalmazást akként értelmezte, hogy a munkaviszony alapján fennálló valamennyi jogviszonyt lezárták és nem kezdte feltérképezni az általa nem ismert információkat és a bírói gyakorlatot. A felperes által – jogi képviselője révén – tudott körülmények alapvetően befolyásolták volna az alperesi szerződéses szándékot olyan irányba, ami a felperesnek kedvezőtlen lett volna. Ezért a felperesnek, mivel tudatában volt annak, hogy a megállapodás tervezetének elfogadása esetén is lehetősége van később a versenytildalmi megállapodás szerinti ellenérték érvényesítésére, jeleznie kellett volna, hogy továbbra is kéri a szövegben szerepeltetni az ügyvédi levélben hivatkozott, a tilalom alapján őt megillető összeget. Ennek szándékos elhallgatása az általános alapelvekbe ütközik.

[23] Az elsőfokú bíróság az ítéltábla iránymutatása alapján ugyan vizsgálta a felek feltehető szándékát, azonban az alperesi vitatás ellenére kritika nélkül a szubjektív és nem koherens felperesi állításokat fogadta el és nem mérlegelte a bizonyítékokat. Teljes mértékben életszerűtlen, hogy a felperes kizárólag a közös megegyezés aláírásakor nem gondolt a versenytilalmi megállapodás aláírására, de előtte egy hónappal korábban – az ügyvédi levél megírásakor – és utána egy hónappal később – a felszólító levél megküldésekor – viszont igen. Az elsőfokú bíróság nem mérlegelte kellő súllyal a 2019. szeptember 25-i és 27-i levélváltások tartalmát, miszerint a felperes által jelzett 1.720.000 forintos „versenytilalmi igényt” az alperes elfogadhatatlanul magasnak tartotta és egyértelműen kijelentette, hogy ilyen összeg mellett nem hajlandó megállapodni. Ekkor a munkáltató mégsem szüntette meg a jogviszonyt, holott megtehetette volna, hanem visszavárta dolgozni a felperest, aki ezt követően a korábbi követelését már nem hozta szóba, ellenben elfogadott egy alacsonyabb összeget. Hangsúlyozta, hogy a perbeli esetben nem volt érdekelt a felperes elküldésében, hiszen még hónapok voltak hátra fizetés nélküli szabadságából és a fennálló jogviszony semmilyen költséget nem generált.

[24] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet azon logikája, miszerint nem elvárható egy megállapodással kapcsolatos egyezkedés során a féltől az, hogy a jogi képviselőjétől kapott tájékoztatás alapján „kialakított” igényét jelezze a másik fél felé, az együttműködési kötelezettség kiüresítése. A Ptk. 6:58. §-a szerinti kölcsönösség és egybehangzóság a jognyilatkozatok esetében akkor tud létrejönni, ha a felek ismerik a másik fél valamennyi olyan szándékát, amely őket a szerződés megkötésében befolyásolja, ezért jelzik is valamennyi igényüket a másik félnek a megállapodás tartalmának kialakítása során, mindez következik a Ptk. 6:62. § (1) bekezdéséből is. Ezért nem lehet jogszabályoknak megfelelő az a magatartás, amelynél az egyik fél olyan mozzanattal kapcsolatban, amelyről pontosan tudja, hogy az a másik fél részéről a megállapodást kizárja, hallgat annak érdekében, hogy a szerződés létrejöjjön, majd azt más úton érvényesíti.

[25] A perbeli adatokból levezethető, hogy kizárólag a felperesnek való kedvezésként ajánlotta fel a munkaviszony közös megegyezéssel való lezárását, valójában nem volt olyan szándéka, hogy a munkaviszonyt megszüntesse. Emiatt is tarthatott attól a felperes, hogy ha szóba hozza a versenytilalmi megállapodás jelentős összegét, úgy a munkáltatója nem írja alá a megállapodást. Ez esetben csak úgy szabadulhatott volna a felperes a munkaviszonyból, ha maga mond fel, ekkor azonban elesett volna a végkielégítés jelentős összegétől. Ebből következik, hogy a felperes számára nem volt előnyös szóba hozni a versenytilalmi megállapodást a közös megegyezés aláírásakor, hiszen jogi képviselője útján arról bírt tudomással, hogy a megállapodásban szereplő klauzula ellenére is érvényesítheti ezen jogát utólag. Az egyeztetésekből az is látható, hogy a munkáltató mindezzel nem volt tisztában. Nem lehet jogkövető az a magatartás, mely elhallgat egy olyan körülményt, melyről a másik fél korábbi nyilatkozata alapján tudja, hogy az a szerződés megkötését kizárja. A felperesi eljárás nem csak a Ptk. 6:62. § (1) bekezdését és az Mt. 6. § (2) bekezdését sérti, de az Mt. 7. § (1) bekezdése alapján a joggal való visszaélés tilalmába is ütközik. A felperes esetleges szándékos hallgatása ugyanis oda vezetett, hogy munkáltatójának nem volt lehetősége arra, hogy elálljon a megállapodás megkötésétől és inkább a továbbfoglalkoztatást válassza. Amennyiben pedig azzal a tudattal írta alá a felperes a megállapodást, hogy

munkaviszonyának számára kedvező feltételek melletti megszüntetéséhez az szükséges, hogy követelését az alperes által elfogadható mértékben jelölje meg, de nem volt tudomása vagy legalábbis szándéka a későbbi – megállapodástól független – érvényesítésére, magatartása akkor is az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütközött. Mindkét esetben megállapítható, hogy a felperes jogellenesen járt el és keresetében valójában saját felróható magatartására hivatkozik annak érdekében, hogy ezzel olyan előnyhöz jusson, amely e nélkül nem lett volna elérhető számára, illetve amelyet jogszabály tilt.

A felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében a jogszabályoknak, a joggyakorlatnak és a jogirodalom dogmatikai megállapításainak megfelelő, érdemben helyes elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[27] Érvelése szerint a fellebbezés nem felel meg a Pp. 371. § (1) bekezdésében foglaltaknak, mivel az alperes által a Pp. 369. § (3) bekezdésében megjelölt felülbírálati jogkörök egyike alapján sem változtatható meg az elsőfokú bíróság ítélete, tekintettel arra, hogy az érdemben helyes.

[28] A fellebbezés érdemével kapcsolatosan az Mt. 29. § (3) bekezdésére utalva kifejtette, hogy az alperes nem vitatta a versenytilalmi megállapodás részleges érvénytelenségét és megelőzőleg egyáltalán nem hivatkozott arra, hogy a felek a jogszabályban rögzített tartalommal azt nem kötötték volna meg. Teljeskörűen fenntartva a perben tett nyilatkozatait, hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a töretlen bírói gyakorlatnak megfelelően állapította meg, hogy a munkáltatónak egyoldalúan lehetősége lett volna elállni a versenytilalmi megállapodástól – így mentesülve az ellenérték kifizetése alól – de ezt nem tette meg. Ellenben a munkavállaló egyoldalú nyilatkozattal nem mondhat le a versenytilalmi megállapodásban foglaltakról.

[29] Vitatta a fellebbezés azon állítását, hogy az alperesi álláspont figyelembevétele nélkül vizsgálata meg az elsőfokú bíróság a felek akaratát, az alperesi ügyvezető személyes előadásából is az a következtetés volt levonható, hogy az ő akarata sem terjedt ki a versenytilalmi megállapodásra a közös megegyezés aláírásakor. Az alperes feltételezéseken alapuló következtetéseivel szemben a perbeli bizonyítékok alapján az állapítható meg, hogy a versenytilalmi megállapodás - sui generis jellegéből adódóan - a felek között a munkaviszony megszüntetése után is fennállt, ezért a törvényi minimum szerinti ellenértékre megalapozottan tarthat igényt. Az alperes az utolsó munkában töltött napig nem állt el a megállapodástól, amit az alperesi ügyvezető a 2021. november 25-i tárgyaláson meg is erősített. Arra figyelemmel pedig, hogy az alperes az ellenkérelmét másodfokú eljárásban a Pp. 373. § (1) bekezdése alapján már nem változtathatja meg, megalapozatlanul utalt az elsőfokú eljárásban nem hivatkozott Ptk. 6:62. § (1) bekezdésére és Ptk. 1:4. § (2) bekezdésére. Ugyanakkor az Mt. 6. § (2) bekezdésére és 7. § (1) bekezdésére alapított hivatkozással kapcsolatosan az elsőfokú

ítéletet teljeskörű, érdemben helyes indokolást tartalmaz. E körben kiemelte ismételten, hogy a Kúria 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 2. pontja értelmében a szerződéses jognyilatkozattal összefüggésben nem lehet joggal való visszaélésre hivatkozni.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[30] Az alperes fellebbezése alapos.

[31] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállás részben hiányosan állapította meg, az abból levont jogi következtetéseivel, illetve a bizonyítékok mérlegelésével eltérő jogi álláspontja miatt a kereset megalapozottsága körében nem értett egyet.

[32] A másodfokú bíróság a tényállást az alábbiakkal egészíti ki.

[33] A felperes jogi képviselője által a 2019. október 4-én az alperesnek írt email szerint „Ügyfelünket lelkileg és érzelmileg megviseli az Önök között fennálló munkaviszonnyal kapcsolatos jogvita... Ennek megfelelően úgy döntött, hogy hajlandó lezárni az Önök között fennálló jogvitát, és hajlandó aláírni az Önök által megszövegezett és korábban átadott közös megegyezést.” A felperes a közös megegyezés tervezetben konkrétan az alábbi javításokat kérte: a 2. pontban a 2019. szeptember 30. napját a személyes találkozó dátumára módosítani és ezzel a nappal rögzíteni az utolsó munkában töltött napot, a 4. pont első mondatában a munkáltató szót munkavállalóra cserélni és nettó összegben meghatározni a pontos munkabért, valamint a keltezését átírni a személyes találkozó időpontjára.

[34] A 2019. október 18-án elküldött e-mailben a felperes jogi képviselője a közös megegyezés aláírásának napjaként 2019. október 24-ét javasolta és megismételte, hogy a közös megegyezés 2. pontjában a 2019. szeptember 30. napját a személyes találkozó dátumára kéri módosítani és ezzel a nappal rögzíteni az utolsó munkában töltött napot, a 4. pont első mondatában a munkáltató szót munkavállalóra cserélni, valamint a keltezését átírni a személyes találkozó időpontjára.

[35] A másodfokú bíróság az így kiegészített tényállást tekintette ítélezése alapjául, és az elsőfokú eljárásban lefolytatott bizonyítási eljárás alapján az alábbiakat állapította meg.

[36] A felperes munkaszerződése és annak módosítása a 13. pontjaiban versenytilalmi megállapodást tartalmazott. Az is tény, hogy a felek a 2019. október 24-én aláírt együttes megállapodásukkal közös megegyezéssel megszüntették a felperes munkaviszonyát és azt egyikük sem támadta meg. Ebben az okiratban, a 4. pontban a felek

joglemondó nyilatkozatot tettek arra nézve, hogy a munkaviszonyból eredően egymással szemben semmilyen más igényt nem támasztanak.

[37] A versenytildalmi megállapodás az Mt. 228. §-ában szabályozott, a munkaviszonyhoz kapcsolódó megállapodás, így ellenértéke munkaviszony alapján járó juttatásnak minősül. Arra helytállóan mutatott rá az elsőfokú bíróság, hogy a versenytildalmi megállapodástól a munkáltató egyoldalú nyilatkozatával a munkaviszony megszüntetéséig állhat el, amely esetén nem illeti meg a munkavállalót az ellenérték. A perbeli esetben az nem volt vitatott, hogy az alperes nem állt el a jogviszony megszüntetésekor kifejezett, írásban rögzített nyilatkozatban és szóban sem a versenytildalmi megállapodástól. Az irányadó tényállás szerint a felperes munkaviszonya a felek között 2019. augusztus vége és október 24-e közötti hosszas egyeztetést követően közös megegyezéssel szűnt meg. Arra a felperes helytállóan utalt, hogy a kialakult bírói gyakorlat értelmében a munkaszerződésbe foglalt versenytildalmi megállapodás fennmarad, ha a felek kizárólag a munkaviszony megszüntetésében állapodtak meg közös megegyezésükkel és azt a kitélt, miszerint egymással szemben követelésük nem áll fenn, nem lehet kiterjesztően értelmezni. A bírói gyakorlat szerint (EBH2003. 889., BH2016. 313.) azonban a joglemondás az annak időpontjában fennálló, és a fél által ismert követelésre kiterjed, és ehhez nem szükséges az egyes igények tételes felsorolása.

[38] Helyesen vizsgálta erre figyelemmel az elsőfokú bíróság, hogy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésével a megállapodás 4. pontjának utolsó mondatában szereplő lemondás kiterjedt-e a versenytildalmi ellenértékre.

[39] A Ptk. a kötelmek közös szabályai között tartalmazza a valamennyi címzett jognyilatkozat értelmezésére vonatkozó alapvető rendelkezést [Ptk. 6:8. § (1) bekezdés]. Ez az általános jognyilatkozati értelmezési szabály vonatkozik a szerződéses jognyilatkozatokra is. Eszerint a jognyilatkozatot vita esetén úgy kell értelmezni, ahogyan azt a címzettnek a nyilatkozó feltehető akarására és az eset körülményeire tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése szerint értenie kellett. A felek nyilatkozatainak értelmezésére azonban nemcsak a szerződés tartalmának megállapítása, hanem a szerződés létrejötte körében is sor kerülhet. Ennek eldöntésénél - magukon a nyilatkozatokon túl - figyelembe kell venni a nyilatkozatok megtételét megelőző folyamatokat, továbbá hogy a felek utóbb milyen magatartást tanúsítottak (BH2004. 150.).

[40] Nem volt figyelmen kívül hagyható emiatt a felek közti levelezés tartalma, az az eseménysor, amelynek eredményeként a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodást aláírták. Az egyeztetés keretében az alperes 2019. szeptember 10-én kelt közös megegyezéssel tervezte 1.240.000 forint bruttó bér megfizetését ajánlotta fel a felperesnek, és kifejezetten rögzítette azt a kikötést, hogy erre figyelemmel a munkaviszonyból származóan egymással szemben semmilyen más igényt nem támasztanak. A felperes ezt követően 2019. szeptember 25-én kelt levelében jelezte munkáltatója felé, hogy a versenytildalmi megállapodás általa megjelölt összegű – azaz 1.720.000 forint – ellenértékére igényt tart a jogviszony megszüntetése esetére, kifejezetten

vázolta, hogy a munkaszerződés szerinti ellenérték nem felel meg az Mt. 228. § (2) bekezdése szerinti minimum értéknek és emiatt a versenytilalmi megállapodás ezen része az Mt. 27. § (1) bekezdése alapján semmis. Összecszerően rögzítette a munkabér (602 ezer forint), végkielégítés (430 ezer forint) szabadságmegváltás (533 ezer forint) iránti igényét, amelyek így összesen 3.285.000 forintot tettek ki. Ezen válasziratra az alperes ügyvezetője egyértelműen és kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy nem fogadja el a felperesi feltételeket – ennek részeként a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetését – és a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését, így várja vissza dolgozni a felperest. Ennek tükrében kellett azt értékelni, hogy három nappal később a felperes kijelentette, hogy hajlandó lezárni a felek közötti jogvitát, hajlandó aláírni az alperes által megszövegezett tartalommal a közös megegyezést és kizárólag az összecszerűséget nem érintő változtatásokat kívánt eszközölni és ennek átvezetésére kérte a munkáltatót.

[41] Előbbiekből kitűnik, hogy a felperesnek egyértelmű tudomása volt arról, hogy az alperes nem kívánja megfizetni a versenytilalmi megállapodás ellenértékét, az alperes ugyanis egyértelműen nyilatkozott, hogy a felperes által írt tartalommal nem hajlandó aláírni a közös megegyezést. Mindezekből következően nem az alperesnek kellett további nyilatkozatot kérni a felperestől arra nézve, hogyan értelmezi a közös megegyezésben szereplő lemondó nyilatkozatot, hanem a jóhiszemű és tisztességes eljárás keretében a felperesnek kellett volna jelezni, hogy a jogcímében és összecszerűségében is ismertté vált követelésekről való egyeztetés ellenére továbbra is igényt tart a perbeli juttatásra. A felperes azonban ilyen nyilatkozatot nem tett.

[42] A versenytilalmi megállapodás szerinti juttatás tehát a felek között ismert volt, levelezésük, egyeztetésük arra is kiterjedt. Az alperes írásban (emailben) egyértelmű nyilatkozatot tett, hogy az 1.240.000 forintot meghaladó felperesi igényt nem kívánja kifizetni. Az ügyvezető személyes meghallgatásakor tett nyilatkozatát ezért tévesen értelmezte úgy az elsőfokú bíróság, hogy a lemondást tartalmazó nyilatkozatba ezen igényt nem értette bele, az alperes szerződéses akarata a lemondást illetően nem terjedt ki a versenytilalmi megállapodásra, mert ez az értelmezés ellentétes a közös megegyezés aláírását megelőző levelezés tartalmával és az alperesnek az elsőfokú eljárásban tett, a korábbiakkal egyező tartalmú nyilatkozatával, miszerint nem kívánja megfizetni a juttatást.

[43] Mindezzel és az okirati bizonyítékokkal szemben áll az elsőfokú bíróságnak az a megállapítása is, hogy a felperes lemondása a perbeli a juttatásra nem terjedt ki. Az elsőfokú bíróság a megismételt eljárásban a személyes meghallgatáskor arra nyilatkoztatta a felperest, hogy a joglemondó nyilatkozatába beleértette-e a versenytilalmi megállapodás ellenértékét. Arra azonban nem szerezte be nyilatkozatát, hogy mindez hogyan egyeztethető össze azzal az alperes felé – jogi képviselője útján - tett nyilatkozatával, miszerint „hajlandó lezárni ...a fennálló jogvitát, és hajlandó aláírni a megszövegezett és korábban átadott közös megegyezést”. A Ptk-nak a szerződés és a szerződéses nyilatkozatok értelmezésére vonatkozó 6:86. § és 6:8.§-ában foglalt elveire figyelemmel kizárólag az a következtetés vonható le, hogy a felperes a fentebb részletezett előzmények után a közös megegyezés aláírásakor a versenytilalmi megállapodáshoz kapcsolódó igényéről is lemondott.

[44] Az Mt. 6. § (2) bekezdése értelmében a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

[45] A felperes perbeli igény érvényesítésére irányuló magatartása szemben állt a 2019. szeptember 25-ei emailben írtakkal és a közös megegyezés aláírásakor tett nyilatkozatával, ezért az Mt. 6. § (2) bekezdésébe ütköző magatartására jogot nem alapíthatott.

[46] A fentiek alapján a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a felperes keresetét elutasította. Erre figyelemmel a versenytilalmi megállapodás részleges érvénytelensége körében nem kellett állást foglalnia.

Záró rendelkezések

[47] A másodfokú bíróság a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes felperest a pernyertes alperes ügyvédi munkadíjából álló perköltségének megfizetésére. Annak összegét az alperes Pp. 81. § (1) bekezdése szerinti felszámításával a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2), (4) és (5) bekezdése alapján állapította meg, a Pp. 24. § (1) bekezdése szerinti 2.528.000 forint pertárgyérték alapul vételével.

[48] Az első- és másodfokú eljárással felmerült illetéket összegét, amely az Itv. 39. § (1) bekezdése, 4. § (1) bekezdés a) pontja és (2) bekezdése, valamint 46. § (1) bekezdése szerint alakult, a felperes munkavállalói költségkedvezményre való jogosultsága folytán a Pp. 102. § (6) bekezdése alapján az állam terhén marad. A megismételt eljárás az Itv. 51. § (1) bekezdése alapján illetékmentes volt. Az alperes a fellebbezéssel lerótt illetéket az Itv. 80. § (1) bekezdés h) pontja alapján visszaigényelheti az adóhatóságtól.

[49] A másodfokú bíróság a Pp. 376. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül határozott.

dr. Orosz Andrea s.k.
a tanács elnöke

dr. Szalai Beatrix s.k.
előadó bíró

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.
bíró