



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

1.Mf.31.021/2024/5.

A Fővárosi Ítéltábla, mint másodfokú bíróság a dr. D'Elhougne Győző egyéni ügyvéd (Cím11) által képviselt **Felperes1** (Cím1.) **felperesnek**, a Dr. Párkányi Rita Ügyvédi Iroda (alp. képv. címe) által képviselt **Alperes1** (Cím2.) **alperes** ellen, versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetése iránt indított perében a Fővárosi Törvényszék 24.M.71.082/2021/48. számú ítélete ellen, az alperes 49. sorszámu fellebbezése folytán meghozta az alábbi

í t é l e t e t:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperesnek 175.000 (százhetvenötezer) forint + Áfa másodfokú perköltséget.

Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az esedékesség napjáig az államnak – a Nemzeti Adó- és Vámhivatal illetékbevételei számlájára – 132.000 (százharminckétezer) forint fellebbezési illetéket. Az illetékfizetési kötelezettség e határozat jogerőre emelkedésétől számított 60. napon válik esedékessé.

Az ítélet ellen további fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

Az elsőfokú bíróság által megállapított ítéleti tényállás

[1] Az alperes főtevékenysége szerint sportszergyártással foglalkozó cég. A felperes 2020. január 1. napján létesített határozatlan idejű jogviszonyt az alperesnél HR területre, toborzó munkakörre.

[2] A felperes feladata volt megfelelő munkavállalói jelöltek felkutatása álláshirdetések, adatbázisok, közösségi média és egyéb csatornákon keresztül, önéletrajz-szűrés, jelöltekkel való kapcsolatfelvétel, az üres pozíciókra való keresések teljes körű lebonyolítása.

[3] A felek között létrejött munkaszerződés 11.1 pontja szerint a munkáltató és a munkavállaló megállapodtak abban, hogy a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 228. § (1)-(2) bekezdése alapján egymással versenyvédelmi megállapodást kötnek.

[4] A munkaszerződés 11.2 pontja határozta meg a versenytilalmi megállapodás tartalmát, mely szerint a munkavállaló kötelezettséget vállalt arra, hogy a munkaviszonyának megszűnését, megszüntetését követő hat hónapon át nem létesít munkaviszonyt vagy munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszonyt a munkáltatóéval azonos vagy hasonló tevékenységi körrel rendelkező szervezetnél vagy vállalkozásnál, továbbá nem köt saját nevében vagy javára a Cégcsoport tevékenységi körébe tartozó ügyleteket.

[5] A munkaszerződés 11.3. pontja rögzítette, hogy a munkáltató kötelezettséget vállalt arra, hogy a versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértékeként megfizet a felperes részére 3 havi személyi alapbérnek megfelelő összeget, mely fizetési kötelezettség, a munkaszerződés 11.4. pontja alapján a munkaviszony megszűnésekor válik esedékessé. A felek megállapodtak abban, hogy a versenytilalmi kötelezettség megszegése esetén a munkavállaló 3 havi személyi alapbérnek megfelelő összeget köteles kötbérként megfizetni, valamint a kifizetett személyi alapbérét visszafizetni.

[6] A munkaszerződésben a felek rögzítették azt is, hogy hasonló tevékenységet a munkáltatóhoz képest az a társaság végez, amely olyan szolgáltatásokat nyújt, amelyek ugyanazokat az igényeket elégítik ki, vagy amelyek ugyanazokon a piacokon elégítenek ki igényeket, mint az adott időpontban a munkáltató vagy annak vállalatcsoportjába tartozó bármely gazdálkodó szervezet.

[7] A felperes felmondással megszüntette a munkaviszonyát 2021. januárjában, de az alperes a felmondáskor a versenytilalmi megállapodástól való elállási jogát nem gyakorolta.

[8] A felperes 2021. január 25. napján a Kft-t-nél helyezkedett el, sourcing specialist munkakörben. Az új munkáltató fő tevékenysége: számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység, a tevékenységi körök között szerepel az összetett adminisztratív szolgáltatás és az emberi erőforrás-ellátás, -gazdálkodás.

Kereset

[9] A felperes a keresetében a versenytilalmi kötelezettségvállalás ellenértékeként 1.650.000 forint tőke, kamat és perköltség megfizetésére kérte kötelezni az alperest. Hivatkozott arra, hogy a munkaszerződésben foglalt versenytilalmi megállapodás alapján az alperes köteles lett volna legkésőbb a felperes munkaviszonyának megszűnésekor a versenytilalmi ellenértéket megfizetni, melynek nem tett eleget. A felperes nem versenytársnál helyezkedett el, az alperes egy sportszergyártó cég, a felperes jelenlegi munkahelye pedig számvittel, adótanácsadással foglalkozó társaság, így nem minősül versenytársnak. A felperesnek az alperesnél túlnyomórészt sportolókat kellett toborozni a alperesi cégcsoport sportág fejlesztése érdekében. Előadása szerint nagyrészt az ismeretségi köréből toborozta a munkavállalókat, az alperes a Profession.hu álláskereső portálon néha hirdtetett, a LinkedIn üzleti portált az alperesnél kevésbé használták. A felperes jelenlegi munkahelye egy dán cég, amely alapvetően szivattyúgyártással foglalkozik, de van víztisztással, hűtés-fűtéssel foglalkozó profiljuk is. A cégcsoporthoz tartozóan város3-n van egy pénzügyi és HR részleg, amely a közép-kelet európai régióból toboroz pénzügyi területre és jogász munkakörbe munkavállalókat. A felperes a munkavállalók túlnyomórészt a LinkedIn portálon keresztül toborozza, nagyrészt olyan munkavállalókat, akik szivattyú gyártáshoz értenek, akár eladás, akár szervízelés terén. Előadta, hogy az alperestől soha nem vett át munkavállalókat, nem sértette meg a versenytilalmi korlátozást.

Ellenkérelem

[10] Az alperes az ellenkérelmében a felperes keresetének elutasítását és perköltség megfizetésére kötelezését kérte. Előadta, hogy a felperes jelenlegi munkahelye egy Szolgáltató Központ1, azaz szolgáltató központ, amely általában egy vállalatcsoport meghatározott feladatait látja el, mint pl. a HR, toborzás, pénzügy, számvitel, marketing, IT, egyéb központi adminisztratív és operatív feladatok. A Szolgáltató Központ1 tulajdonképpen a kiszervezés egy fajtája, amellyel a kiszervezett társaság egy részfolyamatot lát el egy vállalat számára, így a felperes jelenlegi munkahelye, a Kft.1 és az alperes versenytársaknak tekinthetők.

Viszontkereset

[11] Az alperes a viszontkeresetében kérte a felperes kötelezését a versenytilalmi megállapodás megszegése jogcímén 1.650.000 forint kötbér és annak kamata megfizetésére.

[12] Előadta, hogy a felperes megszegt a munkaszerződésben foglalt versenytilalmi kötelezettségét azzal, hogy az alperesnél fennállt munkaviszonya megszűnését követően az alpereséhez hasonló tevékenységi körrel rendelkező cégnél, a Kft.1-nél helyezkedett el.

Viszontkereseti ellenkérelem

[13] A felperes viszontkereseti ellenkérelmében az alperes viszontkeresetének elutasítását kérte, hivatkozott arra, hogy a jelenlegi munkáltatójánál is toborzó tevékenységet végez, azonban a munkáltató egy adótanácsadó cég, az alperes pedig sportszergyártó cég, így a két munkáltató versenytársi pozíciója kizárt.

Az elsőfokú bíróság határozata

[14] Az elsőfokú bíróság kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek versenytilalmi ellenérték jogcímén 1.650.000 forintot, ezen összeg után kamatot és 350.000 forint perköltséget. A bíróság az alperes viszontkeresetét elutasította.

[15] Az elsőfokú bíróság elsődlegesen vizsgálta, hogy a felperes új munkahelye és az alperes között megállapítható-e, hogy egymás versenytársai. Rögzítette, hogy az alperes és a felperes jelenlegi munkahelye cégkivonatában szereplő tevékenységi körök között az „összetett adminisztratív szolgáltatás”-t illetően van-e egyezés. Az elsőfokú bíróság vizsgálta, hogy mit takar az összetett adminisztratív szolgáltatás, amely a TEÁOR jegyzék szerinti 82. számmal kezdődő adminisztratív kiegészítő és egyéb üzleti szolgáltatásba tartozik. Ennek körébe tartozik a fénymásolás, egyéb irodai szolgáltatás, csomagolás, követelésbehajtás, kiegészítő szolgáltatás,

konferencia és kereskedelmi bemutató szervezése és telefoninformáció. Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint ezen tevékenységi körök annyira általánosak, hogy szinte minden munkáltató keretein belül előfordulhatnak. Továbbá ezen tevékenységi köröknek azért sem volt jelentősége, mert nem merült fel adat arra, hogy a felperes jelenlegi munkakörében ilyen feladatokat végezne.

[16] Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes jelenlegi munkahelye egy szolgáltató központ, amely a nemzetközi cégcsoport1 részére ellátja a cégjegyzékben meghatározott feladatokat. Az elsőfokú bíróság az alperes tevékenységi köre, illetve a Kft4 és a Kft3 tevékenységi köre között azonosságot nem látott. Az összetett adminisztratív szolgáltatás az alperes tevékenységi körében szerepel, azonban a Kft4, és a Kft3 tevékenységi körében nem szerepel. Az elsőfokú bíróság tehát a cégjegyzék alapján nem tekintette versenytársnak a felperes új munkáltatóját.

[17] Ugyanakkor megállapítható volt a perben az, hogy a felperes toborzóként dolgozott az alperesnél, és a jelenlegi munkahelyén is. Az alperesnél nemcsak sportoló munkakörre toborzott, hanem pl. főkönyvelő, HR adminisztratív, illetve jogi munkakörre is. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy a felperes munkakörének azonossága vonatkozásában a versenytilalmi megállapodás nem tartalmazott tiltó rendelkezést. tanú4 jogi vezető tanúkénti meghallgatása során előadta, hogy nem vett részt a versenytilalmi megállapodás tárgyalásának a folyamatában. A felperes arra hivatkozott, hogy egyéb

érdekelteivel tárgyalta a munkaszerződés aláírásakor, de a nevezett az alperes nem kérte tanúként meghallgatni. Így az elsőfokú bíróság a megállapodásban foglaltakat és azok tartalmát a szavak általánosan elfogadott értelmében vette figyelembe. Ennek következtében arra az álláspontra jutott, hogy önmagában azzal a felperes nem szegte meg a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, hogy toborzó munkakörben helyezkedett el.

[18] Az elsőfokú bíróság hivatkozott a Kúria 1/2019. (V.20.) KMK véleményének 3. pontjára, mely szerint a tiltott tevékenységi kör sem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét. Éppen ezért célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik. A jelen esetben azonban ilyen konkrét megjelölésre nem került sor a versenytilalmi megállapodásban. A felperes jelenlegi munkahelye nem áll szerződéses kapcsolatban az alperessel, szolgáltatásaival nem azonos igényt elégít ki, azaz nem sportolókat vagy sportszergyártással foglalkozó munkavállalókat toboroz.

[19] Az alperes hivatkozott arra a gazdasági érdeke veszélyeztetése körében, hogy a felperesnek lehetősége volt jelenlegi munkahelyén elcsábítani az alperes munkavállalóit. Az elsőfokú bíróság elfogadta, hogy lehet cél a munkaerőcsábítás elleni védelem a versenytilalmi megállapodással. E körben vizsgálta, hogy a felperes a versenytilalmi megállapodással ellentétes magatartást tanúsított-e egy esetleges munkaerő átcsábítással. Ebben körben az elsőfokú bíróság leszögezte, hogy a versenytilalmi megállapodás csak a felperes elhelyezkedését tiltotta konkurens gazdasági társaságnál. A bíróság álláspontja szerint a felperesnek a jelenlegi munkahelyén betöltött pozíciójában elviekben volt lehetősége arra, hogy elcsábítson az alperestől munkavállalókat, de a munkaerőcsábítást illetően az összefüggést az elsőfokú bíróság nagyon távolinak vélte.

[20] Az elsőfokú bíróság tanúként meghallgatta tanú1-t, a felperes jelenlegi munkakörének tartalmára. A tanú elmondta, hogy a felperes feladata olyan passzív jelöltek felkutatása, akik különböző állásportálokra vannak feljelentkezve, továbbá az aktív állás keresők. A bíróság szerint a felperesnek ezen tevékenysége nem veszélyezteti az alperes gazdasági érdekeit, azért, mert egyrészt azok az állás keresési portálok, ahol ezek a keresések folytathatók, akár a LinkedIn, akár a Profession, nyilvános portálok. Másrészt a bíróság bizonyítottan fogadta el, hogy a felperes külföld1-re, piac1 piacokra keresett potenciális munkavállalókat, így a földrajzi terület más.

[21] Az elsőfokú bíróság tanúként hallgatta meg a felperes munkatársát, tanú6t, aki úgy nyilatkozott, hogy a felperes mérnöki pozícióra nem toborzott, ugyanis a székesfehérvári és a tatabányai gyárba volt kihelyezve egy-egy toborzó. A felperes túlnyomórészt az Szolgáltató Központ1 részére való toborzási folyamatban vett részt.

[22] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a felperes jelenlegi munkahelye nem versenytársa az alperesnek, figyelemmel arra, hogy a két társaság fő tevékenysége, működési területe teljesen más, így a felperes nem sértette meg a versenytilalmi megállapodást, ezért kötelezte az alperest a versenytilalmi ellenérték megfizetésére.

[23] Az elsőfokú bíróság szükségtelennek tartotta a perben tanú8 tanúkénti meghallgatását, mert úgy nyilatkozott, hogy nincs tudomása a toborzó munkakörben dolgozók munkavégzési folyamatairól, így a tanútól érdemi vallomás nem volt elvárható.

[24] Az elsőfokú bíróság az alperes viszontkeresete körében kifejtette, hogy a felperes nem folytatott olyan tevékenységet, amely az alperes gazdasági érdekeit sértette volna. A felperes csak azt vállalta, hogy a munkáltatóval azonos vagy szervezetnél, vagy vállalkozásnál nem helyezkedik el és ezen kötelezettségét nem szegte meg, így a bíróság a viszontkeresetet elutasította.

Fellebbezés

[25] Az ítélet ellen az alperes terjesztett elő fellebbezést, amelyben elsődlegesen kérte a kereset elutasítását és a viszontkeresetének való helyt adást. Másodlagosan kérte az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság utasítását új eljárásra és új határozat hozatalára, továbbá perköltség iránti igényt is előterjesztett.

[26] Hivatkozott arra, hogy a két társaság versenytársi helyzete kapcsán főszabályként a cégjegyzék adatait kell vizsgálni, mellyel szemben helye van bizonyításnak. Sérelmezte, hogy az elsőfokú ítéletben foglaltak szerint az alperessel versenytársi helyzetben kizárólag az alábbi tevékenységű cégek állnak:

- sportolókat, illetve sportszergyártással foglalkozó munkavállalókat toborzó cégek;
- a alperesi cégcsoport sporthoz szükséges sportszereket gyártó cégek, illetve a alperesi cégcsoport, mint sportág népszerűsítésével foglalkozó cégek;

Az ilyen értelmezés mentén azonban a versenytilalmi megállapodásban megjelölt versenytilalmi ellenérték nyilvánvalóan feltűnően aránytalan lenne, amely felveti a versenytilalmi megállapodás érvényességének a kérdését is.

[27] Előadta, hogy az elsőfokú ítélet több helyen iratellenes, illetve a bizonyítás eredményével teljes mértékben ellentétes megállapításokat tartalmaz.

[28] Az elsőfokú bíróság iratellenesen jutott arra a következtetésre, miszerint az alperes tevékenységi köre, illetve a Kft4 és Kft3 tevékenységi köre között nem látott azonosságot, így nem tekintette versenytársnak. Az alperes a tevékenységi körök azonosságát tekintetében 20 azonos tevékenységi kört lelt fel.

[29] Az elsőfokú bíróság bár nem részletezte a felperes új munkáltatójának Szolgáltató Központ1 jellegű tevékenységét, azonban abból, hogy a per során részletesen vizsgálta azon cégek (a Kft4 és a Kft3) tevékenységét is, akik részére a Kft.1 a támogató

jellegű Szolgáltató Központ1 tevékenységet végzi, lényegében elfogadta az alperes érvelését. A támogató tevékenység külön jogi entitásban történő kiszervezése pusztán munkaszervezési és költséghatékonysági okokból történik, ezen tevékenységekkel a Kft.1 független szereplőként nem jelenik meg. Ezért az alperessel való versenytársi minőség vizsgálatakor meg kell vizsgálni a nemzetközi cégcsoport1 másik két magyarországi tagjának a tevékenységét is.

[30] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet azon megállapítása is iratellenes, miszerint az alperes sportszergyártó mérnököket és sportolókat toborozna, mely megállapítást az alperes mind okirati úton, mind a tanúk útján megcáfolta.

[31] Hivatkozott arra, hogy az ő és a nemzetközi cégcsoport1 magyarországi nyitott pozíció között jelentős mértékű azonosságok alapján, indokolatlanul szűkítő értelmezés kizárólag a sportszergyártói tevékenységet figyelembe venni a versenytársi helyzet vizsgálatakor, ugyanis sportszergyártó mérnök, sportszergyártó informatikus nem létező munkakörök. Előadta továbbá, hogy a felperes saját állítása szerint is a LinkedIn portált használta leggyakrabban álláskeresőre, ismeretségi körében alperesi munkavállalók is megtalálhatók, akikhez a felperes által megosztott álláshirdetések így eljutnak. Ez a típusú LinkedIn toborzási tevékenység pedig nem nyilvános, azt kizárólag a felperes kapcsolati hálója látja.

[32] Megalapozatlanul rögzítette az elsőfokú ítélet azt is, miszerint a felperes külföld1-re, a belélux és a holland piacra keresett potenciális jelölteket, ugyanis a felperes által használt LinkedIn portálon megosztott hirdetések alapján egyértelműen azonosítható, hogy azok magyarországi pozíciókra vonatkoznak.

[33] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet viszontkeresetet elutasító rendelkezésének indokolása szintén téves. Az elsőfokú bíróság szerint ugyanis ez esetben kizárólag a szerződészegést szükséges vizsgálni, a veszélyeztetést nem. Az alperes álláspontja szerint mind a megállapodás betartását, mind annak megszegését egységes mérce szerint kell megítélni, ezért a jogos gazdasági érdek veszélyeztetésének kérdésköre, vizsgálata nem mellőzhető.

[34] A versenytilalmi megállapodás tartalmával kapcsolatban hivatkozott arra, hogy köztudomású tény, hogy a munkáltatók az utóbbi időben egyre nehezebben találják meg a munkavégzéshez szükséges munkaerőt, különösen igaz ez olyan szakképzettséget igénylő munkakörökben, mint pl. a mérnök vagy az informatikus. A munkaerőpiacon észlelhető másik jelenség a toborzást érinti, amely az utóbbi időkben a közösségi média és az online portálok megjelenésével teljes mértékben átalakult. Felértékelődött az interneten való jelenlét, ahol a fiatal szakképzett munkaerő túlnyomó része már megtalálható a klasszikus álláskereső portálok (pl. Professon.hu) használata mellett. Ezzel egyidejűleg megnőtt a social media felületeken való kapcsolati háló értéke, mivel az újkeletű álláskereső portálok (pl. LinkedIn) már a kapcsolati hálóra épülnek.

[35] A felperes munkaszerződésének 11.2. pontja szerint vállalta, hogy nem létesít munkaviszonyt, vagy munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszonyt a munkáltatójával azonos vagy hasonló tevékenységi körrel rendelkező szervezetenél vagy vállalkozásnál.

[36] Az alperes és a felperes új munkáltatójának a Kft1 (a továbbiakban Kft.1) cégjegyzék adatainak összevetéseiből egyértelműen megállapítható, hogy a „8211’08 összetett adminisztratív szolgáltatás” tevékenységi kör azonos. Az alperes a cégjegyzék adataiban – a 8211’08-as kódú tevékenységi körön kívül az alábbi tevékenységeket is végzi: fénymásolás, egyéb irodai szolgáltatás, telefoninformáció, konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése, csomagolás, m.n.s. egyéb kiegészítő üzleti szolgáltatás.

[37] A fentiek alapján tehát mind az azonos, mind a hasonló tevékenységi kör megléte megállapítható, így a felperes versenytilalmi kötelezettségszegése is.

[38] Hivatkozott arra, hogy az Szolgáltató Központ1-k nem önálló piaci szereplőként jelennek meg a piacon, tevékenységük, szerepük ezért nem értelmezhető azon cégek nélkül, akiknek a cégcsoporton belül a szolgáltatásaikat nyújtják. A jelen esetben a két cégcsoport magyarországi tevékenységeit összehasonlítva pedig egyértelmű azonosságok figyelhetők meg, az alperes és a Kft4 cégek szintjén szereplő tevékenységének 16 %-a megegyezik (a Kft4 56 tevékenységéből 9 egyezés van), míg a Kft3 tevékenysége tekintetében 44 % az egyezés (46 tevékenységből 20 egyezik).

[39] A fentiek alapján megállapítható, hogy a felperes a versenytilalmi megállapodást megszegte.

[40] Az Szolgáltató Központ1 (szolgáltató központ) jellegből adódó versenytársi helyzet kapcsán előadta, hogy ez annyit jelent, hogy cégcsoporton belül egy erre kijelölt cég látja el a teljes vállalatcsoport (vagy annak egy részének) meghatározott feladatait. Az alperes a teljes alperesi cégcsoport részére nyújt olyan támogató tevékenységet, mint a HR, informatikai, a jogi vagy az üzletviteli tanácsadás.

[41] A Kft.1 versenytársi helyzete megállapítható abból is, hogy a felperes új munkáltatója ugyanúgy Szolgáltató Központ1, azaz szolgáltató központi tevékenységet végez, mint alperes. Az alperesnél toborzóként megszerzett piaciismeret, kapcsolati tőke és know-how versenytárhoz való átvitele a jogos gazdasági érdek veszélyeztetését egyértelműen megvalósítja.

[42] Előadta, hogy HR szempontú versenytársi minőség alatt azt értjük, hogy nem csak az azonos iparágban tevékenykedő cégek minősülhetnek versenytársaknak, hanem azok is, amelyek ugyanazon személyi körből merítenek toborzói tevékenységük során.

[43] Határozott álláspontja szerint az alperesi cégcsoport és a nemzetközi cégcsoport1 ugyanazt a célcsoportot célozza meg állashirdetéseivel (hasonló pozíciókra keres munkaerőt), azaz HR szempontból egymás versenytársainak minősülnek. A felperes tevékenysége egyértelműen és tevőlegesen is alkalmas arra, hogy hozzájáruljon egy esetleges munkaerő-elcsábításhoz, amelyet alátámasztott azon okirati bizonyíték, miszerint a felperes a LinkedIn-en megosztott többek között senior termékfejlesztési mérnök, elektromérnök, termékmérnök, senior termékfejlesztési technikus, termékfejlesztő mérnök nyitott pozíciókat. A HR versenytársi minőség alátámasztására szolgál az is, hogy mindkét cégcsoport egy

nemzetközi multinacionális értékesítési vállalatcsoport, amely Magyarországon gyártási tevékenységet is végez; a multinacionális háttér miatt a nyitott pozíciók döntő többségében az angol nyelv ismerete alapkövetelmény; mindkét cég székhelye/telephelyei földrajzilag egymás vonzáskörzetében található; mindkét cég esetében a nyitott pozíciók döntő többségében a fiatal felnőtt munkavállalói réteget célozzák meg; a nyitott pozíciók több, mint kétharmada mindkét cégcsoportnál megtalálható.

[44] Előadta továbbá, hogy az alperes jelentkezett néhány a cégcsoport honlapján meghirdetett magyarországi állásra, benyújtott két fiktív önéletrajzot, ennek következtében a cégcsoport Toborzási Osztályától érdeklődő e-maileket kapott, amelyben az adott állás vonatkozásában további egyeztetést kértek. Álláspontja szerint e két önéletrajz befogadása bizonyítja többek között azt, hogy a munkaerő elcsábításának valós veszélye fennáll.

[45] A felperes a Kft.1-nél végzett toborzó tevékenysége során aktívan kipoztolja, megosztja a LinkedIn-en ezeket a cégcsoport álláshirdetéseket, amely egyenértékű azzal, hogy aktív toborzási tevékenységet végez azon személyi körben is, akikkel az alperesnél fennállt munkaviszonya alatt munkaköre ellátása érdekében került szakmai kapcsolatban.

[46] Előadta továbbá, hogy mindkét cégcsoport egyik legnagyobb árbevételt generáló tevékenysége a gyártási tevékenységhez kapcsolódik, a alperesi cégcsoport esetében a játékhoz szükséges asztal és egyéb sporteszközök, míg a cégcsoport esetében szivattyúgyártás. A nyitott pozíciók közötti nagymértékű hasonlóság arra is utal, hogy a gyártási tevékenységek között is több hasonlóság van.

[47] Mind az alperes, mind a nemzetközi cégcsoport1 alapkompenciák szerint végzi a toborzását (pl. gépészmérnöki végzettség és ahhoz kapcsolódóan 3D tervező szoftver használatának a képessége), majd speciális belső képzéseken keresztül integrálja őket a vállalat tevékenységébe. A HR versenytársi minőség a két cégcsoport gyártott termékei és azokhoz szükséges gyártástechnológiák, továbbá gyártási folyamatok alapján is vizsgálható. cégcsoport és az alperes által gyártott termékek alapanyagai és a gyártástechnológiák között is nagyfokú az átfedés.

[48] Előadta, hogy amennyiben a versenytársi minőséget szűk értelemben vizsgáljuk, úgy kizárólagos az alperes és a felperes jelenlegi munkáltatója összehasonlításának van helye. Így pedig a „8211’08 összetett adminisztratív szolgáltatás” tevékenységek között azonosság, illetve 5 másik tevékenység között hasonlóság figyelhető meg.

[49] Amennyiben a versenytársi minőséget tágabban értelmezzük, abban az esetben a cégek tevékenységei között 9 illetve 20 olyan tevékenységi kör található, amely teljes egyezőséget mutat.

Az eljárásjogi észrevételek

[50] Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság egyoldalúan csak a felperes által meghallgatni kívánt tanúk vallomásaiból állapította meg a tényállást, az alperes által meghallgatni kért tanúk vallomásait gyakorlatilag nem vette figyelembe. Nem került rögzítésre az elsőfokú ítéletben az a kardinális körülmény – tanú4 előadása alapján – hogy a felperes a munkaviszonya megszűnését követően felkeresett egy alperesi munkavállalót, hogy a korábbi munkaszerződését küldje meg neki.

[51] Sérelmezte, hogy a peres eljárásban tanú8 tanúkénti meghallgatására nem került sor, így az ítéletben foglalt indokolás sem helytálló. tanú8 neve szerepel a felperes munkaköri leírásán, így nyilvánvalóan a releváns körülményekről tudomással bír.

[52] Az alperes továbbá szakértő kirendelését indítványozta, arra vonatkozóan, hogy a felperes új munkáltatója és az alperes HR szempontból versenytársnak minősülnek-e, melyet az elsőfokú bíróság elutasított.

Fellebbezési ellenkérelem

[53] A felperes a fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását és az alperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[54] Hivatkozott a Kúria 1/2019. (VI.20.) KMK véleményére, mely meghatározta a versenytárs fogalmát. Az alperes fő tevékenysége a kereseti kérelemhez csatolt cégkivonat szerint a „3230’08 sportszergyártás”, míg a felperes jelenlegi munkáltatójának „6920’08 számviteli, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység”. Az alperes és a felperes jelenlegi munkahelye cégkivonatában szereplő tevékenységi körök között kizárólag az összetett adminisztratív szolgáltatást illetően van egyezés. Ezen tevékenységi kör több tízezer hazai cég cégjegyzékében is szerepel. Hivatkozott a KMK vélemény 3. pontjára, miszerint a tiltott tevékenységi kör sem korlátozhatja méltánytalanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét, éppen ezért célszerű meghatározni azt a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik. A felek között létrejött versenytilalmi megállapodásban azonban ilyen konkrét megjelölésre nem került sor. Amennyiben az alperes érvelése helyt fogna, úgy a toborzó munkakörben dolgozó személy a továbbiakban nem tudna elhelyezkedni azonos munkakörben.

[55] Idézte tanú1 tanú előadását, miszerint a felperes feladata olyan passzív jelöltek felkutatása volt, akik különböző állásportálokra voltak feljelentkezve, tehát ún. aktív álláskereső. A nyilvános álláskereső portálokon, fórumokon történő keresés pedig nem veszélyeztetheti az alperes gazdasági érdekeit.

[56] Hivatkozott továbbá arra, hogy tanú4 tanú akkor kezdett el dolgozni az alperesnél, amikor a felperes kilépett, így érdemi észrevételei sem lehettek a felperessel és a munkájával kapcsolatban. Dr. tanú5 tanú pedig nem tudott a perrel kapcsolatos érdemi információkkal szolgálni.

[57] A felperes álláspontja változatlanul az, hogy nem sértette meg a versenytilalmi megállapodást, a jelenlegi munkáltatója nem versenytársa az alperesnek.

[58] Előadta továbbá, hogy az alperes gyakorlata az volt, hogy a kilépett munkavállalók utolsó munkában töltött napján a versenytilalmi megállapodástól elállt, így a kifizetéseket sem kellett teljesítenie, azonban a felperes vonatkozásában az elállást elfelejtette megtenni.

[59] Az elsőfokú bíróság helytállóan döntött arról, hogy tanú8 tanúkénti meghallgatása nem volt szükséges, mert az írásbeli nyilatkozata szerint a versenytilalmi megállapodásról nem volt érdemi tudomása.

A másodfokú bíróság döntése és jogi indokai

[60] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[61] A másodfokú bíróság a fellebbezés elbírálása során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a tényállást helytállóan tárta fel, a döntését a peradatok okszerű mérlegelésével, helytálló következtetéssel, a helyes jogszabályok alkalmazásával hozta meg, mellyel a másodfokú bíróság is egyetértett, ezért az elsőfokú ítéletet a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (Pp.) 383.§ (2) bekezdése alapján helybenhagyta. A másodfokú bíróság az elsőfokú ítéletet a Pp. 386.§ (4) bekezdése alapján helyes indokai alapján hagyta helyben.

[62] 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.

[63] A másodfokú bíróság a fellebbezés kapcsán az alábbiakra mutat rá.

[64] Az Mt. 228.§ (1) bekezdése alapján a munkavállaló – legfeljebb a munkaviszony megszűnését követő két évig - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel a munkáltatója gazdasági érdekét sértené vagy veszélyeztetné. Az Mt. 228.§ (2) bekezdése alapján az (1) bekezdés szerinti kötelezettség teljesítéséért a munkáltató megfelelően ellenértéket fizet. Az Mt. 228.§ (6) bekezdése alapján kötbér kikötése esetén, a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) 6:186 – 189. §-a irányadó.

[65] Az Mt. 228. §-a és a következetesen érvényesülő bírói gyakorlat szerint a munkavállalót a munkaviszony megszűnését követően, a volt munkáltató jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartástól való tartózkodás kötelezettsége csak erre irányuló megállapodás alapján terheli. A jogszabály helytálló értelmezése szerint a megállapodás érvényességi feltétele a munkavállaló magatartásának korlátozásához képest megfelelő

ellenérték, továbbá a versenytilalom, tisztességes, a munkavállaló megélhetését, a szabadpiaci versenyt méltatlanul és túlzottan nem korlátozó feltétel meghatározása. A megállapodásban kikötött versenytilalom nem eredményezhet olyan mértékű korlátozást, amely nem az információk védelmét, a munkáltató gazdasági tevékenysége veszélyeztetésének elkerülését, hanem az adott tevékenység tekintetében széles körben és területen a piaci verseny jelentős korlátozását jelenti (BH2001.84.). A bírósági határozat megfelelően irányadó az új Mt. szabályozása alapján is.

[66] A munkaviszonyhoz kapcsolódó egyes megállapodások a versenytilalmi megállapodásra és a tanulmányi szerződésre vonatkozó munkajogi szabályok értelmezéséről szóló 1/2019. (V.20.) KMK vélemény 1. pontja szerint a munkáltató jogos gazdasági érdekét sértő vagy veszélyeztető magatartás minősítésekor a versenytárs fogalmának meghatározásánál:

a) a versenytársi helyzet tisztázása során a cégjegyzékben szereplő adatokat kell kiindulási alapnak tekinteni, azonban ellenbizonyításnak helye lehet;

b) a cégjegyzék adataival szemben is lehetőség van annak bizonyítására, hogy az új munkáltató olyan versenytársnak tekinthető-e, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.

[67] Az 2. pont rögzíti, hogy a versenytilalmi megállapodás tartalmának értékelésekor – különösen a tiltott tevékenységi kör meghatározásánál – a felek szerződéskori akarata az irányadó.

[68] A 3. pont szerint a tiltott tevékenységi körnek megfelelően körülírtnak kell lenni ahhoz, hogy a munkáltató gazdasági érdekeit védje, de nem korlátozhatja méltatlanul és túlzottan a munkavállaló jövedelemszerző tevékenységét. Mindkét fél érdekének védelme céljából célszerű meghatározni a tevékenységi kört, a szakterületet és azt, hogy a korlátozás mely földrajzi területre vonatkozik.

[69] Mivel a felek között a jognyilatkozat értelmezése kapcsán vita merült fel, ezért alkalmazni kellett a Ptk. jognyilatkozat és a szerződés értelmezésére vonatkozó szabályait. A 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 általános jelentése szerint értenie kellett. A Ptk. 6:86. § (1) bekezdése a szerződés értelmezésének körében rögzíti, hogy az egyes szerződési feltételeket és nyilatkozatokat a szerződés egészével összhangban kell értelmezni.

[70] A felek között az eljárás során vitatott volt, hogy a munkáltató megtárgyalta-e a munkavállalóval a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat. A bizonyítás teher e körben a munkáltatón volt. A felperes előadása szerint a munkáltató alkalmazásában álló egyéb érdekelt1-gyel tárgyalt az alkalmazás feltételéről, de a versenytilalmi megállapodás tartalmára vonatkozóan semmilyen konkrétum nem hangzott el. Az elsőfokú bíróság törvényes képviselőként meghallgatta tanú2-t, aki elmondta, hogy nem tárgyalt a felperessel a versenytilalmi megállapodás tartalmáról, figyelemmel arra, hogy jogi végezettséggel

rendelkezett és feltételezte, hogy megértette, hogy mi van abban leírva. Az alperes tanúként kérte meghallgatni tanúút HR területi vezetőt. A tanú azonban írásban nyilatkozott arról, hogy a felperessel nem volt közvetlen munkakapcsolatban, a munkaköri leírásának elkészítésében nem vett részt, kizárólag a pozíció létrehozását hagyta jóvá, így a felperes munkaszerződéséről és a versenytilalmi megállapodásról nem tud nyilatkozni.

[71] Az alperes nem bizonyította, hogy a felperessel átbeszélte a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, illetve, hogy annak értelmezés szerinti tartalma számára nyilvánvaló lett volna. Az a körülmény, hogy a felperes a megállapodást aláírta, nyilvánvalóan nem igazolja az alperes által a szerződésnek tulajdonított tartalmat. Ennek következtében a felek szerződéskötési akarata nem volt megállapítható. Erre tekintettel a szavak általánosan elfogadott jelentése az un. nyilatkozási elv szerint kellett értelmezni a nyilatkozatot, e mellett az egyes szerződési feltételeket a szerződés egészével összhangban kellett értelmezni.

[72] A felek a munkaszerződés 11.2. pontjában kifejezetten azt rögzítették, hogy a munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszonyának megszüntetését követő 6 hónapon át nem létesít munkaviszonyt vagy munkavégzésre vonatkozó egyéb jogviszonyt a munkáltatóval azonos vagy hasonló tevékenységi körrel rendelkező szervezetnél vagy vállalkozásnál, továbbá nem köt a saját nevében a cég javára, a cégcsoport tevékenységi körébe tartozó ügyeket. A felek azonban a szerződésben nem határolták be a földrajzi területet, de konkrétan a tevékenységi kört sem határozták meg. A másodfokú bíróság álláspontja szerint a versenytilalmi megállapodásban meghatározott megfogalmazás túlságosan tág, a versenytilalommal érintett tevékenység a munkavállaló számára nem állapítható meg egyértelműen, hogy ezáltal lényegében a munkáltató által eshetőlegesen, adott esetben mérlegelési jogkörében került kiválasztásra, hogy egy adott társaságnál való elhelyezkedés sérti-e a versenytilalmi klauzulát. A megállapodás szövege alapján a versenytilalmi tevékenység olyan széleskörűen és rugalmasan került meghatározásra, amely megakadályozza azt, hogy megállapítható legyen mindaz, hogy konkrétan mi az a tevékenység, ami a munkáltató jogos gazdasági érdekeit sérti.

[73] A lefolytatott bizonyítási eljárás alapján tény, hogy az alperes fő tevékenysége a cégkivonat szerint „3230’08 sportszergyártás”, míg a felperes jelenlegi munkáltatójának a fő tevékenysége „6920’08 számvetési, könyvvizsgálói, adószakértői tevékenység”. A két cég cégkivonatában szereplő tevékenységi körök között kizárólag az összetett adminisztratív szolgáltatás „8211’08” található meg. (Fénymásolás, egyéb irodai szolgáltatás, telefon információ, konferencia, kereskedelmi bemutató szervezése, csomagolás, mns, egyéb kiegészítő üzleti szolgáltatás. Az alperes hivatkozott arra, hogy nem kizárólag a felperes új munkáltatóját a Kft.1-t kell vizsgálni, hanem a cégcsoportot is. A másodfokú bíróság azonban hangsúlyozza, hogy a cégcsoport elsődlegesen szivattyúgyártással foglalkozik, míg az alperes sportszergyártással, tehát a két tevékenységi kör jelentős mértékben különbözik, ezért a versenytársi jelleg nem áll fenn. Az a körülmény, hogy mindkét cégnek, illetve cégcsoportnak szüksége van mérnökökre, nem jelenti azt, hogy a felperes jelenlegi munkáltatója és az alperes konkurálnak egymással, egymás versenytársai. A másodfokú bíróság hivatkozik az EBD2014.M.15.számú eseti döntésre, miszerint a versenytilalmi megállapodás megszegését a munkáltatónak úgy kell bizonyítania, hogy a tényállás egyedi sajátosságai alapján kétséget kizáróan megállapítható legyen a gazdasági érdekeinek a tényleges megsértése vagy ennek veszélyeztetése.

[74] A felperes jelenlegi foglalkoztatója semmilyen olyan terméket vagy szolgáltatást nem nyújt, amely hasonlít az alpereséhez, azzal egyenértékű vagy egyáltalán funkciójában bármi hasonlatosság mutatkozna. Az alperes nem bizonyította a perben, hogy a Kft.1, illetve a cégcsoport bármilyen módon a versenytársa lenne, annak tevékenysége az alperes gazdasági érdekeit sérti vagy veszélyezteti.

[75] Téves az alperes azon hivatkozása, miszerint az elsőfokú ítélet kizárólag a tanúk vallomása alapján találta bizonyítottnak a felperes előadását. A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes előadását a cégkivonatok, az alperes saját előadásai, valamint a tanúk is alátámasztottak.

[76] A másodfokú bíróság álláspontja szerint, az ügy elbírálása szempontjából nincs jelentősége annak, hogy a felperes a toborzást milyen felületeken végezte, illetve a versenyjogi érvelésnek sincs relevanciája.

[77] Az alperes hivatkozott arra, hogy a Kft4 cégkivonatában szereplő tevékenység 16 %-a megegyezik, míg a Kft3 tevékenysége tekintetében 44 %-os az egyezés. A másodfokú bíróság hangsúlyozza, hogy a tevékenységi köröknek van jelentősége, mely jelentősen eltér a két fél vonatkozásában. Az, hogy egyéb tevékenységek is felsorolásra kerültek a cégkivonatban, nem jelenti a versenytilalmi megállapodás megszegését. Annak a körülménynek sincs relevanciája, hogy a nemzetközi cégcsoport1 kiszervezte tevékenységének egy részét a Kft.1 központba, mellyel a felperes munkaviszonya fennáll, figyelemmel arra, hogy a nemzetközi cégcsoport1 alaptevékenysége szivattyúgyártás, míg az alperesi cég tevékenysége sportszergyártás. A HR szempontú versenytársi helyzetnek sincs jelentősége, figyelemmel arra, hogy tevékenységi körben történik a toborzás. Amennyiben a bíróság elfogadná az alperes azon előadását, miszerint a HR szempontú versenytársi minőséget is vizsgálni, abban az esetben túlságosan tágra értelmeznék a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat. Ezen értelmezés alapján a felperes el sem helyezkedhetett volna egyetlen cégnél sem, mint toborzó, a versenytilalmi megállapodásnak pedig nyilvánvalóan nem ez a célja. Amennyiben a munkáltató a versenytilalmi megállapodásban foglaltakat, általa a perben előadottak szerint kívánta értelmezni, abban az esetben a versenytilalmi megállapodásban arról meg kellett volna egyeznie a felperessel. Figyelemmel arra, hogy ez nem történt meg, ezért erre már a perben nem hivatkozhat.

[78] Megalapozatlan az alperes azon előadása is, miszerint álláshirdetésre az alperesi cég két fiktív önéletrajzot beküldött a felperes munkáltatójának és azzal kapcsolatban további egyeztetést kértek. Ugyanis ez a körülmény sem alkalmas arra, hogy a bíróság a versenytilalmi megállapodás megszegését megállapítsa.

[79] A másodfokú bíróság rámutat arra, hogy a felperes a munkaköri kötelezettsége körében posztolja az álláshirdetéseket. Az a körülmény, hogy mind a két cég gyártási tevékenységet folytat, - alperes a játékhöz szükséges asztalokat és egyéb sporteszközöket, míg a nemzetközi cégcsoport1 szivattyúkat gyárt- nem teszi a két céget versenytárssá.

[80] Az alperes becsatolta a felperes által, a nála végzett munka során, egy év alatt meghirdetett pozíciókat, amelyből megállapítható, hogy 47 munkakörre toborzott, így HR vezetőt, sofőrt, team asszisztens, travel koordinátort, adminisztrátort, car washer asszisztens, jogi tanácsadót, teqis koordinátort, ami egyértelműen azt jelenti, hogy még csak az alperesi cégnél sem kizárólag mérnököket toborzott. Ennek következtében megalapozatlan az alperes azon fellebbezési előadása a mérnökök toborzása kapcsán, mivel a felperes az alperesnél, és a jelenlegi munkáltatójánál is más pozíciókra is keres humán erőforrást.

[81] Az elsőfokú bíróság helytállóan jutott arra a következtetésre, hogy az alperes és a felperes munkáltatója és a cégcsoport között sem a tágabb, sem a szűkebb értelemben nem áll fenn a versenytársi helyzet, ennek következtében a felperes jogosult a versenytilalmi megállapodásban meghatározott díjazásra.

Viszontkereset

[82] Figyelemmel arra, hogy a felperes nem sértette meg a versenytilalmi megállapodást, ezért a viszontkereset is megalapozatlan.

Eljárási szabálysértések

[83] Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság nem hallgatta meg tanú8t. Ahogy arra a másodfokú bíróság a fentiekben rámutatott a tanú írásban nyilatkozott, hogy a felperes munkaszerződéséről és a versenytilalmi megállapodásról nem tud előadást tenni, ezért megalapozottan mellőzte az elsőfokú bíróság a tanú meghallgatását.

[84] Megalapozatlan az alperesnek a szakértő kirendelésére vonatkozó indítványa is, figyelemmel arra, hogy a bíróság hatáskörébe tartozik annak eldöntése, hogy az alperes és a felperes munkáltatója között fennáll-e a versenytársi minőség. Az elsőfokú ítélet az indokolásában valóban nem rendelkezett a szakértői bizonyítás elutasításáról, de ez nem minősül olyan jellegű eljárási szabálysértésnek, amely megalapozná az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését.

[85] Az alperes sérelmezte, hogy az elsőfokú ítélet nem foglalkozott dr. tanú5 tanú előadásával. Az elsőfokú bíróság helytállóan mellőzte az ítélet indokolásából dr. tanú5 tanú előadását, mivel a tanú kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a felperes munkaviszonyának létesítésében nem volt szerepe, őt arról nem kérdezték meg és a felperes jogviszonya megszüntetésében sem játszott szerepet. tanú4a tanú pedig úgy nyilatkozott, hogy a felperes versenytilalmi megállapodásának tartalmáról akkor szerzett tudomást, amikor a felperes felszólító levele megérkezett az alpereshez.

[86] A másodfokú bíróság álláspontja szerint az ügy eldöntése szempontjából nem releváns körülmény, hogy a felperes a munkaviszony megszüntetése után megkeresete az alperest, hogy a korábbi munkaszerződését küldje meg neki.

Záró rész

[87] A másodfokú bíróság a Pp. 81.§-a, továbbá a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet 3.§ (5) bekezdése alapján kötelezte a pervesztes alperest másodfokú perköltség megfizetésére.

[88] Az alperes az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (Itv.) 46.§-a alapján köteles fellebbezési illeték megfizetésére.

[89] Tájékoztatja a bíróság az alperest, hogy az illetéket a Nemzeti Adó- és Vámhivatal 10032000-01070044-09060018 számú illetékbevételei számlájára kell megfizetnie. Megfizetése során közleményként fel kell tüntetni az Ítéltábla megnevezését, az Ítéltábla e határozatának számát, és a fizetésre kötelezett adóazonosító számát.

[90] Az ítélet elleni fellebbezés lehetőségét a Pp. 365.§-a zárja ki.

Budapest, 2024. március 19.

dr. Vajas Sándor s.k.

dr. Kovács Edit s.k.

dr. Kulisity Mária s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró