



Győri Ítéltábla

Mf.V.30.016/2022/7.

A Győri Ítéltábla mint másodfokú bíróság a Székesfehérvári 2. számú Ügyvédi Iroda (cím6; ügyintéző: dr. Bíró Andrea ügyvéd) által képviselt Felperes1 (cím2) felperesnek a Dr. Nagy Ügyvédi Iroda (cím4; ügyintéző: dr. Nagy Péter ügyvéd) által képviselt Alperes1 (Cím1) alperes ellen versenytilalmi megállapodás iránt indított perében a Székesfehérvári Törvényszék 2022. január 18-án kelt 71.M.70.045/2021/38. sorszámú ítéletével szemben az alperes által 39. sorszám alatt előterjesztett fellebbezése folytán – tárgyaláson kívül – meghozta a következő

í t é l e t e t:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja. Az ítéltábla az elsőfokú ítélet perköltség viseléséről szóló rendelkezését annyiban pontosítja, hogy az alperes 612.000 (hatszáztizenkétezer) forint elsőfokú eljárási illetéket köteles az állam javára megfizetni. Az ítéltábla egyebekben az elsőfokú ítélet nem fellebbezett rendelkezéseit nem érinti.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy 15 napon belül fizessen meg a felperes részére 416.560 (négy száztizenhatezer-ötszázhatvan) forint másodfokú perköltséget.

Az ítéltábla kötelezi az alperest, hogy fizessen meg az állam javára, a NAV külön felhívására, a felhívásban foglalt módon és időben 1.216.000 (egymillió-kétszáztizenhatezer) forint másodfokú eljárási illetéket.

Az ítélettel szemben fellebbezésnek nincs helye.

I n d o k o l á s

[1] A másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletének tényállását tekintette irányadónak. A felperes IT igazgatói munkakörben került foglalkoztatásra 2013. június 30-ától, és már ezt megelőzően is alperessel állt munkaviszonyban. A munkaszerződést a felek 2013. június 30-án ismét írásba foglalták. Az okiratot az alperes szerkesztette, amelynek 8. pontja a Versenytilalmi megállapodást tartalmazta. A 8.1. pont értelmében a Szerződő felek megállapodnak abban, hogy a Munkavállaló: - nem létesíthet munkaviszonyt vagy munkavégzésre, illetve bármilyen juttatásra vonatkozó más jogviszonyt a Munkáltatóval azonos vagy részben azonos, illetve tényleges vagy potenciális versenyhelyzetet jelentő gazdasági tevékenységet folytató, akár belföldi, akár külföldi foglalkoztatóval, valamint a Munkáltatóval bármilyen gazdasági kapcsolatban álló, akár belföldi, akár külföldi szervezettel vagy magánszeméllyel, - sem közvetlenül, sem közvetetten (beleértve, hogy hozzátartozója révén) nem szerezhet részesedést olyan, akár belföldi, akár külföldi gazdálkodó szervezetben, amely a Munkáltatóval azonos vagy részben azonos, vagy egyébként a Munkáltatóval tényleges vagy potenciális versenyhelyzetet jelentő gazdasági

tevékenységet folytat vagy tervez folytatni, vagy, amely a Munkáltatóval bármely gazdasági kapcsolatban áll vagy ilyen gazdasági kapcsolat létrehozását tervezi, - nem köthet saját vagy harmadik személy nevében, vagy javára a Munkáltató működési körébe tartozó szerződést, - ezt meghaladóan sem tanúsíthat, semmilyen olyan magatartást, amellyel a Munkáltató jogos gazdasági érdekeit sértené vagy veszélyeztetné. A 8.2. pont szerint a versenytilalmi megállapodásban foglaltaknak a munkaviszony megszűnését követő két év időtartama alatti betartása a Munkavállalót akkor terheli, ha ennek ellenében a Munkáltató a Munkavállaló részére a két évre járó alapbér 1/3-nak megfelelő összegű külön díjazást fizet. A Munkáltató a versenytilalmi kötelezettségek teljesítésének ellenértékét a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül fizeti meg a Munkavállaló részére. Felek a Munkáltató javára a jelen 8. pontban foglalt versenytilalmi megállapodástól történő elállási jogot kötnek ki. Munkáltató az elállás jogát írásban, indoklási kötelezettség nélkül jogosult gyakorolni a Munkavállaló teljesítésének megkezdéséig, azaz a munkaviszony megszűnéséig. A Munkáltató elállása esetén a Munkavállaló nem követelheti a külön díjazás megfizetését és a versenytilalmi szabályok alkalmazását. A 8.3. pont rögzíti, amennyiben a Munkavállaló a munkaviszony megszűnését követően a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségét megszegi, köteles a Munkáltatónak kötbért fizetni. A kötbér mértéke a Munkáltató által a versenytilalmi megállapodás alapján fizetett összeg ötszöröse. A Munkavállaló köteles továbbá megtéríteni a Munkáltató részére a versenytilalmi megállapodás megszegésével okozott kár kötbért meghaladó részét is. A munkaszerződést az alperes nevében a munkáltatói jogkört gyakorló cégvezető1 cégvezető írta alá.

[2] A felperes 2020. július 21-én írt emailben tájékoztatta cégvezető1 cégvezetőt, hogy szeretné a munkaviszonyát az alperessel közös megegyezéssel megszüntetni, kérte, hogy ennek részleteiben állapodjanak meg. Felperes a levélre nem kapott választ, ezért úgy tekintette, hogy az alperes nem akar ilyen tartalmú megállapodást kötni.

[3] A felperes 2020. augusztus 3-tól keresőképtelen volt, 2020. november elejétől ismét dolgozott. 2020. december 16-án szabadságon volt, a munkavállalói felmondást ezen a napon írásba foglalta és vezető1 HR és RMS vezetőnek – aki a munkáltatói jogokat gyakorolta – átadta. Az iratban nem kérte, hogy a felmondási idő letöltése alól az alperes mentesítse.

[4] vezető1 HR és RMS vezető a felmondást tudomásul vette, a felperessel rövid beszélgetést folytatott, amely során a felmondási idő letöltése alól a felperest nem mentesítette, és a munkaszerződés 8. pontja szerinti versenytilalmi megállapodástól szóban és írásban sem állt el. 2020. december 17-én a munkakezdést követően vezető1 HR és RMS vezető behívatta a felperest az irodájába, egy a munkáltató által írásba foglalt 2020. december 17-re keltezett munkavállalói felmondást tett elé azzal, hogyha ezt aláírja a munkaviszonya azon a napon megszűnik. Az irat a felperes 2020. december 16-án kelt felmondó nyilatkozatán kívül tartalmazott egy munkavállalói kérelmet, amelyben a felperes a felmondási idő letöltése alóli mentesítését kérte. Az iraton feltüntetésre került, hogy a munkáltató a felmondási idő letöltésétől eltekint, rögzítette, hogy a munkaviszony 2020. december 17-én megszűnik.

[5] Az iratot a felperest követően vezető1 is aláírta, a versenytilalmi megállapodásra vonatkozó munkáltatói elállásról szóban és írásban sem nyilatkozott. A

felperes és vezető 2020. december 16-án és 17-én történt találkozásakor a versenytildalmi megállapodás nem került szóba.

[6] A felperes 2020. december 17-én a munkakörét a munkáltató által kijelölt személynek átadta, a munkakör átadás menetét az alperes nem kifogásolta. Az alperes a felperesnek járó munkabért, béren kívüli juttatásokat 2020. december 21-én megfizette. A versenytildalmi megállapodás ellenértéke (15.200.000 forint) nem került kifizetésre, ezért a felperes 2020. december 28-án kelt levélben ennek megfizetésére szólította fel az alperest, aki ennek nem tett eleget. A versenytildalmi megállapodás ellenértékének megfizetése iránt a felperes 14032/Ü/30129/2021. szám alatt fizetési meghagyásos eljárást indított, amelyben 300.000 forint eljárási díjat és 381.000 forint ügyvédi munkadíjat is érvényesített. A fizetési meghagyásos eljárás az alperes ellentmondása folytán perré alakult.

[7] A munkaviszony megszüntetése után a felperes a cég1-vel létesített munkaviszonyt, gyógynövény és étrendkiegészítő katalógus webáruház fejlesztéssel foglalkozik. A felperes a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen (Szent István Egyetem) 2021. június 15-én gyógynövényalkalmazási szakmérnök szakképzettséget szerzett. A felperes már korábban, 2016. március 7-én bejelentette az alperesnek, hogy a cég2 és a cég1 tagja, vezető tisztségviselője, illetve az cég3 kültagja. Az alperes tájékoztatta a felperest, hogy a bejelentett jogviszonyok a munkáltató jogos gazdasági érdekét nem veszélyeztetik. A felperes a családi farmon több éve gyógynövény termesztéssel, természetgyógyászattal foglalkozik, erről munkatársai - így cégvezetől cégvezető és vezetől, az alperes HR és RMS vezetője is - tudtak.

[8] A felperes az elsőfokú eljárásban előterjesztett kereseti kérelmében kérte, hogy a bíróság kötelezze az alperest 15.200.000 forint versenytildalmi megállapodás ellenértéke, ennek 2020. december 19-től a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 6:48. § szerinti összegű késedelmi kamata és a perköltség megfizetésére.

[9] Az alperes elsőfokú eljárásban előterjesztett ellenkérelmében a felperes kereseti kérelmének elutasítását és perköltségben való marasztalását kérte. Másodlagosan előadta, hogy amennyiben a megállapodás mégis hatályba lépett, alperes akkor is csak a tényleges teljesítéssel arányos ellenérték megfizetésére köteles. A korlátozás szerinti időtartam 24 hónap, erre az időtartamra járna a teljes összeg, de mivel a felperes 2021. május 17-én, az ellenkérelem kézhezvételekor kétséget kizáróan tudomást szerzett arról, hogy a kötelezettségek nem terhelik, legfeljebb az ellenérték 4/24-ed része, 2.530.400 forint illeti meg.

[10] Az elsőfokú bíróság ítéletében kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 15 napon belül 15.200.000 forintot versenytildalmi megállapodás ellenértékeként, továbbá ezen összeg után a törvényes mértékű késedelmi kamatot. Kötelezte az alperest, hogy ugyanezen határidőben fizessen meg a felperesnek 1.133.120 forint perköltséget, valamint az államnak külön felhívásra 312.000 forint illetéket és a Székesfehérvári Törvényszék Gazdasági Hivatal külön felhívására 71.802 forint költséget.

[11] Az elsőfokú bíróság ítéletét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 228. § (1)-(2) bekezdésére, az Mt. 8. § (1) bekezdésére az Mt.

6. § (2) bekezdésére, a Ptk. 6:62.§ (1) bekezdésére, a Ptk. 6:4. § (1)-(3) bekezdésére, a Ptk. 6:116. § (1) bekezdésére, a Ptk. 6:8. § (1) bekezdésére alapította.

[12] Rögzítette, hogy az alperes a munkaszerződés 8. pontjában konkurenciaként gyakorlatilag valamennyi üzleti partnerét megjelölte, ezért a felperest a versenytilalmi megállapodás ténylegesen korlátozta. A felperes a versenytilalmi megállapodásban foglalt kötelezettségeit megtartotta.

[13] Az elsőfokú ítélet szerint a versenytilalmi megállapodás és annak tartalma az alperes előtt ismert volt, ezért a felperesnek nem kellett külön felhívnia a munkáltató figyelmét sem erre a tényre, sem az alperes elállási jogára. A HR vezető munkaköréből fakadóan ismerte a felperes munkaszerződésének tartalmát. Az alperesnek kellő szervezettel és felkészültséggel kell rendelkeznie munkaügyi kérdések elintézéséhez.

[14] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes munkaviszony megszüntetésére irányuló döntése nem volt váratlan a munkáltató számára, mivel a felperes körülbélül fél évvel korábban kezdeményezte a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetését. Az alperes 2020. december 17-én maga fogalmazta újra a felperes által 2020. december 16-án HR vezetőnek átadott felmondást, csak ez utóbbi iratban szerepelt kérelem a felmondási idő ledolgozása alóli mentesítés iránt, így az alperesnek lett volna lehetősége döntést hozni a versenytilalmi megállapodástól való elállásról.

[15] A versenytilalmi megállapodás 8.2. pontja egyértelműen rögzíti, hogy az alperes az elállási jogát érvényesen csak írásban gyakorolhatja, ezzel a lehetőséggel alperes nem élt. Nincs arra bizonyíték, hogy az alperes szóban közölte volna a felperessel az elállást.

[16] Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint nem bizonyított, hogy a felek a munkaszerződés megkötésekor a versenytilalmi megállapodás 8.2. pontját függő feltételként értelmezték. Az elsőfokú ítélet a szerződés szövegének nyelvtani értelmezése alapján rögzítette, hogy függő feltétel kikötése nem állapítható meg. A versenytilalmi megállapodás 2020. december 17-én hatályosult, a felek a kötelezettségeiket kötelesek voltak teljesíteni. Az alperes 2020. december 28-ig tehetett volna eleget szerződéses kötelezettségének, ezt követően késedelembe esett.

[17] Az elsőfokú bíróság rögzítette, hogy a felperes magatartása nem rosszhiszemű, a felperes joggal való visszaélést nem valósított meg, a felperes a neki jogszerűen járó juttatáshoz kívánt hozzájutni. Nem minősül rosszhiszeműnek, hogy a felperes igényt formált kompenzációra hosszabb időtartamú munkaviszonyára tekintettel. Az alperesnek volt lehetősége, hogy megfontolja, kíván-e és milyen feltételekkel kíván megállapodást kötni a munkaviszony megszüntetésére.

[18] Az alperes határidőben előterjesztett fellebbezésében az elsőfokú ítélet megváltoztatását kérte a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 369. § (3) a) és c) pontja, valamint a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján akként, hogy a másodfokú bíróság a felperes keresetét utasítsa el, és a felperest kötelezze a perköltség megfizetésére.

[19] Álláspontja szerint az ítélet jogszabálysértő, sérti többek között a felek közötti munkaszerződés 8.2. pontjának első fordulátát, az Mt. 228. § (2) bekezdését, valamint az Mt. 6. § (2) bekezdését és az Mt. 7. § (1) bekezdését, továbbá a Ptk. 6:116. § rendelkezéseit.

[20] Előadta, hogy az ítélet a peres felek közötti munkaszerződés 8.2. pontjának első fordulata egyértelműen és másként nem értelmezhető módon rögzítette, hogy a munkavállalót csak akkor terheli a versenytilalmi kikötés a munkaviszony megszűnését követően, ha a munkáltató ennek ellenértékét legkésőbb a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapon belül megfizeti. Ezt a kikötést nem lehet másként értelmezni, minthogy a kifizetés elmaradása esetén a versenytilalmi korlátozás a munkavállalót nem terheli. A munkáltató elállási joga ezen felüli többletkikötés volt, mely azonban az előbbi kikötés alkalmazandóságát nem tette mellőzhetővé. Ezt a kikötést az elsőfokú bíróság nem értékelte.

[21] A felperes is tisztában volt azzal, hogy versenytilalmi kötelezettség a munkaszerződése alapján ténylegesen nem terheli. Még abban az esetben is, ha a felperesben kétség merült volna fel ezen tárgyban, a felperes legkésőbb 2021. május 17-én tudomást szerzett az alperesi ellenkérelem útján, hogy az alperes nem tart igényt a versenytilalmi korlátozás betartására. A felperes legfeljebb arányos díjazásra tarthatna igényt, melynek összege legfeljebb 2.534.000 forint lehetne.

[22] Álláspontja szerint tévesen helyezkedett az ítélet arra az álláspontra, hogy a felperes joggyakorlása nem volt rendeltetésellenes. A felperes maga kérte a felmondási idő letöltése alóli felmentést, amelyet az alperes engedélyezett. A felperes rosszhiszemű eljárása abban nyilvánult meg, hogy a felmondása során senkinek nem jelezte az alperesnél, miszerint számára a versenytilalmi szabályok jelentős anyagi és egzisztenciális hátrányt okoznak, hanem a munkaviszony megszűnését követő 5 munkanap után versenytilalmi díjazásra vonatkozó követeléssel lépett fel az alperessel szemben. Emellett a felperes a kollégái tudomására hozta, hogy nem kíván a versenyszférában maradni. A felperes joggyakorlása sértette az Mt. 6. § (2) bekezdését és az Mt. 7. § (1) bekezdését is.

[23] Az alperes a felperes esetében is az alperesnél érvényben lévő gyakorlat szerint járt el. Az alperes a munkaviszony megszűnésekor megtudakolta a munkavállaló szándékát a jövőbeni esetleges elhelyezkedését illetően, és ha a munkavállaló szándéka, továbbá az aktuális körülmények alapján a munkáltató érdekében szükségesnek tartotta, akkor megfizette a díjazást, hatályba léptette a versenytilalmi megállapodást.

[24] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte annak mindenben helyes és a jogszabályoknak megfelelő indokai alapján. Kérte, hogy a másodfokú bíróság marasztalja az alperest a perköltségben.

[25] Álláspontja szerint az elsőfokú ítélet valamennyi megállapítása és következtetése helyes, okszerű és egyben jogszerű. Kiemelte, hogy függő feltétel kikötése nem állapítható meg, egyrészt a felek szerződéskötéskori tudattartama és akarata miatt, másrészt mert a függő feltétel nem lehet valamelyik fél fizetési hajlandóságára alapított. Hangsúlyozta, hogy a felperes felmondása nem volt váratlan az alperes számára, azonban az

Mt. nem tartalmaz olyan kitételt, hogy a felmondásnak alkalmas időre kell esnie. A felmondási időtől való eltekintés az alperes döntése volt.

[26] Előadta, hogy a felek a versenytildmi megállapodásban a lényeges kérdéseket rendezték, a felperesnek a versenytildmi megállapodásra nem kellett felhívnia az alperes figyelmét.

[27] A felperes álláspontja szerint az írásban megkötött szerződéssel összefüggésben az alperesnek írásban kellett volna elállást közölnie, amennyiben valóban nem kívánta volna a versenytildmi megállapodás fenntartását.

[28] Az alperes fellebbezésében új tényállításként említi meg, hogy a munkaviszony megszüntetésére az alperesnél volt saját gyakorlat, amely szerint szóban felmérték, hogy mik lehetnek a munkavállaló jövőbeni tervei. Tény, hogy általában a felső vezetők közös megegyezéssel távoznak az alperestől, a felperes is így kívánt távozni, azonban erre vonatkozó ajánlatot az alperestől nem kapott. Az alperes által hivatkozott gyakorlat nem került bizonyításra, az alperes a felperessel a felmondás közlése után nem tárgyalt meg semmit.

[29] Az alperes fellebbezése megalapozatlan.

[30] A másodfokú bíróság az alperes fellebbezését a Pp. 376. § alkalmazásával tárgyaláson kívül bírálta el, a Pp. 370. § (1) bekezdése szerinti fellebbezési kérelem és ellenkérelem korlátai között. A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (2) bekezdésének alkalmazására okot adó körülményt nem észlelt. A másodfokú bíróság a felülbírálati jogkörét a Pp. 369. § (1) és (3) bekezdése alapján gyakorolta. A másodfokú bíróság a Pp. 386. § (4) bekezdése alapján utal arra, hogy az elsőfokú ítéletet indokai alapján hagyta helyben, ezért azokat részletesen megismételni nem kívánja. Az alperes fellebbezésével összefüggésben a következőket emeli ki.

[31] Az elsőfokú bíróság a munkaszerződés 8.1. pontjában foglalt versenytildmi korlátozást helyesen értelmezve állapította meg, hogy a felperest ténylegesen versenytildmi korlátozás terhelte, a kötelezettség az alperessel bármilyen gazdasági kapcsolatban álló, akár belföldi, akár külföldi szervezettel vagy magánszeméllyel szemben fennállt, emellett a felek nemcsak a közvetlen, hanem a közvetett kapcsolat létesítésének lehetőségét is kizárták.

[32] Az elsőfokú bíróság az anyagi jogszabályokat helyesen értelmezte és állapította meg, hogy a munkaszerződés 8.2. pontjának első mondatát nem lehet jogszerű függő feltételként értelmezni, mivel az irányadó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, az Mt. 19. § (1) bekezdése és az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:116. § szerinti függő feltétel a felektől független bizonytalan jövőbeli esemény lehet (BDT.2013.2993., Pfv.II.20.190/2019/14., BH.2001.170.), az alperes által hivatkozott rendelkezés azonban az alperes mint szerződéses fél szándékát feltételezi. Jogszerű függő feltétel hiányában az alperes nem mentesülhet a versenytildmi díj megfizetése alól. Nyelvtani értelmezéssel megállapítható, hogy a munkaszerződés 8.2. pontjának második mondata nem tekinthető

függő feltételnek, az alperes szerződésszerű teljesítési határidejét határozza meg a munkaviszony megszűnését követő öt munkanapig tartó időszakra.

[33] A 8.2. pont harmadik, negyedik és ötödik mondata az elállási jogot szabályozza az Mt. 228. § (3)-(4) bekezdésének és az irányadó ítélkezési gyakorlatnak (EBH2001.559., BH2021.86.) megfelelően akként, hogy az alperes az elállási jogot a munkaviszony megszűnéséig gyakorolhatja, miután a munkavállaló megkezdte a szerződésben foglaltak teljesítését, erre egyoldalú jognyilatkozattal nem kerülhet sor.

[34] A fentiekből következik, hogy a teljesítési határidő - a munkaszerződés 8.2. pont első mondatát is figyelembe véve - nem tekinthető az elállási jog gyakorlására nyitvaálló időtartam meghosszabbításának, mert az ellentétes lenne az Mt. 228. § (3)-(4) bekezdésével, az irányadó ítélkezési gyakorlattal és a jogszerű, elállásra vonatkozó szerződéses rendelkezéssel.

[35] Nem vitatott tény, hogy a felperes az alperes tudomására hozta a munkaviszony fennállta alatt a jogviszony megszűnését követő elhelyezkedési szándékát. A felperes a munkaviszony megszűnését követően, jelen peres eljárásban az alperes ellenkérelméből szerezhette tudomást arról, hogy az alperes nem tart igényt a versenytilalmi korlátozás betartására. Ezen nem vitatott tények alapján nem mentesülhet az alperes az Mt. 19. § (1) bekezdésének és az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:116. § rendelkezéseinek megfelelő függő feltétel hiányában, illetőleg az alperesi, az Mt. 22. § (3) bekezdése és az Mt. 228. § (3) bekezdése szerinti írásbeli elállás hiányában a versenytilalmi megállapodás ellenértékének megfizetése alól.

[36] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat okszerűen mérlegelte és helyesen állapította meg, hogy az alperes a felperes 2020. december 16-án benyújtott felmondása alapján maga készítette egy újabb felmondás tervezetet, amelyben már szerepelt a felmondási idő ledolgozása alóli mentesítés iránti kérelem. A felperes nem azonnali hatályú felmondással, hanem felmondással szüntette meg a jogviszonyát. Az alperesnek volt lehetősége meggondolni, hogy mentesíti-e a felperest a felmondási idő ledolgozása alól, illetőleg eláll-e a versenytilalmi megállapodástól. Emellett a felperest az Mt. 31. §-a alapján alkalmazandó Ptk. 6:62. § (2) bekezdése alapján nem terhelte tájékoztatási kötelezettség a versenytilalmi igények tárgyában a munkaviszony megszűnését megelőzően a munkaszerződés tervezetet előkészítő, versenytilalmi megállapodást megfogalmazó, a munkavállalókat nagy létszámban foglalkoztató, a munkaügyi ügyek intézésére megfelelő szervezettel rendelkező alperessel szemben, mivel a felperes nem kívánt eltérni a versenytilalmi megállapodástól, a megállapodás pedig alperes előtt is ismert volt. A felperes ezen tények alapján nem valósított meg sem joggal való visszaélést, sem rendeltetésellenes vagy rosszhiszemű magatartást.

[37] A felperes versenytilalmi megállapodással kapcsolatos igényének érvényesítését az a tény sem teszi rosszhiszeművé, hogy a felperes az alperessel fennálló munkaviszony megszűnését követően nem kívánt az alperes tevékenységéhez kapcsolódó gazdasági szférában maradni. A felperest két évig terhelte a versenytilalmi korlátozás, a munkaviszony megszűnésének időpontjában fennálló elhatározása a korlátozás időtartama

alatt változhatott volna. A felperesnek a korlátozás figyelembevételével kellett kialakítania az elhelyezkedési szándékát.

[38] Mindezekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (1)-(2) bekezdései alapján helybenhagyta és a rendelkező részben foglaltak szerint határozott.

[39] A másodfokú bíróság az eredménytelenül fellebbező alperest kötelezte a felperes perköltségének megfizetésére a Pp. 383. § (5) bekezdése, a Pp. 82. § (1) bekezdése, a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján a felperes által megjelölt, a bírósági eljárásban megállapítható ügyvédi költségekről szóló 32/2003. (VIII.22.) IM rendelet (a továbbiakban: IM rendelet) 3. § (2) bekezdése, az IM rendelet 3. § (5) bekezdése szerinti összegben (328.000 forint), az IM rendelet 4/A. §-a szerint általános forgalmi adóval növelve (88.560 forint).

[40] A másodfokú bíróság az elsőfokú eljárási illeték összegét a Pp. 383. § (6) bekezdése alapján pontosította. A felperes a fizetési meghagyásos eljárás során 300.000 forint eljárási díjat fizetett meg. Az elsőfokú eljárási illeték összege 912.000 forint volt, amelybe az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (2) bekezdése szerint a 300.000 forintot be kellett számítani. A különbözet 612.000 forint, ezért az alperes pervesztessége miatt 612.000 forint elsőfokú eljárási illetéket köteles az állam javára a Pp. 82. § (1) bekezdése és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján megfizetni.

[41] A másodfokú bíróság a másodfokú eljárásban felmerült illeték mértékét és összegét a Pp. 383. § (6) bekezdése, a Pp. 101. § (1) bekezdése, a Pp. 102. § (1) bekezdése, az Itv. 46. § (1) bekezdése alapján határozta meg az Itv. 39. § (1) bekezdése szerinti pertárgy érték alapján. A felmerült másodfokú eljárási illetéket a pervesztes alperes köteles megfizetni az állam javára a Pp. 82. § (1) bekezdése és a Pp. 83. § (1) bekezdése alapján.

[42] A Pp. 365. § (2) bekezdése szerint az ítélettel szemben nincs helye fellebbezésnek.

Győr, 2022. június 21.

dr.Bartus Erika s.k.
g s.k.

a tanács elnöke

dr.Várpalotai Tímea s.k.

előadó bíró

dr.Sarmon Hedvi

bíró