

Tényállás röviden



A perben alperesként eljáró multinacionális gyártóvállalat mint munkáltató és a felperes munkavállaló munkaszerződést kötöttek még a korábbi Mt. hatálya alatt. A munkaszerződés alapján a munkavállaló kereskedelmi igazgatói munkakört töltött be a munkáltatónál és vezető állású munkavállalónak minősült. A munkavállaló munkaszerződése tartalmazott versenytilalmi rendelkezést is, ami a megszűnést követő 3 évig kötötte a munkavállalót az alapbér hatszorosának megfelelő ellenérték fejében. A munkáltató elállási jogát a versenytilalmi rendelkezések tekintetében a felek nem kötötték ki kifejezetten, ellenben kötbér fizetési kötelezettséget előírtak a felek a versenytilalmi előírások megsértése esetére. Továbbá a munkaszerződés szerint, amennyiben a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát megszünteti, úgy a munkavállalót tizenkét havi alapbéren megfelelő összegű megszüntetési kompenzáció illeti meg. A munkaszerződés példálózóan felsorolt bizonyos működéssel összefüggő megszüntetési okokat, amely esetekben járt a megszüntetési kompenzáció. A munkáltatónál az ún. Code of Conduct bizonyos összeférhetlenségi szabályokat is meghatározott. A felperes a kereskedelmi igazgatói munkakörén kívül a társaság ügyvezetői tisztségét is betöltötte megbízási szerződés alapján.

Miután a munkáltató számos szabálytalanságot észlelt, belső vizsgálatot folytatott le, aminek eredményeként megállapításra került, hogy a munkavállaló:

1. belső szabályzatokba és a munkáltató utasításába ütköző kereskedelmi gyakorlatot folytatott más európai piacokon, amivel közvetetten sértette a munkáltatói cégcsoport egyik külföldi leányvállalatának jogos gazdasági érdekeit;
2. belső szabályzatba ütköző módon, megfelelő globális vezetői jóváhagyás nélkül meghosszabbította a munkáltató hosszútávú irodabérelti szerződését;
3. belső szabályzat, a munkaszerződés és az Mt. összeférhetlenségi szabályait megsértve a munkáltatóéhoz hasonló tevékenységet folytató társaságban szerzett részesedést.

A munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát a jelenlegi Mt. hatálya alatt felmondással megszüntette a fenti felmondási okokra hivatkozással. A munkavállaló a felmondás jogellenességének megállapítása és megszüntetési kompenzáció, versenytilalmi ellenérték, végkielégítés és elmaradt jövedelem miatti kártérítés megfizetése iránti kereset indított. A munkavállaló keresetében a munkáltató rendeltetésellenes joggyakorlására is hivatkozott tekintettel arra, hogy a munkaviszony megszüntetésének tényleges, valós oka a munkáltatói cégcsoport régiós gazdasági jelenlétének az átszervezése volt.

A munkáltató viszontkeresetet indított kötbér megfizetése iránt a versenytilalmi, illetve összeférhetlenségi szabályok munkavállaló általi megsértése miatt.

Az elsőfokon eljáró bíróság a munkavállaló keresetének teljes egészében helyt adott és a keresetnek megfelelően marasztalta a munkáltatót. A munkáltató fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság az elsőfokú ítélet nagy részét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróságot új eljárás lefolytatására utasította.