



Fővárosi Ítéltábla

mint másodfokú bíróság

2.Mf.31.210/2021/5.

A Fővárosi Ítéltábla mint másodfokú bíróság Göndös és Novotny Ügyvédi Iroda (Cím9, ügyintéző: dr. Göndös Gábor ügyvéd) által képviselt **Felperes1** (Cím2) felperesnek – a Dr. Jaczó Dániel Ügyvédi Iroda (cím11, ügyintéző: dr. Jaczó Dániel ügyvéd) által képviselt **Alperes1** (cím1) alperes ellen személyiségi jogsértés, sérelemdíj megfizetése iránt indult perében a Budapest Környéki Törvényszék 21.M.70.632/2020/24. számú ítélete ellen az alperes által 27. sorszám alatt benyújtott fellebbezés folytán – tárgyaláson kívül – meghozta az alábbi

ítéletet:

A Fővárosi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét nem fellebbezett részében nem érinti, fellebbezett részében megváltoztatja és a keresetet elutasítja, az alperes elsőfokú illeték fizetési kötelezettségét mellőzi.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 350.000 (háromszázötvenezer) forint + áfa együttes első- és másodfokú perköltséget.

Kötelezi a felperest, hogy külön felhívására fizessen meg további 114.000 (száztizennégyezer) forint elsőfokú és 152.000 (százötvenkétezer) forint fellebbezési eljárási illetéket az állam javára.

Az ítélet ellen fellebbezésnek nincs helye.

Indokolás

Az elsőfokú bíróság döntése és az alapjául szolgáló tényállás

[1] A Budapest Környéki Törvényszék a 2021. június 3-án kelt 21.M.70.632/2020/24. számú ítéletével megállapította, hogy az alperes megsértette a felperes jogos gazdasági érdekét, jóhírnevét. Eltiltotta az alperest attól, hogy illetéktelen és a munkáltató tudomása nélkül megfogalmazott kommunikációkkal, egyúttal a Munka törvénykönyve és a munkaszerződések szerinti titokvédelmi kötelezettség megszegésével a munkáltató rendezett gazdasági kapcsolatait, jóhírnevét, piaci elismertségét sértse vagy veszélyeztesse. Kötelezte az alperest üzleti partner1, üzleti partner 2, üzleti partner 3 és másolatban tanú2 részére e-mail üzenet megküldésével elégtételadására, a 2020. június 16. és június 29-én kiküldött e-mailek tartalmáért elnézést kérve és egyben hasonló magatartástól való tartózkodást vállalva. Kötelezte az alperest 1.300.000 forint sérelemdíj, valamint 70.000 forint + áfa perköltség megfizetésére a felperes javára. Ezt meghaladóan a keresetet elutasította. Az alperest 114.000 forint, míg a felperest 24.000 forint eljárás illeték viselésére kötelezte.

[2] Az általa megállapított tényállás szerint az alperes 2018. január 8-tól állt munkaviszonyban a felperessel üzletfejlesztő munkakörben, és a munkaszerződés 2.4. pontjában vállalta, hogy nem tanúsít olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. A munkaszerződés 2.5. pontjában a felek rögzítették, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdeke különösen, de nem kizárólagosan jóhírnevének, gazdasági tevékenységének, rendezett működésének, ügyfélkörének, szállítói körének, know-how-jának, üzleti titkainak, bizalmas információinak, szellemi alkotásainak védelme. Az alperes munkaköre 2019. december 17-én kelt egységes szerkezetű munkaszerződéssel „regional sales director” munkakörre módosult, személyi alapbére 1.300.000 forintra emelkedett, és a továbbiakban vezető állású munkavállalónak minősült a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű és fokozottan bizalmi jellegű munkakör betöltése miatt.

[3] A munkaszerződés 9.3. pontjában a felek vállalták, hogy a munkaviszony bármilyen okból történő megszüntetése esetén egymásról harmadik személy előtt nem tesznek olyan tartalmú nyilatkozatot vagy megjegyzést, amely alkalmas lehet a másik fél szakmai, üzleti, emberi tisztességének, jó hírének hátrányos befolyásolására. Ennek megszegése esetére kikötötték, hogy a szerződésszegő fél a másik félnek okozott kárt köteles megfizetni. A munkaszerződés 8.1.2. pontja szerint a munkavállaló tudomásul vette, hogy a jogviszony időtartama alatt és annak megszűnését követően – kivéve amennyiben kötelezettségének teljesítése során szükséges – nem jogosult a munkáltatóval kapcsolatos vagy bármely ügyfél, illetve az alkalmazotti állomány bármely tagjának ügyeire vonatkozó bizalmas információt illetéktelen személynek tudomására hozni, vagy jogosulatlanul felhasználni. A 8.2. a) és d) pontjában a munkavállaló vállalta, hogy a szerződés időtartama alatt és megszűnését követően nem használ fel és nem szolgáltat ki bizalmas információt (beleértve a munkáltató ügyfelének bizalmas információit), kivéve amennyiben a munkavállaló feladatai teljesítéséhez szükséges.

[4] A felperes 2020. május 11-én csoportos létszámcökkentésről határozott, ennek keretében a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó ajánlatot tett az alperesnek. A felek 2020. június 18. napján, 2020. július 18-i hatállyal írásban

megállapodtak a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről. A közös megegyezés 3. pontjában az alperes felhívta a felperes figyelmét arra, hogy a megszüntetést követően nem jogosult a munkáltatóra vagy bármely ügyfelére vonatkozó üzleti titoknak minősülő bizalmas információ jogosulatlan felhasználására. A 8. pontban a felek kijelentették, hogy a munkaviszonnyal, csoportos létszámcsökkentéssel, közös megegyezéssel történő munkaviszony megszüntetéssel kapcsolatban egymással szemben a megállapodásban foglaltakon túlmenően semmilyen igényt nem támasztanak, és az aláírással lemondanak minden olyan követelésükről, igényükről, jogosultságukról és jogukról, amelyeket a munkaviszony alapján vagy azzal kapcsolatban szereztek/kaptak. A 9. pontban azt is kikötötték, hogy a megállapodás tartalmát bizalmasan kezelik és harmadik személlyel nem közlik, kivéve a munkaviszony megszüntetésének tényét.

[5] Az alperes még a közös megegyezés aláírását megelőzően 2020. június 16-án 9 óra 45 perckor a felperesnél rendszeresített e-mail címéről a felperes jelentős partnere a cég1 képviselőjének, üzleti partner1nek az alábbi szövegű e-mail üzenetet küldte: „Kedves üzleti partner1! Ezúton tájékoztatom, hogy a koronavírus válság az felperes1-t is elérte és a befektetőnk a veszteségek, illetve a költségek minimalizálása mellett döntött. Ennek eredményeképpen csoportos létszámleépítés történt, amely a sales & marketing csapatot is érzékenyen érintette. Egy fő maradt, aki a hazai partnerekkel tovább foglalkozik, tanú2 kollegám. Az ő elérhetősége tanú2felperes1.com. Kollegáim nevében is, akik közül többel is kapcsolatban kerülhettek az elmúlt két évben, akiket most név szerint is említenék, kollegáim, köszönjük az eddigi együttműködésüket és a közös munkát. További sok sikert kívánunk!” (a továbbiakban: e-mail 1.).

[6] Erre az e-mailre válaszolva üzleti partner1 sajnálkozását fejezte ki, egyben tájékoztatta mindezekről tanú2t, az alperes felettesét, aki telefonhívásával megnyugtatta üzleti partner1t, hogy a felperes tovább fog tudni dolgozni. tanú3 HR Business Partner másnap felhívta az alperes figyelmét, hogy a továbbiakban az ilyen tartalmú levelek közlésétől tartózkodjon.

[7] Az alperes a közös megegyezésről való megbeszélés során még aláírás előtt szóban tájékoztatta tanú2t, hogy kb. 80 magyar partnernek küldött az e-mail 1.-gyel azonos tartalmú üzenetet, majd excel listában 98 db ilyen üzenetet küldött meg tanú2nak. A közös megegyezés aláírásakor a munkáltatói jogkör gyakorlója, tanú1 ezekről az üzenetekről nem bírt tudomással.

[8] Az alperes 2020. június 29-én 12 óra 38 perckor a felperes korábbi partnere, a cég2 képviselőjének üzleti partner 2nak és üzleti partner 3nak az cég3technologies.com e-mail címről „Hello From cég3 Budapest” tárgyú, angol nyelvű e-mailt küldött. Annak magyar fordítása szerint: „Kedves üzleti partner2, üzleti partner3, Remélem jól vagytok. név kollégája voltam az felperes1-nál. Sajnos az felperes1 a csapatot drámai mértékben kényszerült megvágni, így számos értékesítőnek – köztük név és nekem is – új állás után kellett néznie. Ide az cég3-hoz kerültem, ahol szintén video-analitikát kínálunk, mint ahogy az felperes1 tette, de itt sokkal szélesebb a kínálat, nemcsak humán alapú analitika, de tárgyfelismerés és

rendszámfelismerés is van. Megvan még a régi projekt-projekt az emberszámlálással, okos gyalogátkelővel és járművekkel? Ha igen, tudunk róla beszélni? Ha nem, szeretnétek bővebbet megtudni az cég3 technológiáról és szolgáltatásokról? Köszönöm a rám szánt időt! alperes1” (a továbbiakban: e-mail 2.).

[9] Az alperes 2020. június 16. és 17-én nagy számban további e-maileket is küldött részben magyar, részben angol és német nyelven. A levelekben az alperes a címzetteket a felperesi költségcsökkentésről, „drámai 50 %-os létszámcsökkentésről” - egyeseket név szerint is megnevezve - tájékoztatta, és egyes német nyelvű levelekben arról is írt, hogy a korábbi vezérigazgató (név1) jogviszonyát is megszüntették.

[10] Az e-mailek alapján a felperest közvetlen anyagi károsodás nem érte.

[11] Az elsőfokú bíróság a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 8. § (1), (2) és (4) bekezdése, 9. § (1) bekezdése, a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42. § (1) bekezdése, 2:43. §-a, 2:45. §-a, 2:51. § (1) bekezdése és 2:52. § (1)-(3) bekezdése alapján a kereseti kérelmet nagyobb részben alaposnak találta.

[12] Mindenekelőtt rögzítette, hogy az alperes az érdemi tárgyalási szakban, 2021. február 4-én új jogállítást tett a közös megegyezés 8. pontja kapcsán utalva arra, hogy az joglemondást tartalmaz és emiatt az e-mailekkel összefüggésben a felperes jogszerű igényt nem támaszthat. Figyelmen kívül hagyta ezt az alperesi állítást a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Pp.) 216. § (1) bekezdés a) pontja, 217. § (1) bekezdése, 217. § (2) bekezdés a) pontja alapján, mivel az alperes ellenkérelem-változtatás engedélyezése iránti kérelmet határidőben nem nyújtott be, annak jogszabályban rögzített tartalma hiányzott, így nem volt lehetősége a Pp. 218. §-a szerinti vizsgálat lefolytatására sem.

[13] Rögzítette továbbá, hogy a felperes ugyanezen a tárgyaláson utólagos bizonyítási indítványt tett, majd azt 2021. február 18-án írásban is előterjesztette, további nagy számú (80-90 db) magyar, angol és német nyelvű partnereknek megküldött e-mailek csatolva, illetve 2021. március 19-én szintén újabb, üzleti partner1-től, illetve a cég2-től tanú2 felé megküldött e-maileket csatolt magyar fordítás nélkül. A korábbi utólagos bizonyítási indítványnak helytadva elfogadta azt a felperesi hivatkozást, hogy azokról a felperes a tárgyalás előtt, 2021. február 3., 4. napján szerzett tudomást. Az ezt követően becsatolt további két e-mail esetében azonban az önhiba hiányát nem fogadta el és érvelése szerint az utólagos bizonyíték felhasználását az sem tette lehetővé, hogy a felperes a magyar fordítást nem csatolta.

[14] A perben figyelembe vehető bizonyítékok alapján azt állapította meg, hogy az alperes a munkaszerződésben és módosításaiban, valamint a közös megegyezésben vállalt és a 2020. június 17-én közölt szóbeli figyelmeztetés ellenére a felperes jogos gazdasági érdekeit védő, továbbá titoktartási kötelezettségeit megszegte, jóhírnevét megsértette. Az e-mailekben ugyanis illetéktelenül felfedte a felperes hátrányos gazdasági helyzetét azzal, hogy hivatkozott költségcsökkentésre, a csoportos létszámcsökkentés tényére és az érintetteken túl további kollégákat is név szerint megemlített (sőt, a német nyelvű e-mailben a vezérigazgató jogviszonyának megszüntetését is említette). Mindezzel megsértette a felperes piaci jóhírnevét, elismertségét, veszélybe sodorta a hosszútávú kapcsolatokat, rombolta az üzletfelek közötti bizalmi viszonyt, jogos gazdasági érdekeit veszélyeztette. Megszegte továbbá az üzleti titoktartásra vonatkozó kötelezettségét és hátrányosan befolyásolta a felperes piaci megítélését, az e-mailek nagy száma és azok dramatizálóan komor hangvétele alkalmas volt a felperes piaci pozíciójának, szerződéses teljesítőképességének megrendítésére. Kiemelte, hogy az e-mail 1. hatására tanú2 szükségesnek tartotta a cég1 partnert biztosítani arról, hogy a felperes továbbra is működőképes, az e-mail 2. üzenet kapcsán pedig a felperesnél folyó projektekre vonatkozó adatokra utalt és az alperes már a versenytárs nevében tett együttműködési ajánlatot felperes partnerének. Mindezekkel az alperes a felperes jogos gazdasági érdekeit veszélyeztette, figyelemmel az EBH2015.M.1 számú döntésre is.

[15] A személyhez fűződő jogok megsértése okán a felróhatóságtól független jogkövetkezményeket, azaz az objektív szankciókat alkalmazhatónak találta, ezen túlmenően a jóhírnévhez, mint személyhez fűződő jognak a megsértése miatt sérelemdíj megfizetésére is kötelezte az alperest. Kiemelte, hogy a jogsértés tényét a felperes bizonyította, és további hátrány bekövetkeztének bizonyítására nem volt szükség. Ezért nem volt relevanciája annak, hogy tényleges anyagi károsodást a felperes nem tudott megjelölni, a gazdasági érdek veszélyeztetése ugyanis a konkrét érdeksérelem bekövetkezése nélkül is megvalósulhat (BH1996.450, BH1996.666).

[16] A sérelemdíj mértékét az eset összes körülményére, különösen a jogsértés súlyára, ismétlődő jellegére, a felróhatóság mértékére, a sértettre és környezetre gyakorolt hatására figyelemmel egyösszegben határozta meg. Értékelte, hogy az alperes a kötelezettségeit többszöri írásban megfogalmazott, illetve szóbeli figyelmeztetéssel is említett felhívás ellenére sértette meg, illetve az e-mail 2. tartalma súlyosan sértette a felperes jogos gazdasági érdekét. Figyelembe vette az e-mailek nagy számát, azt, hogy annak megfogalmazására és megküldésére csak szándékos magatartással kerülhetett sor, ahogy azt is, hogy az alperesnek vezető állású munkavállalóként tudomással kellett bírnia arról, hogy az általa közölt információk olyanok, hogy a felperes gazdasági érdekeit hátrányosan érintik. Mérlegeléssel az alperes egy havi alapbére szerinti összeget tartott megalapozottnak a jelentős jogsértésért, és ezt meghaladóan a keresetet elutasította.

[17] A túlnyomórészt pervesztes alperest a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 3. § (2) bekezdés a) pontja szerinti mértékben kötelezte a perköltség viselésére áfa-val növelt összegben. A pertárgy értékét a Pp. 21. § (1) bekezdése alapján 2.300.000 forintban határozta meg és a pernyertesség-pervesztesség arányában határozott az illetékekről szóló 1990. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Itv.) 42. § (1) bekezdés a) pontja szerinti illeték viseléséről.

Az alperes fellebbezése

[18] Az elsőfokú ítélet ellen az alperes élt fellebbezéssel és elsődlegesen annak megváltoztatásával a kereset elutasítását kérte megalapozatlanság okán. Másodlagosan szintén annak megváltoztatásával a rendelkező részből a sérelemdíj fizetésére kötelezés mellőzését, vagy annak lényegesen alacsonyabb (maximum a kért sérelemdíj 10 %-ában való) megállapítását kérte, annak eltúlzott és aránytalan volta miatt. Harmadlagosan az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését és az elsőfokú bíróság új eljárásra kötelezését kérte eljárási hibák okán.

[19] Érvelés szerint a felperes kereseti kérelmében megjelölt jogszabályi hivatkozások sérelemdíjra való igényt nem alapoznak meg. Az Mt. 8. §-a szerinti, a munkáltató jogos gazdasági érdeke ugyanis nem személyiségi jog, hanem az együttműködési kötelezettség speciális formája. Annak megsértése munkaviszony keretében munkajogi következményeket vonhatna maga után (felmondás), másfelől az lenne vizsgálható, hogy az adott magatartás kártérítést megalapozhat-e és versenytilalmi megállapodás hiányában a felperes ilyen jogcímen sem támaszthat igényt. Hangsúlyozta, hogy a jogos gazdasági érdek védelme markánsan gazdasági jellegű jog, a Ptk. 2:43. §-a nem tartalmaz ehhez hasonló, analóg nevesített személyiségi jogot, így személyiségi jogvédelmi igény megalapozottan nem támasztható.

[20] Rámutatott, hogy a Ptk. 2:43. § e) pontjában nevesített személyiségi jog a magántitok védelme, annak a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó formája az üzleti titok, az erre vonatkozó védelmet az Mt. 8. § (4) bekezdése is tartalmazza. Ugyanakkor a Ptk. 2018. augusztus 8-i módosítására figyelemmel az üzleti titok védelméről a 2018. évi LIV. törvény rendelkezik és annak 7. §-a rögzíti a megsértése esetén igénybe vehető szankciókat. Ebből az következik, hogy az üzleti titok sérelmére alapítottan nem ugyanazok a személyiségi jogvédelmi igények érvényesíthetők, mint amelyek a Ptk. alapján támaszthatóak, másrészt az üzleti titok sérelmére alapítottan nem követelhető sérelemdíj, illet a vonatkozó jogszabály nem nevesít.

[21] Hangsúlyozta, hogy az elsőfokú bíróság a jóhírnév megsértéséhez fűződő jog, mint személyiségi (személyhez fűződő) jog megsértésének szankciójaként kötelezte sérelemdíj megfizetésére, ennek jogszabályi feltételei azonban nem valósultak meg. Az Mt. 9. § (1) bekezdése alapján alkalmazandó Ptk. 2:45. § (2) bekezdése szerint jóhírnév sértést az jelent, ha valaki más személyre vonatkozó, és e személyt sértő valótlan tényt állít vagy híresztel, vagy valós tényt hamis színben tüntet fel. Az e-mail 1. levélben csoportos létszámleépítésre vonatkozó tényállítást tett, ez a valóság alapot nem nélkülözi, hiszen a létszámcsökkentés végbement a felperesnél. Továbbá a közlés sértő jellegét az általános közfelfogáson alapuló objektív szempontok alapján és nem az egyéni érzékenység alapján lehet megítélni. A közlés jellege a perbeli esetben sem stilisztikai, sem tartalmi szempontokat tekintve nem felel meg ennek a törvényi kritériumnak. Éppen ellenkezőleg, az általa közölt

információ annak a jele, hogy az adott cég a gazdasági körülményekre figyelemmel racionális cselekszik és észszerűen reagál. Amiatt pedig, hogy a sértő jelleg ezen e-mail vonatkozásában nem állapítható meg, annak sincs jelentősége, hogy a kifogásolt levélben foglalt nyilatkozatok milyen címzettekhez jutottak el.

[22] Az e-mail 2. szintén nem tartalmaz jóhírnevet sértő közléselemet. Azon túl, hogy a csoportos létszámcsoökkentés köztudomású tény, az általa használt szófordulat gazdasági kényszerre utalás volt és azt érzékelteti, hogy a munkáltató rákényszerült erre a lépésre, mert nem volt más választása.

[23] A többi e-mail igaz kissé dramatizált hangvételben, de tényszerű volt, az elbocsátott munkavállalók általi megélés érzelmi tónusait festi alá, de valótlant, jóhírnév csorbítására alkalmas tény nem tartalmaz. Hangsúlyozta, hogy a felperes alapításától kezdve veszteséges volt és sem a költségcsökkentés, sem a leépítés nem olyan esemény, amely bármely potenciális ügyfél számára valós fenyegetést jelentett volna, vagy a bizalom megrendülését okozhatta.

[24] Kifogásolta, hogy az elsőfokú bíróság figyelmen kívül hagyta a joglemondásra vonatkozó észrevételeit, és azt tévesen új tényállításnak tekintette. Ez utóbbi csak olyan állításra, tényre vonatkozhat, amely a bíróság előtt nem ismert, ugyanakkor a közös megegyezés tartalmát ismerte az elsőfokú bíróság, így azt kötelessége lett volna értékelni, ezzel ellentétes álláspont kiüresítené a felek nyilatkozattételi lehetőségét.

[25] Sérelmezte, hogy az elsőfokú bíróság jogsértő módon engedélyezte a felperes utólagos bizonyítási indítványait, holott annak törvényi feltételei nem álltak fenn. A felperes objektíve birtokában volt az érdemi szakban az utólagos bizonyítás tárgyává tett e-maileknek, hiszen a levelezések a közös megegyezés aláírását követően folyamatosan a rendelkezésére álltak, így saját mulasztására önhiba hiányaként nem hivatkozhat, azokat a perfelvételi szakban bármikor előterjeszthette volna. Az pedig, hogy a felperes nem kötött versenytilalmi megállapodást, illetve nem kötött ki objektív szankciót az üzleti titok megsértésre, terhére nem írható. Kizárólag olyan tényeket közölt az e-mailekben, amelyek a publikus adatbázisokból megismerhetők, és az ügyfelek számára egyébként is nyilvánvalóvá válnak. Az elsőfokú bíróság ellenben nem indokolta meg, hogy mi a jóhírnevet sértő jelleg a kifogásolt e-mailekben, ilyennek az e-mailek száma és azok komor hangvétele nem minősülhet, ez esetben ugyanis a jogsértés mérlegelése teljesen szubjektív kategóriává válna.

Felperes fellebbezési ellenkérelme

[26] A felperes fellebbezési ellenkérelmében az érdemben helyes és a Pp. által előírt eljárásjogi szabályoknak megfelelően meghozott elsőfokú ítélet helybenhagyását kérte. Érvelése szerint az elsőfokú bíróság a Pp. 279. §-ában foglaltaknak megfelelően értékelte a

bizonyítékokat, a felek nyilatkozatait és állapította meg a tényállást, az abból levont jogi következtetései helytállóak.

[27] Hangsúlyozta, hogy az alperesi magatartás vizsgálata során figyelembe kellett venni, hogy az alperes a munkáltató működése szempontjából kiemelkedő jelentőségű és fokozottan bizalmi jellegű munkakört töltött be. Ebből fakadóan a munkaviszony fennállása alatt minden tudomására jutott, a munkáltató működését érintő bizalmas információ kapcsán titoktartási kötelezettség terhelte. A munkaszerződés releváns pontjait helyesen értékelte az elsőfokú bíróság, melyek egyértelmű rendelkezéseket rögzítettek a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére és a bizalmas információk kezelésére egyaránt. Az e körben elvárható magatartásról a munkaszerződés az „Általános magatartási követelmények” között is rendelkezik, utalva az Mt. 8. § (1), (2) és (4) bekezdésére. Az alperes az általa betöltött munkakör alapján kellő ismerettel rendelkezett a tőle elvárható magatartási formákról, a munkáltató jogos gazdasági érdekének mibenlétéről, illetve az üzleti titok megtartásával kapcsolatos kötelezettségéről egyaránt. Ezen túlmenően a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetésére vonatkozó megállapodás 3. pontja szintén rendelkezett a feleket e körben terhelő kötelezettségekről.

[28] Mindezek ellenére az alperes a munkáltatójával üzleti kapcsolatban álló gazdasági társaságok képviselői felé kiküldött e-mailekben több alkalommal tett a munkáltató működését érintő, a gazdasági helyzetét negatív színben feltűntető kijelentéseket, és számolt be a kizárólag a munkáltatóra tartozó csoportos létszámcsökkentés körülményeiről. Az sem hagyható figyelmen kívül, hogy az alperes a név szerint említett munkatársakat nem tájékoztatta a kiküldött e-mail tartalmáról, másrészt egyes személyek már korábban távoztak a munkáltatótól, így az alperes nem valós tényeket közölt a cég1 képviselője felé. Meghatározó jelentőséggel bír a munkáltató számára az, hogy ez az üzleti partner a működését teljesítőkéességét miként ítéli meg. Ugyancsak sérelmes a piaci helyzetét romboló tartalmú e-mail 2. levelezés, amelyekben bizalmas információkat szolgáltatott ki az alperes a korábbi üzleti partnere (cég2) képviselői részére. Az alperes mindezt még a munkaviszonya fennállta alatt tette meg és létesített egyben új munkaviszonyt, ezáltal újabb jogsértést követett el a munkaszerződésének 2.5. pontjába ütköző eljárásával, egyben olyan információkkal élt vissza, amelyeket a munkáltatójától szerzett meg.

[29] Helyesen adott lehetőséget az elsőfokú bíróság utólagos bizonyításra és az e körben előterjesztett e-maileket jogszerűen vette figyelembe, azok tartalma ugyanis csak a 2021. február 4-i tárgyalást megelőző napon vált ismertté az archivált e-mailes levelezésre való rászűrés folytán. Meglétüket az alperes nem említette, így fel sem merült korábban e körben információ.

[30] Álláspontja szerint az eljárás során csatolt e-mailek bármelyike alkalmas a működését érintően válságos képet sugallni, hátrányos piaci helyzetet eredményezni, megnehezítve a jövőbeli üzletkötési lehetőségeket. Azok hangvétele az ügyfelekben bizonytalanságot kelt és ellentétes az üzleti, gazdasági törekvéseivel. Az elsőfokú bíróság helyesen vette figyelembe a vonatkozó bírói gyakorlatot is arra nézve, hogy a gazdasági érdek

veszélyeztetése konkrét érdeksérelem bekövetkezése nélkül is megvalósult. Önmagában az a körülmény, hogy a koronavírus okozta gazdasági válság negatív következményekkel jár, nem teszi a munkáltató gazdasági helyzetét érintő információt köztudomású tényné, ezért erre vonatkozó jogszerű tényközléssel nem élhetett volna az alperes. Így magatartásával megsértette az Mt. 8. § (1), (2) és (4) bekezdésében foglaltakat. A munkáltató személyhez fűződő jogainak védelmére pedig a Ptk. alapján az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabálya, így az Mt. 179. § (1) és (3) bekezdései is irányadóak.

[31] Az elsőfokú bíróság a bizonyítékok körütekintő mérlegelése alapján jutott arra a meggyőződésre, hogy az alperes megsértette a munkaszerződésben közös megegyezésben vállalt titoktartási kötelezettségét és a munkáltató jóhírnevét sértő módon járt el, ezért a Ptk. szerinti, a jogsértéshez kapcsolódó objektív szankciók alkalmazására jogszerű lehetőség volt. A sérelemdíj mértékét is megfelelően értékelte, a Ptk. 2:52. § (3) bekezdése szerinti szempontokat figyelembevéve.

[32] Eljárásjogi szabálysértés nem állapítható meg az elsőfokú bíróság eljárásával kapcsolatosan, a közös megegyezés 8. pontja ugyanis általános joglemondást tartalmaz, abban nevesítésre nem kerültek az alperes által kiküldött e-mailek. A munkáltatói jogkör gyakorlója nem rendelkezett információval a közös megegyezés aláírásakor átadott e-mailek konkrét tartalmáról, és figyelembe kellett venni azt a körülményt, hogy a munkaszerződés is rögzítette a titoktartási kötelezettséget.

A másodfokú bíróság döntése és annak jogi indokai

[33] A fellebbezés alapos.

[34] A másodfokú eljárásban az elsőfokú bíróság ítéletének felülbírálatára a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a fellebbezés korlátai között került sor. A felek nem támadták az elsőfokú ítéletnek a megítélt sérelemdíj összegét meghaladó keresetet elutasító rendelkezést. Az elsőfokú bíróság a tényállást helyesen állapította meg, azonban téves jogi álláspontja miatt egyes bizonyítékokat megalapozatlanul vett figyelembe, illetve a rendelkezésre álló bizonyítékokból téves következtetéseket vont le, így érdemi döntésével a másodfokú bíróság nem értett egyet.

[35] A fellebbezés egyrészt kifogásolta az elsőfokú bíróság eljárását az utólagos bizonyítás körében előterjesztett felperesi bizonyítékok figyelembevétele kapcsán. Az elsőfokú bíróság utalt ítélete indokolásában a Pp. 220. § (1) bekezdés a) pontjára, miszerint a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően a fél (perbeli esetben a felperes) akkor terjeszthet elő további bizonyítási indítványt, illetve bocsáthat rendelkezésre további bizonyítékot, ha a keresete alapjául hivatkozott tény bizonyítására szolgál, feltéve, hogy az utóbb keletkezett, vagy arról önhibáján kívül szerzett tudomást. Ugyanakkor annak

értékelését nem adta, hogy a felperes vonatkozásában az önhiba hiányára előadottakat miért fogadta el. A felperes e körben arra hivatkozott, hogy az utólagos bizonyítási indítványt az tette megalapozottá, hogy az érdemi tárgyalásra való készülést megelőzően az archivált e-mailes levelezésre „rászűrve” találta meg az újabb bizonyítékokat a saját levelezőrendszerében.

[36] Helytállóan mutatott rá az alperes a fellebbezésében, hogy a felperes által megjelölt ok a Pp. 220. § (1) bekezdés a) pontja szerinti kimentési oknak nem minősül. A felperes maga sem állította, hogy a hivatkozott e-mailek utóbb, a perfelvételt lezáró végzés meghozatalát követően keletkeztek, önhiba alapjául pedig az a körülmény nem szolgálhat, hogy a felperes a saját informatikai rendszerében fellelhető leveleket csak a bizonyítékok előterjesztésére nyitva álló határidő lejártát követően tekintette át. E körben nem mentesíti a felperest az a körülmény, hogy az alperes nem említette jogviszonyának fennállta alatt ezeket az e-maileket, hiszen az alperesnek nem volt ezirányú kötelezettsége a felperes felé. Így a 12. és 14. sorszámú beadványban előterjesztett további – 2020. június 16-án és 17-én az alperes által elküldött – magyar, angol, illetve német nyelvű e-maileket sem lehetett bizonyítékként jogszerűen figyelembe venni. Mindez nem az elsőfokú ítélet hatályon kívül helyezését eredményezte – a Pp. 379.§ - 381. §-a szerinti ok hiányában -, hanem az e körben tett megállapításokat mellőzi a másodfokú bíróság a tényállásból.

[37] Megalapozatlanul hivatkozott ugyanakkor az alperes a közös megegyezés 8. pontjában rögzített joglemondásra vonatkozó érvelésének figyelmen kívül hagyására, eljárásjogi szabálysértés e körben nem állapítható meg. Az elsőfokú bíróság helyesen utalt az irányadó – Pp. 216. § (1) bekezdés a) pontja és 217. § (2) bekezdés a) pontja szerinti – jogszabályi rendelkezésekre. Hangsúlyozza a másodfokú bíróság, hogy az írásbeli ellenkérelemben a Pp. 199. §-ában megjelölteket kell feltüntetnie a félnek, így a (2) bekezdés b) pontjában rögzítetteket az érdemi védekezés részeként. Ilyennek minősülnek a védekezést megalapozó tényekre, azokat alátámasztó bizonyítékokra történő hivatkozások, nyilatkozatok. A felek között nem volt vitatott, hogy a jogviszony közös megegyezéssel szűnt meg, az erre vonatkozó okiratot a felperes már keresetlevele mellékleteként csatolta, olyan új tényállítást a felperes nem tett, amellyel okozati összefüggésben az alperesi védekezést megváltoztató új körülmény felmerült volna. A rendelkezési elvre figyelemmel a védekezés kereteit az ellenérdekű félnek kell meghatároznia és nem a bíróságnak kell hivatalból értékelnie az okiratok tartalmát anélkül, hogy arra nézve az alperes érdemi védekezést előadott volna. Az érdemi védekezés részeként az alperesnek kell előadnia a védekezést megalapozó nyilatkozatát a kereset minden olyan érdemi elemére, amellyel szemben ellenvetése van és védekezni kíván, a jogvita kereteit a felek hivatkozásai adják. A bíróságnak nem vitatottnak, illetve nem ellenzettnek kell tekinteni azokat a felperesi állításokat, amelyekre nézve az alperes nem tett vitató nyilatkozatot érdemi védekezésében.

[38] A fentiek alapján figyelembe vehető bizonyítékok, illetve a joglemondásra való nyilatkozat értékelése hiányában is helytállóan hivatkozott az alperes a fellebbezésében arra, hogy nem sértette meg a felperes jóhírnevét és megalapozatlanul marasztalta ítéletében az elsőfokú bíróság.

[39] Peradat, hogy az alperes az e-mail 1. üzenetet a felperes jelentős üzleti partnerének, a cég1 képviselőjének küldte ki, illetve az e-mail 2. üzeneteket általa sem vitatottan szintén az alperes korábbi partnerének, a cég2 képviselőinek, valamint általa elismerten az e-mail 1. üzenettel azonos tartalmú, az alperes létszámcsoökkentésével kapcsolatos üzenetet küldött 98 magyar üzleti partnernek.

[40] Az Mt. 8. § (1) bekezdése a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelméről, mint általános magatartási szabályról általános korlátozást fogalmaz meg, e szerint a munkaviszony fennállása alatt a munkavállaló főszabályként nem tanúsíthat olyan magatartást, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. Ebbe a körbe tartoznak az olyan munkáltatói érdekek, amelyek a piaci, üzleti környezetben való megjelenéshez kapcsolódnak. A 8. § (2) bekezdése általános korlátozásként írja elő a munkavállaló számára, hogy munkaidején kívül sem tanúsíthat olyan magatartást, amely közvetlenül és ténylegesen alkalmas munkáltatója jóhírnevének, jogos gazdasági érdekének vagy a munkaviszony céljának veszélyeztetésére. A 8. § (4) bekezdése szól arról, hogy a munkavállaló a munkája során tudomására jutott üzleti titkot is köteles megőrizni, anélkül azonban, hogy az üzleti titok fogalmát meghatározná. Erről a Ptk. 2:47. § (1) bekezdésének hatályon kívül helyezése folytán, 2018. augusztus 9-től az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény 1. § (1) bekezdése ad fogalmi meghatározást.

[41] Az Mt. 8. §-ában rögzített, a munkáltató jogos gazdasági érdekének védelmére vonatkozó fentebb említett kötelezettségek az együttműködési kötelezettség részét képezik, annak tartózkodási kötelezettséget előíró különös megjelenési formájaként, azonban nem minősülnek a munkáltató, mint jogi személy személyhez fűződő jogának, ahogy erre helyesen hivatkozott az alperes a fellebbezésében. Annak megsértése valóban eredményezhet különböző munkáltató intézkedéseket akár a jogviszony megszüntetésével, akár az esetlegesen okozott kár megtérítésével kapcsolatosan – ennek közvetlen felmerülésére azonban a felperes maga sem hivatkozott -, de sérelemdíj alapjául szolgáló tényállást és az azokhoz kapcsolódó szankciók alkalmazhatóságát nem alapozhat meg.

[42] Az Mt. 9.§ (1) bekezdése alapján a munkaviszonyok esetében alkalmazandó Ptk. 2:42-54. §-ai a személyiségi jogok védelme körében ezekről a jogokról a Ptk. taxative felsorolást nem ad, csak példálózó felsorolást rögzít a 2:43. §-ban, azonban annak mindenképpen a személy (természetes vagy jogi) lényegéhez kapcsolódó jognak, személyiségének/személyének lényegét képező tulajdonságához kötődőnek kell lennie. Ezzel szemben a munkáltató jogos gazdasági érdeke nem a jogi személy személyéhez, hanem annak gazdasági érdekéhez, piaci pozíciójához, üzleti érdekeihez kapcsolódik, így nem személyhez fűződő jogként védendő érdeknek minősül.

[43] Arra is helytállóan hivatkozott az alperes a fellebbezésében, hogy a felek között – a felperes által sem vitatottan – versenytilalmi megállapodás nem volt, így értelemszerűen

ehhez kapcsolódó igényeket sem érvényesíthetett a felperes abból kifolyólag, hogy esetlegesen a volt munkáltató üzleti partnerénél létesített a munkavállaló új munkaviszonyt.

[44] A fentebb említettek szerint az üzleti titok védelmét általános magatartási követelményként az Mt. nevesíti, megsértésére az Ütv. tartalmazza - a 7. §-ában - az igénybe vehető szankciókat. Ezek között a sérelemdíj megfizetésére alapított igény nem szerepel, a jogsértő magatartástól való eltiltás azonban igen. Az elsőfokú bíróság azonban ezt a szankciót a felperes jogos gazdasági érdekének és jóhírnevének sérelme miatt alkalmazta, amire a kifejtettek szerint jogszerű lehetőség nem volt.

[45] Nem osztotta ugyanis a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság azon álláspontját sem, hogy az alperes megsértette a felperes jóhírnevét az általa kiküldött e-mailek tartalmával. A Ptk. kommentárja értelmében a jóhírnév megsértése felróhatóságra jó- vagy rosszhiszeműségre tekintet nélkül is megállapítható, és bármilyen módon való elkövetése jogellenes, a jogszabály példálózó jelleggel a leggyakoribb és tipikus hírnévrontó magatartásokat emeli ki. A jóhírnévre vonatkozó jogsértés akkor valósul meg, ha valaki más személyre sértő közlést tesz, a közlés tényállítást tartalmaz és valótlan állít vagy híresztel, vagy a valóságot hamis színben tünteti fel. Ezen gondolat kifejtésére alkalmas mód lehet a szóbeli vagy írásbeli információ átadás, tényállási elemként meg kell jelennie a közlés érintett személyt sértő jellegének, illetve a kifogásolt magatartásnak általános közfelfogáson alapuló objektív szempontok szerinti megítélésére van szükség.

[46] A jóhírnév megsértésére irányuló igény elbírálásakor általánosságban abból kell kiindulni, hogy a jóhírnév a személy társadalomban betöltött szerepének értékelését befolyásoló ismereteket jelenti, amelyek csak akkor képezhetik a társadalmi értékelés reális alapját, ha azok az objektív valóságot fejezik ki. A törvényi tényállásból következően a jóhírnév akkor sérül, ha a személyt érintő tényállítások objektíve valótlan tartalmúak, és ezáltal alkalmasak a személy hátrányos értékelésének a befolyásolására, azaz sértő tartalommal bír. A személyre vonatkozó valótlan tényállítás csak akkor minősül jogsértésnek, ha a közmegítélés szerint alkalmas arra, hogy hátrányosan befolyásolja a sértett társadalmi megítélését. Ennek azért van jelentősége, mert a jogsértés megállapításánál elsősorban nem az érintett személy szubjektív érzését kell megítélni, hanem azt kell vizsgálni, hogy a közmegítélés alapján sértőnek lehet-e minősíteni az adott valótlan tényállítást.

[47] A felperesnél 2020. májusában létszámcsökkentésről határozott a management, amely a felperes által sem vitatottan valós tényállításnak minősül, erre figyelemmel nem lehet alkalmas a jogi személy hátrányos értékelésének befolyásolására és sértő jellegű tartalomnak sem minősülhet. Az a körülmény, hogy esetlegesen az alperes olyan személyek nevét is rögzítette e-mailjében, akiknek már a létszámcsökkentést megelőzően megszűnt a jogviszonya, valótlan tényállításnak nem tekinthető. A felperes üzleti pozíciójának esetleges gyengülésével kapcsolatos következtetések levonása szintén nem alperesi tényállításnak minősülnek, és nem a felperes jóhírnevét sértő kijelentések. A gazdasági érdek veszélyeztetésének esetleges megvalósulása ugyancsak nem a jóhírnév sértés, mint személyiségi (személyhez fűződő) jog kategóriájába esik, az elsőfokú bíróság által

hivatkozott jogesetek a munkaviszonyok megszüntetésének jogszerűségét rögzítik az ilyen helyzetekre.

[48] Az e-mail 2. üzenetben a felperes valótlan tényállítást szintén nem tett, versenytilalmi megállapodás hiányában a perbeli munkaviszony fennállása alatt az alperes részéről új munkaviszony létesítése szintén nem szankcionálható a kereseti kérelemben előadottak és az elsőfokú ítéletben rögzítettek szerinti jogkövetkezmennyel, a személyiségi jogsértés hiányában sérelemdíj iránti igény megalapozottan nem érvényesíthető. Az alperes által elismerten az üzleti partnereknek megküldött „búcsú e-mailek” önmagukban nagyságrendjük és „komor” hangvételük okán jóhírnév sértés megállapítását nem teszik lehetővé, azokban valótlan tényállásítás nem szerepel.

[49] Mindezekre figyelemmel az elsőfokú bíróság a felperesi munkáltató személyhez fűződő jogának megsértése hiányában a Ptk. 2:51. §-a szerinti objektív szankciókat és a 2:52. § (2) és (3) bekezdése szerint meghatározott sérelemdíjról is megalapozatlanul döntött, annak feltételei nem álltak fenn.

[50] A fentiekre tekintettel a másodfokú bíróság az elsőfokú bíróság döntését fellebbezett részében a Pp. 383. § (2) bekezdése alapján megváltoztatta és a keresetet elutasította.

Záró rendelkezések

[51] A másodfokú bíróság döntése alapján a felperes pervesztes lett, így köteles a Pp. 82. § (1) bekezdése alapján az alperesi első- és másodfokú perköltségének megfizetésére. Az alperes a 81. § (5) bekezdése szerint felszámított költségére tartott igényt 28 munkaóra ráfordítást igazolva az első- és másodfokú eljárással felmerült eljárási cselekményekkel kapcsolatban, 25.000 forint/óra munkadíjjal számolva és azt 700.000 forint + áfa összegben határozta meg. Ennek összegét a másodfokú bíróság a 32/2003. (VIII. 22.) IM rendelet 2. § (2) bekezdése alapján mérsékelte, mivel úgy ítélte meg, hogy az igényelt összeg nem áll arányban az elvégzett ügyvédi tevékenységgel, a perbeli cselekményekre, az ügy bonyolultságára, a beadványok munkaigényességére figyelemmel. Eltúlzottnak találta a felszámításban az előkészítő iratok elkészítésére fordított 11 óra időtartamot, mert a megjelölt 3 beadvány összesen 6 oldal terjedelmű, illetve jelentősen eltúlzott a 8 oldalas fellebbezés elkészítésére és beadására megjelölt 11,5 óra időtartam is. Ezeket az ítéltábla mindösszesen 8,5 óra munkaidő ráfordításban találta megalapozottnak (megszerkesztésre és elektronikus benyújtásra is figyelemmel). Ehhez adódik a tárgyalásokon való megjelenéssel felszámított további 5,5 óra, ez mindösszesen 14 munkaóra, melynek ellenértéke a megjelölt óradíj alapján 350.000 forint + áfa összeget tesz ki.

[52] A peresztes felperes az elsőfokú bíróság ítéletének fellebbezéssel nem érintett részét illetően kiszabott illetéken felül a Pp. 102. § (1) bekezdése alapján köteles az Itv. 39. § (1), (3) bekezdése, 42. § (1) bekezdés a) pontja és 46. § (1) bekezdése szerinti első- és másodfokú illeték viselésére. Az illeték alapjául így 1.900.000 forintot (1.300.000 + 600.000) vett figyelembe a másodfokú bíróság. Az alperes a költségmentesség és a költségfeljegyzési jog polgári és közigazgatási bírósági eljárásban történő alkalmazásáról szóló 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja szerinti tárgyi költségmentes perben – tévesen – lerótt fellebbezési illeték visszatérítésére jogosult az Itv. 80. § (1) bekezdés f) pontja alapján.

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

Budapest, 2021. november 16.

dr. Orosz Andrea s.k.

dr. Szalai Beatrix s.k.

dr. Laczó Adrienn Lilla s.k.

a tanács elnöke

előadó bíró

bíró