

A Kúria a dr. Kadlót Erzsébet ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Oláh Tamás ügyvéd által képviselt alperes ellen rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróságnál 6.M.1334/2011. alatt megindított és másodfokon a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.929/2013/6. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2015. június 24. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.929/2013/6. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott részét nem érinti, egyebekben hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 150.000 (egyszázötvenezer) forint és 40.500 (negyvenezer-ötszáz) forint áfa felülvizsgálati eljárási költséget.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az államnak - külön felhívásra - 1.855.000 (egymillió-nyolcszázötvenötezer) forint felülvizsgálati eljárási illetéket.

I n d o k o l á s

A felperes - a felülvizsgálati kérelemmel is érintett keresetében - annak megállapítását kérte, hogy az alperes jogellenesen szüntette meg a munkaviszonyát rendkívüli felmondással, ezért annak jogkövetkezményeit igényelte az alperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

A Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság 6.M.1334/2011/53. számú ítéletével az alperes 2011. október 25-ei fizetési felszólítását hatályon kívül helyezte, kötelezte, hogy fizessen meg a felperesnek 91.400 forintot, valamint tájékoztassa a munkatársakat a 2011. szeptember 23-ai közleménnyel azonos módon, hogy „a közleményben foglaltakkal a felperes jó hírnevét megsértették, és tőle emiatt elnézést kérnek!” Ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasította. Rögzítette, hogy mind a két fél viseli a felmerült perköltséget. Kötelezte a felperest, hogy fizessen előlegezett perköltséget, valamint illetéket.

A közigazgatási és munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2010. október 1-jétől állt az alperes alkalmazásában projekt manager - projekt vezető munkakörben. Ezt megelőzően 2010. februárjától megbízási jogviszony keretében látta el a munkakörével megegyező feladatokat.

A felperes a munkaszerződés aláírásával kinyilvánította, hogy tájékoztatást kapott az 1992. évi XXII. tv. (rég. Mt.) 76. §-ának (7) bekezdésében foglaltakról. A munkaviszonya alatt cégautó használatára volt jogosult, amely magáncélú igénybevételre is kiterjedt az alperes szabályzata szerint. A munkáltató ezenkívül laptopot és B. telefont is biztosított, amelyek használatát ugyancsak belső szabályzatba foglalták. A munkaköri leírása szerint

az alperes belső szabályzatai, ISO előírásai, és egyéb projekttel összefüggő kötelező érvényű előírásai betartásáért a felperes felelősséget vállalt.

A túlmunkadíj elszámolásával összefüggésben a felek között vita alakult ki, és a munkavállaló ezen igény érvényesítése céljából az alperessel szemben felszámolási eljárást is kezdeményezett. Ezt követően az alperes 2011. szeptember 30-án a felperesnek 3.360.119 forint rendkívüli munkavégzésért járó díjat, továbbá 547.211 forint késedelmi kamatot, és 808.625 forint perköltséget utalt át.

A felperes 2011. márciusában az alperes sz. telephelyén megalapította a P.D.SZ. helyi szakszervezeti csoportját, amelynek vezető tisztségviselőjévé választották. A projektvezetői munkaköre 2011. márciusára „kiüresedett”, ugyanis a P. implementációs projekttel kapcsolatos feladata ekkorra befejeződött. A sz.P. raktár 2011. áprilisára elkészült, a gyár termékeinek különböző országból történő beszállítása megkezdődött, azaz a projekt operatív szakasza elindult. A felperes 2011. márciusától kezdődően munkaköri feladatainak tényleges ellátása nélkül változatlanul megkapta a munkabérét, és a munkaszerződésben kikötött összes járandóságát. 2011. augusztus 11-én írásban tájékoztatták arról, hogy állásidőn van.

A munkáltató 2011. szeptember 21-én délelőtt felhívta a felperest arra, hogy a cég által biztosított laptopot adja át az I. osztály számára biztonsági mentés céljából. A felperes annak érdekében, hogy a munkáltató engedélyezze az alperes által biztosított számítógépen tárolt személyes adatainak elmentését, kihívta a rendőrséget, majd annak kiérkezését követően az alperes ügyvezetője írásban is megerősítette annak engedélyezését, hogy a felperes személyes adatait lementse. Ezt követően D.ZS. és J.S. alperesi munkavállalók váltott jelenlétében több órán keresztül adatmentést és adattörlést végzett, valamint egy kisolló segítségével a laptop külső borítóját megbontotta, azonban a winchester eltávolítására nem került sor, azt visszaszerelte. A felperes a munkáltató többszöri felszólítása ellenére sem hagyta abba az adattörlést és mentést, engedély nélkül telepített a laptopra ún. Fájl Shredder nevű szoftvert, amely azt a célt szolgálta, hogy az általa törölt adattartalom utóbb informatikus segítségével se legyen visszaállítható. A laptopon az alperes bizalmas, üzleti titkot képező adatai és a felperes személyes, privát használatból eredő adatai voltak, köztük néhány morális kérdést felvető fénykép is. A felperes az alperes ügyvezetőjének, valamint az alperes humánerőforrás igazgatójának ismételt felszólítására sem hagyta abba a laptopon történő tevékenységet, a délutáni órákban ismételten kihívta a rendőrséget, majd annak kiérkezését követően a számítógép leadása mellett a laptopról CD lemezre és pendrive-ra mentett adatokkal elhagyta a munkavégzési helyet.

A munkáltató ezt követően az alperes dolgozóinak tájékoztatására biztosított faliújságon közleményben értesítette a munkavállalókat arról, hogy a felperes 2011. szeptember 23-ától fogva kizárólag a

kinti helyiségeket használhatja, azaz a bejáratnál található közös helyiséget, ebédlőt, és transzport irodát, nem léphet be a raktárba, illetve az iroda területére. A tájékoztatás indokolása a 2011. szeptember 22-én történeteket tartalmazta.

A munkáltató a felperestől birtokba vett, általa használt laptopot megküldte a K. Zrt-nek adathelyreállítás céljából. A felperes 2011. szeptember 29-én a K. Zrt-t arról tájékoztatta, hogy a laptopon található adatok a saját, és a szakszervezet tulajdonát képezik, azokkal kizárólag ő rendelkezik, az alperesnek ilyen joga nincsen. Tájékoztatta, hogy a szakszervezeti adatok az adatvédelmi törvény alapján különleges személyi adatnak minősülnek, és állította, hogy a munkáltató mindent elkövet a szakszervezeti tevékenység felszámolása és akadályozása érdekében. A K. Zrt. erre tekintettel a helyreállítást nem kezdte meg, a munkáltató megkeresésére a L. Kft. végezte el a feladatot.

A felperes személyes meghallgatását követően a munkáltató 2011. október 17-én rendkívüli felmondással élt. Ebben rögzítette, hogy a 2011. szeptember 22-én történetekkel összefüggésben részletes bizonyítási eljárást folytatott le, amely 2011. október 3-án zárult.

A rendkívüli felmondás indokolása szerint a munkáltató I. szabályzatát a felperes megsértette azzal, hogy nyíltan szexuális tartalmú adatokat tárolt a munkáltató tulajdonát képező laptopon, megszegve az ilyen jellegű tartalmak tárolására vonatkozó munkáltatói előírást. Közel 1000 db munkavégzéssel kapcsolatos adatot (fájlt) semmisített meg szándékosan, amelyek a munkáltató kizárólagos tulajdonát képezték, egyben üzleti titoknak minősültek. Ezzel megsértette a munkaszerződés bizalmas információ kezelésére vonatkozó előírásait, és súlyosan veszélyeztette a munkáltató jogos gazdasági érdekeit. Jogosulatlanul telepített szoftvert a munkáltatói tulajdonát képező laptopra annak ellenére, hogy ez szigorúan tilos a „...felhasználó közvetlen felettese és az I. (I) osztályról egy felhatalmazott személy” előzetes engedélyének hiányában. Továbbá jogosulatlanul telepített szoftvert, az ún. Fájlfeldolgozó nevű programot, azért, hogy a fent említettek szerinti tartalmat törölje és a munkáltatói bizalmas információt megsemmisítse. A program letöltése, alkalmazása azt a célt szolgálta, hogy a munkáltatót megakadályozza abban, miszerint a törölt állományt helyreállítsa.

A munkáltató tulajdonhoz való jogát is megsértette a felperes, amikor megtagadta azt a munkáltatói utasítást, hogy az általa biztosított laptopot egy biztonsági mentés készítésének időtartamára adja vissza. A laptopot több óra elteltével volt csak hajlandó visszaszolgáltatni, amely időszak alatt azt kivonta a munkáltató rendelkezése alól, ennek pedig semmilyen méltányolható indoka nem volt. A felperes által hangoztatott magán- és szakszervezeti adatvédelem a szakvélemény tükrében nyilvánvalóan valótlan. A felperes azon időtartam alatt, amikor a laptopot kifejezett utasítás ellenére magánál tartotta, illegális tartalmat

és munkáltatói tulajdont képező adatállományt semmisített meg.

A felperes szemtanúk előtt feszegette a laptop winchesterét, amely cselekmény a munkáltatói tulajdon rongálásának, de legalább annak kísérletének minősül.

Az, hogy ezen cselekményének nincsen semmilyen méltányolható indoka, például technikai, elektronikai, akár mechanikai probléma, csak a 2011. október 1-jén készült szakvéleményből vált kétséget kizáróan megállapíthatóvá. A szakvélemény szerint a felperes a teljes és helyreállíthatatlan adatmegsemmisítés céljából követte el a rongálást. A felperes az 1000 db munkavégzéssel kapcsolatos adat törlésével a munkaszerződés és munkáltatói szabályzatok kirívó megsértésén túlmenően a munkáltatói tulajdon megsemmisítését is megvalósította.

A jóhiszemű együttműködési kötelezettség megsértése és valótlan tartalmú nyilatkozatok megtétele körében azt tartalmazza a felmondás, hogy az alperes 2011. szeptember 23-án tájékoztatta a felperest, miszerint az incidens sorozat kivizsgálására belső vizsgálatot indít. Erre tekintettel a munkáltató ügyvezetője személyesen is tájékoztatta a P.D.SZ.-nek elnökét, M.L.-t az esetről, a vizsgálat aktuális állásáról és arról, hogy meg kívánja bízni a K. Zrt-t azzal, miszerint állapítsa meg, történt-e jogosulatlan adattörlés. A felperes ebből a forrásból tudomást szerzett a munkáltató tervezett vizsgálati lépéséről, és annak megghiúsítása végett olyan nyilatkozatot tett, miszerint a laptopon található adatok kivétel nélkül az ő, illetve a szakszervezet tulajdonát képezik. Erre tekintettel tagadta meg a K. Zrt. a megbízás teljesítését, és a munkáltató kénytelen volt egy másik szolgáltatóhoz fordulni. Az elkészült szakvéleményből kiderült, hogy a laptopról a felperes megsemmisítette az adatok mintegy 99 %-át, amelyek a munkáltató tulajdonát képező bizalmas információk voltak, tehát a vizsgálati eljárás megghiúsítása érdekében szándékosan félrevezette a K. Zrt-t.

A felperes annak érdekében, hogy a fent említett cselekmények végrehajtásához időt nyerjen, „ráhívta” a rendőrséget a munkáltatóra azzal a valótlan bejelentéssel, hogy őt megfélemlítik és személyes szabadságában korlátozzák. A felperes 2011. október 5-én védekezésre biztosított meghallgatása során sem volt hajlandó válaszolni arra a kérdésre, hogy a megfélemlítés, illetve a személyes szabadságban történő korlátozás okán tett-e feljelentést a munkáltatóval szemben.

A munkáltató szerint a megvalósított magatartás az Mt. 96. §-ának (1) bekezdése szerint a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tette. A felperes az ügyvezető és a biztonsági szolgálat kérésének ellenszegült, a HR vezető távozásra történő felszólítását megtagadta, az alaptalan bejelentésre történt rendőrségi kivonulás pedig megbotránkozást keltett a munkavállalók körében és alkalmas volt arra, hogy a munkáltató megítélését, tekintélyét és jó hírnevét nagy nyilvánosság előtt csorbítsa.

Súlyosbító körülményként vette figyelembe a munkáltató azt a tényt,

hogy a felperes az egyik legmagasabb beosztású managerként dolgozott egy azóta felosztott nemzetközi csapat tagjaként, kiemelkedően bizalmi és ezzel összefüggésben az egyik legjobban fizetett és elismert pozíció volt az övé. A munkája kapcsán a munkáltató működésével kapcsolatos szinte minden bizalmas információhoz hozzáférhetett.

A fenti indokok bármelyike önállóan is alkalmas arra, hogy a munkáltatóban olyan mértékű bizalomvesztést okozzon, amely az együttműködést teljesen kizárta teszi.

Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a felperes a munkaszerződése értelmében jogosult volt a B. telefon és vállalati laptop használatára, amelyre - e pont értelmében is - a vállalati belső szabályok az irányadók. A felperes kijelentette több alkalommal, hogy a cégnél a kommunikáció elfogadott formája az e-mail váltás, ami feltételezi az informatikai rendszer használatát. A felperes rendelkezett e-mail fiókkal, és használta az alperes által biztosított hálózatot.

A munkaköri leírásából megállapítható volt, hogy a felperes a munkaszerződés és a törvény szabályain kívül az alperesi szabályzatok, ISO előírások és egyéb projekttel összefüggő kötelező érvényű előírások betartására is köteles volt. Tudott a cég által biztosított laptop használatáról, és az arra feltölthető, telepíthető szoftver tartalmakra vonatkozó belső előírásokról. Saját korábbi állításával szemben előadott azon érvelését, hogy az Mt. 6. §-a alapján az alperes az I.P. nem közölte, nem fogadta el a bíróság, és azt sem, hogy a munkáltatói jogkörgyakorló ügyvezető nem közölte ezt a felperessel, és oktatást sem kapott annak tartalmáról.

A felperes által bejelentett tanúk arról számoltak be, hogy nem ismerik az I.P. szabályait, a belső internetes rendszert. N.H.A., Sz.P., D.ZS., J.S. tanúk és Sz.M. felperesi állítással szemben azonban cáfolták, hogy a belső szabályzatok - köztük a számítógépek használatára vonatkozó I.P. - a cég intranetes rendszerén ne lennének elérhetők.

A bíróság megállapította, hogy az alperes az általa rendelkezésre bocsátott számítógépek és laptopok magáncélú használatát alkalmoszerűen engedélyezte amennyiben az elhanyagolható mértékű erőforrást emészt fel, és nem akadályozza az alkalmazottak eredményességét, nem zavar semmilyen üzleti tevékenységet, és a többi alkalmazott számára sem okoz aggodalmat, illetve jogi vagy morális problémákat.

A felperes elismerte, hogy saját célra ugyan, de szexuális tartalmú anyagot céges laptopon tárolt, amit az alperes a fenti követelmény megsértéseként értékelte és egyúttal bizalomvesztést okozott nála.

Az alperes a felperest 2011. október 5-én meghallgatta. Ekkor többek között kijelentette, hogy nyilvánvalóan tisztában van az I.P.-val, a laptopon szereplő összes létező fájlról mentést, törlés-felülírást végzett és nem szelektált folderenként, hanem együttesen kezelte az összes adatot. Az obszcén, pornográf képekkel

nem sértett I.P.-t, mert lehetőség van a gép privát célú használatára. A képek nem obszcénok, és azok saját felhasználásra készültek.

A felperes által 2011. szeptember 22-én nem vitásan céges laptopra telepített, internetről letöltött „Fájl Shredder” nevű szoftver ugyancsak az előbb említett szabályokba ütközött. A bíróság megállapította, hogy a felperes a laptopok használatára vonatkozó fent említett szabályokat ismerte, hiszen a H.A. HR vezető által küldött összefoglaló szabályzatot megkapta, és azt maga is csatolta a perben. A felperes azonban állította, hogy ekkor nem rendelkezett céges számítógéppel, ugyanis ebben az időpontban még a sajátját használta, így e szabályozóval nem kellett foglalkoznia. A bíróság szerint ebből azonban nem következik, hogy az általa igényelt laptop átvételekor a korábban közölt I.P. szabályait nem kellett volna betartania.

A felperes a 2011. október 5-ei meghallgatási jegyzőkönyvben elismerte, a program feltelepítésének célja az volt, hogy a személyes adatait, valamint a szakszervezeti adatokat mint különleges és általa védendő adatokat a törlés után se lehessen visszaállítani. Ekkor – sietségből ugyan – az alperes tulajdonát képező céges adatok törlésére is elindította az általa feltelepített szoftver segítségével a törlés-felülírást.

A felek munkaszerződésének szerint minden munkáltató tulajdonában lévő információ, anyag, amelyhez a munkavállalónak hozzáférése van, bizalmas, amelyeknek ilyen formában történő kezelése kötelező előírás. Megállapítható volt, hogy a felperes a munkaviszonyból eredő kötelezettségét szándékosan, és a bíróság szerint jelentős mértékben sértette meg azzal, hogy a munkáltató által tiltott szoftver telepítésével, az alperes üzleti titkát képező, bizalmas információt tartalmazó adatait is megkísérelte véglegesen törölni, ami előírásba ütköző.

A felperes nem igazolta, hogy az általa törölt céges adatokról készült másolat, továbbá tudta, hogy biztonsági adatmentés céljából szükséges a számítógép átadása, ennek ellenére az adatokat végleges szándékkal törölte. Az alperestől csupán arra kapott engedélyt, hogy a személyes adatait lementse, az alperes bizalmas adatai törlését nem engedélyezték a számára, sőt a becsatolt hangfelvételtől készült leírásból az sem következik, hogy Sz.M. engedélyezte az üzleti adatok pendrive-ra történő lementését.

A felperes hivatkozott arra, hogy a jogai megóvása és az alperes fellépése miatt hívott 2011. szeptember 22-én rendőrt a munkáltatóhoz, azonban ennek szükségességét nem igazolta, és az alperes meghallgatása során sem adott rá magyarázatot. A periratokból megállapíthatóan a felperes a rendőrség második kitérőjét követően adta le a laptopot és távozott az alperestől.

A rendkívüli felmondásban közölt indokok közül az, hogy a felperes tiltott szoftvert telepített, a cég bizalmas adatát letörölte, és azon az előbbi szoftver segítségével törlés-felülírást eszközölt, valamint a rendőrség több alkalommal való indokolatlan kihívásával

az Mt. 96. § (1) bekezdés a) pontjában foglaltak megvalósultak. A bíróság ettől függetlenül is a fenti magatartásokat olyannak ítélte, amelyek alkalmasak voltak a munkáltató bizalmának elvesztésére és emiatt azt is jogszerűnek fogadta el, hogy a munkáltatótól a felperes munkaviszonyának fenntartása nem volt elvárható.

A felperes nem igazolta, hogy az alperes az általa alapított szakszervezet ellehetetlenítésén munkálkodott, vagy emiatt kívánta a felperest eltávolítani, célja a szakszervezeti adatok, a munkavállalók szakszervezeti hovatartozásának megismerése lett volna. Ezzel szemben azt a felperes sem vitatta, hogy 2011. szeptember 22-én történő laptop átadásra való felszólítás célja egy arról készítendő biztonsági adatmentés, amit az alperes jogszerűen megtehetett. A munkáltató igazolta, hogy a laptop nagy mennyiségű, a felperes munkaszerződésében bizalmasnak minősített adatot tartalmazott, amit ő letörölt. Abból, hogy a felperes a cég által biztosított munkaeszközön személyes, vagy szakszervezeti adatokat tárol, nem következik, hogy emiatt a munkáltató a munkaeszközt ne kérhetné vissza. A bíróság azzal is egyetértett ugyanakkor, hogy a munkáltató a birtokába jutott munkavállalói adatokkal összefüggésben célhoz kötötten, és a jogszabályi rendelkezéseket betartva köteles eljárni az Mt. 3. §-ának (4) bekezdésére figyelemmel. A felperes feljelentése folytán a nyomozó hatóság a jogosulatlan adatkezeléssel elkövetett személyes adattal visszaélés miatti eljárást azonban megszüntette.

A személyes adatok védelmével kapcsolatban kifejtettek a fentiek tükrében irrelevánsak, ugyanis a bizalmas üzleti adatok sérelmével kapcsolatban megvalósított felperesi cselekmények képezik a jogszerű felmondási okot, így ezek képezhették jelen eljárásban a vizsgálat tárgyát.

A bíróság az alperes fizetési felszólítását nem találta megalapozottnak, ezért azt hatályon kívül helyezte.

A felperes jó hírnevének megsértésével kapcsolatos kérelmét részben találta alaposnak, és az 1959. évi IV. törvény (régi Ptk.) 84. § (1) bekezdés c) pontja alapján az alperest kötelezte arra, hogy a munkavállalóit tájékoztassa a felperes jó hírnevének megsértéséről, és emiatt elnézést kérjen. Önmagában a jogsértés bekövetkezte azonban nem alapozza meg a nem vagyoni kártérítést, ebben a körben pedig a felperes bizonyítást felajánlani nem tudott.

Az alperes 2011. márciusától a felperest a munkakörében nem foglalkoztatta, azonban a tanúvallomásokból kiderült, hogy a projektmanageri feladatok megszűntek, és a munkavállaló változatlanul megkapta a bérét, valamint egyéb járandóságát az állásidőre vonatkozóan is.

A felperes fellebbezése folytán eljáró Budapest Környéki Törvényszék 8.Mf.23.929/2013/6. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében helybenhagyta. Kötelezte a felperest perköltség, valamint fellebbezési illeték viselésére.

A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a felperes belső szabályzatok, így az I.P. előírásainak betartására munkaszerződése és munkaköri leírása alapján köteles volt. A szabályzat megszegése szempontjából nem annak közlési módja és jogszerűsége volt elsődlegesen irányadó, hanem az, hogy az alperes által 2011. október 5-én a felperes meghallgatásáról felvett jegyzőkönyv szerint a belső vizsgálat során a felperes maga is elismerte, miszerint az I.P.--val tisztában volt. Ebből következik, hogy a felperesnek lehetősége volt a laptop használatra vonatkozó kötelezettségek megismerésére, így e körben nyilatkozat elmaradására, vagy az oktatás hiányára munkajogi szempontból alappal nem hivatkozhat.

A külső forrásból származó szoftver telepítését már a felperes által a keresetlevélhez csatolt, korlátozott magánhasználatot engedélyező szabályzat is egyértelműen tiltotta, kivéve, ha a felhasználó közvetlen felettese, vagy az I. Osztályról egy felhatalmazott személy azt engedélyezte. A felperes enélkül telepítette a szoftvert, és az engedély beszerzését meg sem kísérelte.

Az alperes nem a személyes és a szakszervezeti, hanem a céges adatok törlését róta a felmondásban a felperes terhére, ezért annak nem volt jelentősége, hogy a munkáltató előzetesen a magán- és a szakszervezeti adatoknak csak a mentését, vagy azok törlését is engedélyezte. Az elsőfokú bíróság ezért helyesen értékelte a program telepítését a felperes terhére.

A munkáltatót a céges adatok feletti rendelkezési jog ugyanúgy megillette, mint a felperest személyes adatai védelme, ennek ellenére a munkavállaló bár tudta, hogy az alperes a laptopon céges adatokra vonatkozó biztonsági mentést tervez, azokat annak hozzájárulása nélkül felülírta, törölte. A munkáltató a tervezett intézkedés célját közölte, annak felülbírálására a felperesnek nem volt jogszerű lehetősége, ezért ebben a helyzetben a laptopon található, szerverre esetleg korábban már felmásolt céges adatokat szabadon nem törölhette. Az alperes a felmondásban nem az adatok adatvédelmi törvény szerinti végleges megsemmisítését, hanem azok laptopról való törlését róta a felperes terhére. Az is megállapítható volt, hogy a munkavállaló által telepített szoftverrel történő adatok helyreállítására kizárólag az alperes által megbízott cégnek, különleges eljárás alkalmazásával volt lehetősége.

A helyreállított adatokról készült lista nem támasztotta alá a felperesnek azon védekezését sem, hogy a céges adatok nagy része e-mailben keletkezett, melyek rendszeresen mentésre kerültek az alperesi szerverre. A lista ugyanis csak 16 db e-mail helyreállítását tartalmazta 996 szöveges dokumentummal és fájljal, valamint 35 db képpel és videóval szemben.

A másodfokú bíróság rámutatott arra, hogy a felperes nem támasztotta alá a munkáltató megfélemlítő, erőszakos fellépését, ami jogai védelme érdekében tette szükségessé a rendőrség

kihívását. Az alperesnek az az intézkedése, hogy a tulajdonát képező laptopot adatmentésre elkérte, önmagában nem volt jogszerűtlen és nem járt szükségszerűen a védett adatok kezelésével, mint ahogy az adatmentés a felperes személyes adatait tartalmazó mappát 2011. márciusában sem érintette.

Az alperesnek nem kellett a laptopot ellenőriznie, hogy megtudja, miszerint a felperes a helyi szakszervezeti csoport vezetője, azt pedig nem tudhatta, hogy a felperes a fényképezőgépéről milyen jellegű képeket töltött fel a gépére.

Az intézkedés jogszerűsége szempontjából nem volt különösebb jelentősége, hogy a felperes munkaköri feladatai ekkorra megszűntek-e, vagy más okból lehetősége lett volna-e az alperesnek a munkaviszony megszüntetésére. A másodfokú bíróság rámutatott, hogy a felperest a terhére értékelt jogellenes magatartás következménye alól az alperes utólagos, esetlegesen adatvédelmi törvénybe ütköző eljárása sem mentesíthetné. A rendeltetésellenes joggyakorlás megállapításához elegendő adat a másodfokú bíróság álláspontja szerint pedig nem állt rendelkezésre.

A felperes a fellebbezésében támadta a foglalkoztatási kötelezettség elmulasztásával kapcsolatos döntést. Az elsőfokú bíróság helyesen fejtette ki, hogy a foglalkoztatási kötelezettség megsértésének bizonyításán túl a munkavállalót terhelte volna a nem vagyoni kára mibenlétének a megjelölése és bizonyítása is. A felperes munkaköri feladatainak megszűnését a fellebbezésében is vitatta, de a nem vagyoni kárát még itt sem jelölte meg.

A felperes felülvizsgálati kérelme elsődlegesen a jogerős ítélet „megváltoztatására” irányult annak megállapítása mellett, hogy a munkáltató rendkívüli felmondása jogellenes volt. Kérte az alperest kötelezni 70.275.609 forint elmaradt munkabér és annak kamata megfizetésére, továbbá a saját tulajdonú gépjármű használatára figyelemmel 3.140.693 forint és annak kamata viselésére. Ezen túlmenően az alperes perköltség fizetésre kötelezését igényelte az őt illetékviselésre kötelező rendelkezésének mellőzésével. Másodlagosan a másodfokú ítélet elsőfokú bíróság ítéletére is kiterjedő hatályon kívül helyezését, és az elsőfokú bíróság új eljárásra és új határozat hozatalára utasítását indítványozta.

A felülvizsgálati érvelés szerint az eljáró bíróságok megsértették a Pp. 3. § (5) bekezdésében, 206. § (1) és (2) bekezdésében, 221. § (1) bekezdésében, 163. § (1) és (2) bekezdésében foglaltakat, valamint sérült az Mt. 3. § (1) és (3) bekezdése, illetve az Mt. 96. § (1) bekezdése.

A felperes álláspontja szerint az eljáró bíróságok a tényállást teljes egészében megalapozatlanul és többszörösen jogszabálysértően állapították meg. Az elsőfokú bíróság nem vizsgálta a felek közötti viszony megromlásának okát, és az adatvédelmi, adatkezelési, információs önrendelkezéssel kapcsolatos, az Alkotmányban, illetve a hatályos Alaptörvényben is kiemelten védett jogokkal kapcsolatos jogszerű felperesi magatartást és az alperesi szabályszegést.

A felperes tudomása szerint a laptopot magáncélra is használhatta,

ezért az állásidő során - tekintettel arra, hogy üzleti célra nem tehetette - kizárólag magán, részben pedig közérdekű célra vette igénybe a gépet. A magáncélú használatot a munkáltató elfogadta és engedélyezte. Az alperes sem vitatta, hogy az állásidő megkezdésekor a rendelkezésre bocsátott számítógép visszaszolgáltatásáról nem rendelkezett, annak használatára vonatkozó új utasítást nem adott, új kezelési és tárolási módot nem szabott meg.

Az ügy eldöntése szempontjából releváns tény, hogy a munkáltató a felperes állásidőre helyezésekor rendelkezett arról, miszerint a számítógépen lévő adatokról biztonsági másolatot készítsenek. Az állásidő alatt olyan üzleti adat nem keletkezett a felperes rendelkezésére bocsátott számítógépen, amelyet a munkáltató már nem kezelt, illetve már ekkor nem mentett le.

Az alperes tisztában volt azzal, hogy a felperes korábban megalapította a P.D.SZ.-nek helyi szervezetét, amelynek vezető tisztségviselője lett. Az, hogy a felperes szakszervezeti adatokat is kezelt a számítógépen, ismert tény volt. E kérdéskört azonban az elsőfokú bíróság eljárása során nem vizsgálta.

Az alperes a helyi szakszervezet működését nem támogatta, sőt a felperes álláspontja szerint folyamatosan arra törekedett, hogy annak működését ellehetetlenítse. A megalakítás ténye váltott ki „szerencsétlen módon” ellenérzést az alperesi oldal egyes tagjaiban anélkül, hogy valamilyen valódi, helyrehozhatatlan konfliktus keletkezett volna a szakszervezet és a munkáltató között. Ezt azonban a bíróságok figyelmen kívül hagyták.

2011. augusztus 10-én a felperest a munkahelyi vezetője arra utasította, hogy a rendelkezésére bocsátott laptopot az I. osztálynak újabb biztonsági másolat elkészítése végett haladéktalanul adja át. A felperes ezt a kérést nem teljesítette, mivel a számítógépen a személyes adatai, illetőleg a szakszervezeti adatok is rögzítésre kerültek, ezen adatok védelmét pedig az 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.) biztosította. Kiemelt jelentősége van annak, hogy az érdek-képviselői szervezet tagságára vonatkozó adat különleges adatnak minősül.

Az alperes mint munkáltató a szakszervezeti adatok megismerésére nem volt jogosult, sőt az Mt. azt kifejezetten tiltotta.

A joggal szemben álló és kirívóan okszerűtlen is az eljárás bíróságok azon következtetése, miszerint az alperesi bizalom megingásához alappal vezetett a felperesnek a hatóság közreműködésére irányuló eljárása. A felperes ezen magatartása egy jogszerű reakció volt az alperes jognak meg nem felelő álláspontjával szemben.

Az alperes írásbeli nyilatkozatot adott arról, hogy a felperes lementheti a számítógépen tárolt adatait, ennek elvégzését pedig az általa kijelölt munkavállalók ellenőrizték. Ennek során nem csupán lementette a személyes és szakszervezeti adatait, hanem egyrészt érvényesítette információs önrendelkezési jogát, másrészt a szakszervezeti adatok kezelésével kapcsolatos adatbiztonsági

követelményeket. A felperes álláspontja szerint az adatok törlése joga és kötelessége is volt, emellett a számítógépre egy olyan szoftvert (Fájl Shredder megnevezésűt) is telepített, amely azt gátolta volna meg, hogy az adathordozón lévő törölt - de helyreállítható - adatokat az alperes ismét visszaállíthassa, és azok tartalmát megismerhesse. A K. Zrt. az adatmentést visszautasította, ennek ellenére a L. Kft. azt megtette.

A felperes az Avtv. 3. §-a értelmében bármikor jogosult eldönteni, miszerint a személyes adatait mely harmadik személynek adja át, ehhez engedély, hozzájárulás nem szükséges. A N.A.I.H. az ügyben eljárást folytat, és mivel a jelen perben az adatvédelmi kérdések megítélése előkérdésnek tekintendő, a felperes kérelmezte az eljárás felfüggesztését, amelyet a bíróságok nem vettek figyelembe. A Pp. 206. § (2) bekezdése nem hatalmazza fel a bíróságot arra, hogy a bizonyítási szakaszban a jogrendszer létező elemeként nyilvántartott, hatályos, vagy a vizsgált magatartás megvalósításakor hatályos és az ügyben releváns törvényi rendelkezést figyelmen kívül hagyja, és arra sem, hogy kizárólag egy „adott üzyszak” egyetlen jogszabályát önmaga valójában, a jogrendszer működésének vizsgálatától megfosztva kiemelje.

A munkáltató azzal, hogy nem kívánt megfelelő időt biztosítani a felperes részére adatai lementésére, és az adatok törlése ellen fellépett, az adatkezelésben érintett személyek jogait sértette meg. Ez pedig kimerítette az Mt. 4. §-ában foglalt rendeltetésszerű joggyakorlás követelményének, valamint az Mt. 3. §-a alapján a feleket terhelő együttműködési kötelezettségnek a megsértését is.

A felperes álláspontja szerint téves jogértelmezés az elsőfokú bíróság azon okfejtése, miszerint a felperes csak arra kapott engedélyt, hogy a saját adatait lementse, arra nem, hogy azokat törölje. Ezen munkáltatói eljárás az Mt. 104. § (2) bekezdésébe ütköző, mivel ez kimondja, hogy a munkavállaló nem köteles teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba, vagy munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik.

A felperes hivatkozása szerint a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság ítéletében már megállapította, hogy az alperes a szakszervezet tevékenységét jogellenesen akadályozta. Ezen ítélet is alátámasztja, hogy a jelen felülvizsgálati kérelemmel érintett ügyben az eljáró bíróságok döntése kirívóan megalapozatlan.

Az alperesnél hatályban lévő I. szabályzat rendelkezései nem egyértelműek, és nem állnak összhangban az adatvédelmi szabályokkal, azok pontos tartalmáról az érintett nem kapott megfelelő szintű tájékoztatást, mindössze egy kivonatot.

Mind az első-, mind a másodfokú bíróság elfogadta, hogy a felperes ismerte az I. szabályzatot, mert az alperes által 2011. október 5-én felvett jegyzőkönyvben állította, hogy tudomása van arról, miszerint az alperesnél hatályban van egy I. utasítás. Ez a tény azonban nem jelenti azt, hogy annak tartalmáról részletes tájékoztatást kapott, és azt sem, hogy az ellenőrzéssel járó adatkezeléshez hozzájárult volna. A feltárt tényállásból éppen az

válik világossá, hogy a felperes mindvégig tiltakozott a személyes, és a rábízott szakszervezeti adatok átadása miatt.

A személyes adatok kezelése jogszerű megvalósulását a bírósági eljárásban az alperesnek kell bizonyítania, és nem a felperesnek a jogellenes magatartást.

Mind az elsőfokú, mind a másodfokú bíróság ítéletében elfogadta, hogy a magáncélra is használható számítógépen - még törölt állapotban sem - lehet kezelni olyan fényképeket, amelyeket szexuális tartalmúnak vél. A felperes álláspontja szerint a munkáltató ezen döntéséről őt nem tájékoztatta megfelelően, a kifogásolt fényképek kezelésére pedig felhatalmazást részére írásban nem adott, ellenkezőleg kifejezte azon szándékát, hogy az adatokat nem ismerheti meg az alperes.

Releváns az ügy megítélése szempontjából, hogy a számítógépet a felperes állásidejében is tovább használhatta. Ez idő alatt az Mt. 150. § (1) bekezdése értelmében önhibáján kívül nem végzett munkát, így az adatoknak a számítógépen történő rögzítése nem minősíthető úgy, hogy az a kapacitásokat leterhelne.

A felperes nem számíthatott arra, hogy a fényképeket más is megismerheti, ezzel ellentétes lépéseket tett akkor, amikor azokat törölte. Így egy gondatlan és konkrét érdeket nem sértő magatartás miatt még akkor is jogellenes lenne a rendkívüli felmondás, ha az I. szabályzatot megfelelő formában részére megküldték, és az adatkezeléshez hozzájárult volna.

A felperes a használat során valóban törölt több üzleti adatot a számítógépről, azonban sem az elsőfokú, sem a másodfokú bíróság nem vizsgálta a fájlok tartalmát, így azt sem, hogy a többszörözött, felesleges technikai mentés során keletkező és más formátumban már final kategóriába mentett fájlokról van szó, mint ahogy azt sem értékelte, hogy a törlésre pontosan mikor került sor. Nem életszerű, nem is vizsgált és semmivel sem alátámasztott az a bíróság által levont következtetés, hogy amennyiben egy számítógépen törölt adatok vannak, akkor azt a munkavállaló csak jogellenesen tehetné. Az állásidő alatt új adat nem keletkezett, tehát ami esetleg törlésre került, az mind megvolt már az alperesnél.

Egyik bíróság sem vizsgálta azt a kérdést, hogy amennyiben a felperes meg kívánja gátolni, hogy a saját és szakszervezeti adatok az alperes birtokába kerülhessenek, milyen lépésekre jogosult azon túl, hogy tiltakozik, amit az alperes figyelmen kívül hagyott. A felperes hangsúlyozta, hogy azokban az esetekben, amikor adatkezelőként járt el az Avtv. adatbiztonsággal kapcsolatos rendelkezései nemhogy feljogosították, de kötelezték arra, hogy az adatok jogellenes megismerését gátolja. A bíróságok tehát olyan okfejtéssel minősítették a munkavállaló magatartását jogellenesnek, amely ellentmond az ítéletben megállapított tényállásnak, és a törvénynek.

Az adatvédelmi biztos számos állásfoglalásában kifejtette, hogy a munkavállalók rendelkezésére bocsátott eszközön tárolt adatok nem

válnak a munkáltató tulajdonává. Az adattároló tulajdonjoga és az azon tárolt adatokhoz kapcsolódó személyiségi jogok egymástól elválnak.

A rendkívüli felmondásban az alperes arra hivatkozott, hogy a felperes megsértette az Mt. 4. §-ában rögzített jóhiszemű együttműködés követelményét akkor, amikor 2011. augusztus 10-én rendőrt hívott, illetőleg amikor a K. Zrt-t arról tájékoztatta, hogy a számítógépen törölt, de helyreállítható adatok nem üzletiek, ezért a munkáltató megbízása alapján a feladatot ne végezze el. Ez azonban teljes megfordítása a dolog lényegének, a következményt tekinti okozatnak.

Tekintettel arra, hogy az alperes nem vette figyelembe a vonatkozó törvényi rendelkezéseket, a jogviszonyból fakadó hatalmi pozíciójával kívánt fellépni a felperessel szemben. Nem a munkavállaló, hanem a munkáltató jogellenes magatartása vezethető le abból, hogy miután a felperes nyomatékka felhívta a figyelmét arra, miszerint a számítógépen magán és szenzitív adatok voltak, megpróbálta azokat helyreállíttatni a K. Zrt-vel.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult a felperes perköltség fizetésre kötelezése mellett.

Az alperes álláspontja szerint a rendkívüli felmondás kapcsán kizárólag az abban előadott tények valósága és okszerűsége vizsgálható. Az, hogy a felek között milyen viszony volt korábban, nem tartozik a vizsgálat körébe, ennek munkajogi következménye nincs.

Az eljárás során okirattal és tanúvallomásokkal is kétséget kizáróan bizonyítást nyert, hogy a felperes az Mt. és a munkaszerződésének a rendelkezéseit megszegve üzleti dokumentációt törölt le a céges laptopról.

A felperes szakszervezeti tevékenységének semmi köze nem volt az általa elkövetett kötelezettségszegésekhez, és az azokra alapított munkáltatói intézkedéshez. A szakszervezeti tisztség léte nem hozható összefüggésbe a rendkívüli felmondásban felrótt kötelezettségszegésekkel, így annak nincs is jelentősége ezen eljárásban.

A munkáltató tulajdonjoga minden egyes másolati példányon változatlanul fennáll, annak engedély nélküli törlése ugyanúgy a munkáltatói tulajdon megsemmisítésének minősül.

A felperesnek többek között terhére rótták, hogy üzleti dokumentációt semmisített meg céges szabályzatba ütköző módon, jogosulatlanul feltelepített szoftverrel. Mindezt az alperes a cég tulajdonát képező adatokkal kapcsolatban róta a felperes terhére. A felperes hivatkozásával szemben dokumentumokkal bizonyítottan megállapítható, hogy szakszervezeti adat nem került helyreállításra. Kiemelendő, hogy az alperes kezdeményezte és vállalta volna a felperes által jogosulatlanul letörölt adatállomány bírósági eljárásban történő szakértői helyreállítását. Ettől a felperes zárkózott el, és fenyegette folyamatosan az

alperest további jogi lépésekkel. Ettől kezdve minden szakszervezeti adatállományra, szakszervezeti tevékenységre történő felperesi hivatkozás hiteltelen.

Tény, hogy a belső szabályzat által tiltott tartalmat tárolt a felperes a céges laptopon, ezt maga is elismerte. A Kürt Zrt-hez írt levél szintén bizonyítja, hogy a felperes nem mondott igazat.

Tény, hogy a felperessel szemben semmilyen jogellenes fenyegetés a munkáltató részéről nem valósult meg, így nem tűrhető el az a magatartás, hogy több alkalommal kihívta a rendőrséget.

Az okszerűség vonatkozásában a rendkívüli felmondás indokolása is kiemeli, hogy a felrótt magatartásokat mind egyenként, mind összességében az érintett munkavállaló személyére, pozíciójára, annak kiemelt bizalmi jellegére, az ilyen munkakört betöltő munkavállalóval szemben támasztott szigorúbb magatartási elvárásokra vonatkoztatva kell értékelni.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem és a csatlakozó felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatja felül a Pp. 275. §-ának (2) bekezdése értelmében. A foglalkoztatási kötelezettség elmaradása miatti keresetet elutasító, illetve a fizetési felszólítást hatályon kívül helyező döntést felülvizsgálati kérelem hiányában a Kúria nem vizsgálhatta.

A felülvizsgálati eljárásban bizonyítás felvételének nincs helye, a Kúria a felülvizsgálati kérelem elbírálása során a rendelkezésre álló adatok alapján dönt [Pp. 275. § (1) bekezdés]. Ebből következően a felülvizsgálati kérelemhez csatolt, utóbb keletkezett bírósági döntések nem voltak vizsgálat tárgyává tehetők.

A jelen jogvita tárgya a munkáltatói rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása volt, vagyis az képezhette vizsgálat tárgyát, hogy a munkavállaló elkövette-e a terhére rótt cselekményeket [Mt. 96. § (1) bekezdés].

A felperes munkaszerződése értelmében a felperes jogosult volt a B. telefon, továbbá a rendelkezésre bocsátott laptop használatára - magáncélra is -, ennek során is köteles volt azonban az alperes belső szabályzatainak maradéktalan betartására.

A humánerőforrás biztonságáról szóló összefoglaló egyértelműen rögzítette: „személyi számítógép, és laptop biztonsága: a C. számítógépeket, laptopokat és kommunikációs rendszereket csak üzleti célból szabad használni. Ennek ellenére az alkalmoszerű magáncélú használat megengedett abban az esetben, ha a használat elhanyagolható mértékű erőforrást emészt fel és nem többet, amit ellenkező esetben üzleti célokra lehetett volna fordítani, nem akadályozza az alkalmazottak eredményességét, nem zavar semmilyen üzleti tevékenységet, és a többi alkalmazott számára nem okoz aggodalmat, illetve jogi vagy morális problémákat. A felhasználók nem tölthetnek le, és nem telepíthetnek fel semmilyen szoftvert, ami a C-n kívüli forrásból származik kivéve, ha azt a felhasználó közvetlen felettese és az I. (I.) osztályról egy felhatalmazott személy engedélyezi” (beadvány).

A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a belső szabályzatok, így az I.P. előírásainak betartására a felperes munkaköréből adódóan (munkaszerződése és munkaköri leírása szerint) köteles volt. Alaptalanul állította, hogy az azokban foglaltak tartalmát nem ismerte, mivel a 2011. október 5-én kelt meghallgatásakor maga is úgy nyilatkozott, hogy „nyilvánvalóan tisztában vagyok az I.P.-vel (beadvány). Az a felperesi hivatkozás pedig alaptalan, hogy az I.P. szabályzat nem volt egyértelmű, mert maga sem vitatta, hogy az abban foglaltakat megismerte, és az eljárás során nem hivatkozott arra, hogy bármilyen formában félreértette volna annak rendelkezéseit. Azt, hogy erről kivonatot kapott, a felperes felülvizsgálati kérelmében maga sem vitatta.

E körben az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást abban a kérdésben is, hogy nincs jelentősége annak a körülménynek az I.P. előírásainak megismerése szempontjából, hogy azt korábban közölték a felperessel, mint ahogy a számítógépet használatba vette volna. A felperesnek a szabályzatban rögzítettek betartása ebben az esetben is kötelezettsége volt különös figyelemmel az általa betöltött, kiemelt fontosságú munkakörre is.

A fentiekből következően bár a felperes jogosult volt meghatározott keretek között a számítógép magáncélú használatára az állásidő alatt is, azonban számára nem volt a munkáltató részéről engedélyezett olyan jelentős mennyiségű, részben pornográf jellegű anyag tárolása, amelynek letöltése több órát vett igénybe.

A felperes szakszervezeti adatok kezelését állította egy olyan számítógépen, amely a munkáltató tulajdonát képezte, aki állítólagosan a szakszervezet ellehetetlenítésére törekedett. A felperes hiteltérdemlően pedig azt sem bizonyította, hogy a számítógépen valóban voltak olyan adatok, amelyek a szakszervezeti tagok névsorára vagy annak működésére vonatkoztak volna. Amennyiben ez mégis megtörtént, a szakszervezeti adatok feltöltése csak a felperes saját veszélyére történhetett. A nagy mennyiségű, részben tiltott személyes jellegű adatok feltöltésével pedig olyan felróható magatartást tanúsított, amelyre előnyök szerzése végett nem hivatkozhat [Ptk. 4. § (4) bekezdés].

Téves azon felülvizsgálati érvelés, hogy az alperesnek kellett bizonyítania, miszerint a személyes adatok kezelése jogszerűen történt. Ezzel szemben a felperes a szabályellenesen feltöltött adatok saját célú lementésére és eltávolítására engedélyt kapott, ezt követő felróható magatartása miatt élt az alperes a rendkívüli felmondással, amely indokai körében őt terhelte a bizonyítási kötelezettség [Mt. 96. § (2) bekezdés, 89. § (2) bekezdés].

A felperes nem volt elzárva attól, hogy az alperes számítógépéről a saját tulajdonát képező személyes adatait elmentse, sőt attól sem, hogy azokat letörölje. Az alperesnél hatályos belső szabályzat azonban nem tette számára lehetővé, hogy olyan szoftvert telepítsen a gépre, amely az alperesen kívüli forrásból származott, és amelyre nem kapott engedélyt. Az ilyen tartalmú telepítés csak a közvetlen felettes, illetve az I. osztályról egy felhatalmazott személy

hozzájárulásával volt lehetséges. A felperes anélkül telepítette a céges laptopra a „Fájl Shredder” nevű szoftvert, hogy arra engedélyt kapott volna, vagy legalábbis a hozzájárulás megszerzését megkísérelte volna.

A rendelkezésre álló bizonyítékokból megállapíthatóan – különösen a felperes által állítottakra figyelemmel – a munkavállaló a telepített program segítségével a munkáltató adatait is jelentős számban letörölte, és azok helyreállítása utóbb csak csekély mértékben valósult meg.

A felperes az alperes gazdálkodását érintő, annak működése körében a rábízott adatokat semmisítette meg az illegálisan telepített programmal, amely az állandó és következetes ítélkezési gyakorlat szerint önmagában alkalmas volt a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére. Az, hogy új adat nem került a számítógépre az állásidő alatt, vagy hogy esetleg a számítógépen lévő, alperesi tulajdonú dokumentumok duplikáltak voltak, vagyis az alperes rendelkezett azokkal – például más hordozón – nem mérsékli a felperes lényeges kötelezettségszegésének súlyát. A munkavállaló nem volt jogosult eldönteni, hogy ezen adatok, dokumentumok törölhetők-e, az alperesnek pedig méltányolható érdeke fűződött ahhoz, hogy a felperesre bízott számítógép adattartalma megővásra kerüljön. Az pedig, hogy a felperes az adatok megsemmisítése érdekében a számítógépet külső behatásnak is kitette, a jogsértés súlyának értékelése körében nyomatékosan figyelembe veendő volt.

A felperessel a munkáltató közölte, hogy biztonsági mentést kívánnak a számítógépen eszközölni, a munkavállaló ennek ellenére tagadta meg a számítógép visszaszolgáltatását. Ezen alperesi eljárás nem alapozta meg az Mt. 104. §-ában foglalt utasítás megtagadhatóság lehetőségét. A számítógép az alperes tulajdonát képezte, így a felperesnek számítania kellett arra, hogy azt a munkáltató visszaveszi tőle, vagy saját adatállományát ellenőrzi azon. Így a munkavállalónak mind a szakszervezeti adatokat, mind a „morálisan problémát felvető” – a felülvizsgálati kérelemben is elismerten szexuális tartalmú – képeit úgy kellett elhelyeznie, hogy az alperest a számítógép használatában ne akadályozza vagy korlátozza, illetve a személyes jellegű adatok rövid időn belül a céges gépről eltávolíthatóak legyenek.

Az eljáró bíróságok helyesen foglaltak állást arról, hogy a felperes az eljárás során nem tudott bizonyítani olyan megfélemlítő, vagy durva alperesi magatartást, amely indokoltá tette a rendőrség kihívását, amely az alperes jóhírnevének veszélyeztetését is jelentette. Önmagában a munkáltató jogellenes magatartásának alátámasztására nem elegendő azon felperesi előadás, hogy az ügyvédjétől telefonon kapta azon tájékoztatást, hogy érdekeinek megővése céljából forduljon a rendőrséghez. Mindebből következően az eljáró bíróságok helytállóan következtettek a munkavállaló részéről megvalósuló, az Mt. 4. §-át sértő eljárásra.

A felperes a felülvizsgálati eljárásban magánjellegű adatainak megsértésére, valamint a személyes adatok védelméről és a közérdekű

adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. (Avtv.) hivatkozott pontjainak a munkáltató részéről történő megsértésére utalt. A munkaügyi perben, a munkajogi szabályok érvényre juttatása körében - figyelemmel a következetes ítélkezési gyakorlatra is - az volt vizsgálható, hogy a felperes elkövette-e a terhére rótt kötelezettségszegést. Amennyiben a tárolt adataival összefüggésben jogsértés érte, az - annak bizonyítottsága esetén - személyiségi jogi vagy kártérítési pernek lehetne az alapja, azonban a rendkívüli felmondásban foglaltakat nem érintheti. Jelen perben a felperessel mint munkavállalóval szemben támasztott elvárások voltak értékelendők annak vizsgálatával, hogy a munkaköréből folyó lényeges kötelezettségét szegte-e meg azáltal, hogy a munkáltató bizalmas adatait megsemmisítette egy olyan szoftver segítségével, amelynek telepítésére sem rendelkezett engedéllyel. A munkajogi és a polgári jogi szabályok egymástól külön érvényesülve elválnak, amikor a felperes magatartását a munkaügyi szabályozás keretében kell értékelni. Ebből következően az A.H. megállapításainak sincs perdöntő jelentősége. Abban az eljárásban más jogi szempontok szerint folytatja a hatóság a vizsgálódást a felek részéről megvalósuló esetleges adatvédelmi szabálytalanságokat illetően.

Az alperes a felperes részére lehetővé tette a személyes adatai több órán keresztül történő másolását (részére adathordozót is biztosítva), így nem állapítható meg, hogy a felperestől jogellenesen kívánt információkat megszerezni. Ezzel szemben a munkavállaló a munkaviszonya alapján tudomására jutott és bizalmas adatként kezelendő, az alperes üzleti dokumentumainak jelentős részét engedély nélkül telepített szoftverrel úgy semmisítette meg, hogy azok helyreállítása sem volt később lehetséges. A bizonyítási eljárás során nem merült fel adat arra nézve, hogy a munkáltató a számítógépről törölt adatok helyreállítását nem saját megsemmisített adatainak védelme érdekében rendelte el, hanem amiatt, hogy a felperes személyes adataihoz (szenzitív jellegű fényképeihez), vagy a számítógépen esetlegesen tárolt szakszervezeti adatokhoz jusson, amelyek megléte, különösen azok 2011. márciusát követő feltelepítése egyébként nem is bizonyított. A felperes magatartása pedig jogszerűen vezetett a munkáltató rendkívüli felmondásához [Mt. 96. § (1) bekezdés].

A Kúria a felülvizsgálati eljárásban a Pp. 275. §-ának (1) bekezdésére tekintettel a rendelkezésre álló periratok alapján dönt, nincs helye a bizonyítékok újraértékelésének, azaz felülmérlegelésnek. Az ügy érdemét érintő jogszabálysértést a bizonyítékok kirívóan okszerűtlen és logikátlan, iratellenes, nem megfelelően indokolt mérlegelése valósíthat meg [Pp. 206. § (1) bekezdés, 221. § (1) bekezdés, BH.2001/197., BH.2002/29.].

Adott esetben a felülvizsgálati érvelés alapján jogszabálysértés megállapítására nem volt mód. Az eljáró bíróságok a felperes magatartását és az általa elkövetett kötelezettségszegések súlyát a körülmények részletes értékelésével vizsgálták, abból helytálló következtetésre jutottak, és ítéletük nem sértette meg a Pp. 221.

§-ában foglaltakat sem az indokolás körében. Azon felperesi hivatkozás, hogy a bíróságok nem vizsgálták a felek közötti viszony megromlásához vezető körülményeket, jelen jogvita eldöntése [Mt. 96. § (1) bekezdés a) pont] szempontjából közömbös volt, így e körben jogszabálysértés nélkül mellőzték a bizonyítási eljárás lefolytatását.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg illetéket az adott ügyben irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 13. § (2) bekezdése alapján kell viselnie.

Budapest, 2015. június 24.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Hajdu Edit s.k. bíró

A kiadmány hitelül:

Nné

tisztviselő