

A munkavállalónak az a magatartása, hogy a munkáltatójánál megszerzett szakmai tapasztalatait, ismereteit saját internetes oldalán tudásmegosztás címén a nyilvánossággal megosztja, megvalósítja a munkáltató gazdasági érdekeinek veszélyeztetését. Ezáltal a munkáltató rendes felmondásának jogszerű indoka lehet [1992. évi XXII. tv. - régi Mt. - 89. §, 103. §].

- [1] A felperes a keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével.
- [2] A munkaügyi bíróság ítéletével a keresetet elutasította.
- [3] A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2006-tól állt munkaviszonyban az alperessel, utolsó munkaköre humánerőforrás gazdálkodási szakértő volt. Tevékenységi körébe tartozott a fix és a változó bérekkel kapcsolatos számítások elvégzése, elemzések készítése. N. A.-val együtt - részüzemeltetőként - működtette a ...hu <<http://www.jamjam.hu/>> cím alatt elérhető weboldalt. A honlapon részletesen bemutatkoztak, rögzítve, hogy mindketten egy évtizede HR területen foglalkoztatott szakemberek, akik tudásukat, tapasztalataikat szeretnék megosztani. Kérték, hogy az olvasók kérdéseket tegyenek fel, beszélgessenek velük. A képzések tartásáról a honlap főoldala részletes felsorolást tartalmazott. Ennek célja, és a felperesnek az alperesnél betöltött munkaköre között számos azonosság volt, mivel a honlap HR szinten kínált szolgáltatásokat, és célja a „tudásmegosztás” volt.
- [4] A honlapon közzétett blogbejegyzések két cím alatt voltak olvashatóak. Az egyik az „Új év, új stratégia - biztosan új? Biztos, hogy stratégia?” valamint az „Édes 16 %?”. Az első anyagot N. A. írta, míg a második cikk szerzője a felperes

volt. Ez utóbbi bejegyzés az elmúlt évek szakmai törekvéseként hivatkozott a munkáltatók által fizetett bónuszok mértékének visszaszorítására, amely nem a szektorra általában, hanem kifejezetten az alperesre volt jellemző.

- [5] A felperes munkaviszonyát az alperes a 2011. február 11-én kelt rendes felmondással szüntette meg. Ennek indokolása szerint a munkáltató tudomására jutott a felperes saját HR szakmai weboldalának működtetése, valamint az, hogy a honlapon különböző humán erőforrás gazdálkodást érintő a munkáltatónál betöltött munkakörével szorosan összefüggő- témakörökben kínált oktatási szolgáltatást. Ezt az alperes a titoktartási kötelezettséget is magába foglaló jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető magatartásként értékelte különös tekintettel arra, hogy a honlapon közzétett blogbejegyzések alatti két cikk témája és megjelenési időpontja egybeesett a munkáltatónál folyamatban lévő, a javadalmazási rendszer átalakítása, valamint a HR stratégiai projekt keretében folyó műhelymunka tematikájával, időütemezésével, amelyben a felperes is közreműködött. A munkakörével összefüggésben olyan információk birtokába jutott, amelynek védelméhez a munkáltatónak kiemelt érdeke fűződik, ezek nyilvánosságra kerülése sértené jogos gazdasági érdekeit. A felperes munkahelyen kívüli munkavégzésére irányuló tevékenységének tartalma, jellege lényegi hasonlóságot mutat a munkáltatójánál betöltött munkakörével. Hivatkozott arra is, hogy mindezek okán a munkaviszony fenntartásához elengedhetetlenül szükséges munkáltatói bizalom megrendülése miatt döntött a munkaviszony megszüntetéséről.

- [6] Az elsőfokú bíróság ítéletének indokolása szerint a honlapból kitűnik, hogy azt a felperes és N. A. működteti és irányítja, befolyásuk van annak tartalma kialakítására. A felperes nem vitatta, hogy a honlap vonatkozásában részüzemeltető volt, ezt a tárgyaláson is elismerte. Nincs jelentősége, hogy az adott

cikket ki írta, a felperes vagy N. A.. Tény, hogy a honlap és a felperesnek az alperesnél betöltött munkaköre között számos azonosság van, célja a tudásmegosztás. Alappal tarthatott az alperes attól, hogy a felperestől olyan ismeretek kerülnek ki, amelyeknek a munkáltató révén jutott a birtokába, és bizalmasnak minősülnek.

- [7] A felperes évek óta az alperesnél dolgozott, más gazdasági tevékenysége nem volt, így a megosztani kívánt tudását, gyakorlatát az alperesnél tudta csak megszerezni.
- [8] Az Etikai Kódexre figyelemmel az információk bizalmas kezelése létfontosságú volt, ezért a felperes tevékenysége alkalmas volt az alperes bizalmának megrendülésére.
- [9] A becsatolt iratok igazolták, hogy a javadalmazási rendszer átalakítása az új HR stratégia célja volt, ezen cikket pedig a felperes írta. Az alperes nyilatkozott arról is, hogy a felperes munkakörébe tartozott a fix és a változó bérekkel kapcsolatos számítások elvégzése, és elemzések készítése. Mindezek alátámasztják a felmondásban foglalt indokok valóságát és okszerűségét.
- [10] A bizalom megrendülését okozta, hogy a felperes nem közölte a honlap beindítása előtt ezen szándékát, arra az elnöki tanácsadó hívta fel a munkáltatói jogkör gyakorlójának a figyelmét.
- [11] A felperes fellebbezése folytán eljáró bíróság közbeszóló ítéletével az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és megállapította, hogy az alperes 2011. február 11-én kelt felmondása jogellenes, a felperes munkaviszonya az alperesnél 2013. március 26. napján szűnik meg.
- [12] A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítését követően nem osztotta az elsőfokú bíróság ítéletében foglalt jogi következtetést.
- [13] A jogerős közbeszóló ítélet szerint a felmondásban az alperes

egyértelműen azt rótta a felperes terhére, hogy az Mt. 3. § (5) bekezdése ellenére saját HR szakmai weboldal működtetésével a munkakörével szorosan összefüggő témakörökben kínált oktatási szolgáltatással olyan magatartást tanúsított, amely a munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti. A két blogbejegyzés (cikk) témája és megjelenési időpontja egybeesett a munkáltatónál folyamatban lévő, a javadalmazási rendszer átalakítása, valamint a HR stratégiai projekt keretében folyó műhelymunka tematikájával, időütemezésével, ezáltal a felperes részéről a honlap működtetése az alperes jogos gazdasági érdekét veszélyeztető magatartásnak értékelhető, és a munkáltatói bizalom megrendülésére is alapot szolgáltatott.

- [14] A másodfokú bíróság szerint nem annak volt jelentősége, hogy a blogbejegyzéseket ki írta, hiszen ez nyilvánvalóan az egyik személytől származott, így akár a felperes is lehetett annak szerzője. Ugyanakkor sem a felperes, sem N. A. bemutatkozásából nem lehet egyértelműen arra következtetni, hogy konkrétan mely társaságnál állnak vagy álltak alkalmazásban, így bármelyikük is volt a kifogásolt cikkek szerzője, közvetlenül összefüggés a bejegyzés tartalma és az alperes között nem vonható le.
- [15] A hivatkozott cikkekben megjelenő információk az alperes által állított gazdasági érdekek veszélyeztetését nem támasztották alá egyértelműen. A blogbejegyzések általánosságban tartalmaztak információkat az év elején újonnan hatályba lépett jogszabálmódosítással összefüggésben, és azok csupán kérdésfelvetés szintjén fogalmazták meg az általános gondolatokat. Az alperes az általa csatolt 2011. - 2013. évi humán stratégiával bizonyította, hogy a HR szervezet megújítása körében a stratégiai partneri szerep erősítése a célja, valamint, hogy a versenyképességet fenntartó új javadalmazási politikát és gyakorlatot kívánja kialakítani a

béren kívüli juttatási rendszer megújításával. Ezek azonban általános célok, amelyek bármely nagy vállalat HR stratégiája körébe beletartozhatnak.

- [16] A tudásmegosztás a humánpolitikában általánosan használt kifejezés, abból nem következik, hogy a szerkesztő a saját munkájából származó konkrét ismereteket osztja meg, vagy kívánja megosztani a honlap olvasóival.
- [17] A másodfokú bíróság álláspontja szerint sem az alperes gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, sem az Etikai Kódex rendelkezéseinek megszegése nem róható a felperes terhére. Munkája során valamennyi munkavállaló olyan ismeretek birtokába kerül, amelyek az üzleti titok körébe vonhatóak, erre figyelemmel minden munkavállaló potenciálisan veszélyeztetheti a munkáltató gazdasági érdekeit. Ehhez nem szükséges a konkrét érdeksérelem, az azonban enélkül sem lehet a munkáltató szubjektív bizonytalanságából következő elvont lehetőség, ahhoz szükséges a munkavállaló konkrét, objektív jellegű magatartása, amelyet önmagában a munkakörrel összefüggő, HR-es tematika nem alapoz meg.
- [18] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős közbenső ítélet törvénysértő jellegére utalt az Mt. 3. § (5) bekezdés, 89. § (1) - (3) bekezdés, 103. § (1) bekezdés c) pontjára, illetve a Pp. 206. § (1) és (2) bekezdés, és 221. § (1) bekezdése alapján.
- [19] A felülvizsgálati érvelés szerint az alperesi felmondás elsődlegesen a honlapon szereplő, a felperes munkáltatónál betöltött munkakörével szorosan összefüggő témakörökben kínált ellenérték fejében végzett oktatási szolgáltatást, illetve egyéb tevékenységet kifogásolta, és nem a blogokat, az ott megjelent cikkeket. A másodfokú közbenső ítéletnek így már a kiinduló gondolata is téves.
- [20] A felperes alapvetően azon magatartásával sértette az alperes jogos gazdasági érdekeit, hogy egy olyan honlapot működtetett,

illetve volt annak egyik üzemeltetője, amely az alperesnél betöltött munkaköréhez hasonló témákban nyújt szolgáltatást, így reális veszély állt fenn, hogy olyan információk kerülnek nyilvánosságra, amelyek üzleti, illetve más titkot képeznek.

- [21] A felülvizsgálati kérelem szerint megállapítható, hogy a honlap működtetése az ennek keretében végzett szolgáltatások és a felperes alperesnél betöltött munkaköre között lényegi hasonlóság van. Munkavégzése során több olyan információhoz jutott, amely az alperes számára kiemelten fontos, az új HR stratégiához kapcsolódó üzleti titkot képez.
- [22] A honlapon kiemelten, többször visszatérően jelenik meg a tudásmegosztás fogalma, ami általánosságban azt jelenti, hogy valaki meghatározott, konkrét ismereteket oszt meg másokkal. Ezen túlmenően jelen esetben egyértelműen azt is jelenti, hogy a honlap által kínált szolgáltatások körében a működtetők a saját munkájukból szerzett tapasztalatokat kívánják átadni.
- [23] Fennállt annak a reális veszélye, hogy a felperes a honlap keretein belül végzett tevékenysége során, különösen az általa is hivatkozott tudásmegosztás alapján az alperesnél szerzett ismereteit, információit hasznosítja, azokat másokkal megosztja, miközben üzleti titok, bizalmas információ is megosztásra kerülhet.
- [24] Jelen esetben nemcsak egy elvont veszélyhelyzet volt, hanem reálisan fennállt a lehetősége annak, hogy bizalmas információk kerüljenek nyilvánosságra.
- [25] A honlap működése érintette az alperes gazdasági érdekeit, amellyel a felperes tisztában volt. Ellenkező esetben ugyanis nem tervezte volna annak működését a munkáltatójának bejelenteni, aminek azután nem tett eleget.
- [26] A bizalomvesztés alapját a bírói gyakorlat az Mt. 103. § (1) bekezdés c) pontjából vezeti le. A felmondásban megjelölt két cikk csak megerősítette az alperesben a jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését és a bizalma megrendülését. Nem

önmagában ez a körülmény tekinthető a gazdasági érdeket veszélyeztető tevékenységnek, mivel megállapítható, hogy az alperes HR stratégiája és a honlapon megjelent cikk között kapcsolat mutatható ki. Ez pedig független a másodfokú bíróság által értékelt körülménytől, miszerint ez „bármely nagyvállalat HR stratégiája körébe beletartozhatna”.

- [27] A felperesnek az elvárható gondosság mellett a látszatát is kerülnie kellett volna, hogy a tevékenysége során bizalmas információk kiszivároghatnak. Nem az Etikai Kódexben meghatározott fokozott körültekintéssel járt el, így magatartása sérti az abban hivatkozott rendelkezést is. A bírói gyakorlat szerint pedig etikai szabály megsértése is megalapozhatja a bizalomvesztésen alapuló rendes felmondást (EBH.2004.1055.).
- [28] A felperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős közbenső ítélet hatályában való fenntartására irányult.
- [29] A felülvizsgálati kérelem alapos.
- [30] A másodfokú bíróság a tényállás kiegészítése során helytállóan rögzítette, hogy a ...hu <<http://www.jamjam.hu/>> weboldal üzemeltetője nem a felperes volt, azonban ott szakértőként feltüntetésre került. A bemutatkozásnál egyértelműen szerepel, hogy egy hazai cég HR igazgatóságán dolgozik, ahol a fejlesztések kidolgozásában projektvezetőként aktívan közreműködött.
- [31] Az alperes a felülvizsgálati kérelmében megalapozottan hivatkozott arra a - felperes által sem vitatott - tényre, hogy a munkavállaló a munkáltatónál szerzett ismereteket, tapasztalatokat akarta széles körben megosztani, az alperesnél betöltött munkakörével szorosan összefüggő témakörben kínált szolgáltatást. Erre figyelemmel nincs kiemelt jelentősége, hogy ezt ellenérték fejében tette-e, mivel a magatartás önmagában alkalmas az alperesi érdeksérelem megvalósítására. A honlap és a munkakör közötti lényegi hasonlóság egyértelműen

megállapítható volt, a felperes az alperesnél zajló aktuális munkafolyamatról adott tájékoztatást.

- [32] Az alperesnél a perbeli időben hatályos Etikai Kódex előírása szerint a munkatársaknak tartózkodniuk kell a cég működésével és tevékenységével kapcsolatos bármely információ formális, vagy informális módon történő megosztásától olyan helyzetekben, amikor ez nem szükséges a szokásos üzletfelek szempontjából, az érintett munkatárs feladatköréhez nem kapcsolható, valamint olyan személyekkel kapcsolatos, akik a cégnek nem munkatársai vagy üzleti partnerei.
- [33] A felperes magatartásával ezen kötelezettségét megszegte. Az alperes helytállónan fejtette ki a felülvizsgálati kérelmében, hogy a jogos gazdasági érdek veszélyeztetése nem jelenti a sérelem tényleges bekövetkezését is, a felperes „tudásmegosztó” magatartása azonban alkalmas lehetett az üzleti vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára is, amely ellentétes az alperes érdekeivel.
- [34] A munkáltató alappal sérelmezte, hogy a felperes a honlapról, az ott kínált szolgáltatásról előzetesen nem tájékoztatta. Ennek szükségességét a munkavállaló maga sem vitatta, az eljárás során úgy nyilatkozott, hogy: „Januárban szerettem volna R. Á-nek, a munkáltatói jogkör gyakorlójának bejelenteni ezt, azért akkor, mert akkor publikált először a honlap. Írásban nem próbáltam meg a munkáltatói jogkör gyakorlója felé jelezni ezt a kérdéskört, mert úgy gondoltam, hogy azt személyesen kívánom vele megbeszélni”. A felperes tájékoztatási kötelezettségének azonban a rendes felmondás kiadásának időpontjáig, 2011. február 11-éig sem tett eleget, az pedig életszerűtlen, hogy több mint egy hónapig nem sikerült felvenni a személyes kapcsolatot a munkáltatói jogkör gyakorlójával.
- [35] A fentiek alapján a munkáltató jogszerűen élt a rendes felmondással, annak indokai valósak és okszerűek voltak [1992.

évi XXII. tv. (rég. Mt. 3. § (5) bekezdés, 89. §, MK.95.).

[36] A kifejtettek tekintetével a Kúria a jogerős közbenső ítéletet hatályon kívül helyezte és az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta a Pp. 275. §-ának (4) bekezdése alapján.

(Kúria Mfv.I.10.655/2013.)