



Az ítélet 9. sorszám alatt kiegészítve.

Debrecen, 2022. június 8.

Az ítélet 10. sorszám alatt kijavítva.

Debrecen, 2022. június 8.

Debreceni Ítéltábla

Mf.I.50.012/2022/5.

A Debreceni Ítéltábla a dr. PhD Rácz Zoltán ügyvéd (cím1) által képviselt (felperes lánykori neve) cím2 alatti lakos felperesnek -, a dr. Kürti Adrienn ügyvéd (cím3) által képviselt Alperes cím4 alatti székhelyű alperes ellen, munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményei és fizetési felszólítás hatályon kívül helyezése iránt indított perében a Miskolci Törvényszék 7.M.70.049/2021/12. számú ítélete ellen a felperes által 13. alszám alatt benyújtott fellebbezése alapján indult másodfokú eljárásban meghozta az alábbi

ítéletet:

Az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyja.

Kötelezi a felperest, hogy 15 napon belül fizessen meg az alperesnek 10 000 (tízezer) forint fellebbezési eljárási költséget.

A feljegyzett 66 987 (hatvanhatezer-kilencszáznolcvanhét) forint fellebbezési illeték az állam terhén marad.

Az ítélet ellen nincs helye fellebbezésnek.

Indokolás

[1] A felperes 2018. szeptember 3. napjától állt munkaviszonyban az alperesnél recepciós munkakörben.

[2] A felek 2019. szeptember 5. napján tanulmányi szerződést kötöttek, amelyben a felperes vállalta az audiológiai szakasszisztens és hallásakusztikus egészségügyi tanulmányok folytatását és a szakképzettség megszerzését, majd ezt követően 3 évig a munkaviszonya fenntartását, míg az alperes a tanulmányok alatt támogatást nyújt a felperesnek.

A szerződés 6.2. pontja szerint a tanulmányi szerződés osztja a felek között létrejött munkaszerződés jogi sorsát, ennek megfelelően a munkaszerződés megszűnésével a tanulmányi szerződés is megszűnik, és a felek kötelesek egymással a megszűnésre tekintettel elszámolni.

A tanulmányi szerződés alapján az alperes 573 436 forint összegű munkaidő- és tandíjtámogatást nyújtott a felperes részére. A felperes a tanulmányait megkezdte, azonban az első vizsgája 2021. januárban eredménytelen volt.

[3] Az alperes vezetője 2021. február 2. napján az alperes munkavállalóinak – köztük a felperesnek – e-mail üzenetet küldött, amelyben a következőket közölte:

„Nagyon őszinte leszek: mérhetetlenül rossz eredménnyel indultunk neki a 2021-es évnek, még az augusztusnál alacsonyabb bevételi szintre estünk vissza! Néhány igazán ígéretes, szeptembertől-novemberig tartó hónap után január elejétől kezdve tudtuk, hogy ez a hónap nagyon nehéz lesz, mert folyamatosan kevesebb ügyfelünk volt, akik próbahordásra vittek el készüléket. Mivel a januári eredmény szó szerint katasztrofális, régiós felülvizsgálatokat kezdeményeztem minden területi vezetővel, amelyek ezekben a napokban zajlanak. Kielemezzük az egyes üzleteket, hogy megtudjuk, mi az oka a rossz teljesítménynek és mire kell összpontosítanunk a következő napokban és hetekben, hogy üzleti tevékenységünket ismét nyereséges szintre emeljük.

A számos aktuális témák egyike a munkavállalók fizetése. Mint tudjátok, szüntelen nyomást gyakorlunk a svájci felső vezetésre, hogy megkapjuk végre költségeink jóváhagyását, és ezáltal megkezdhezzük a személyes egyeztetést Veletek a fizetésemeléssel kapcsolatban. Ezt a személyes beszélgetést egyenként kell mindenkivel egyeztetnünk és ez időbe telik. A költségeket a svájci pénzügyi csapat már jóváhagyta, és csak egy utolsó aláírásra várunk C.B.től, a (alperesi szervezeti egység vezető)-jétől. Abban a pillanatban, amikor megkapjuk ezt az utolsó jóváhagyást, kapcsolatba lépünk Veletek és elmagyarázzuk az egyéni terveket, melyet egy szerződésben rögzítünk. Kérjük, vegyétek figyelembe, hogy ehhez nagyon sok előkészítésre és egyeztetésre van szükség az ügyvédünkkel és időre van szükség a Veletek való találkozóra is. Szeretnénk mindent nagyon részletesen elmagyarázni és ezt a nagy lépést nagyon szakszerűen előkészíteni.

FONTOS: Minden módosítás január 1-jétől lesz érvényes. Így tehát az egyéni beszélgetések tényleges időpontja nem fogja befolyásolni az egyéni terveket. Ez azt jelenti, hogy azzal, hogy esetleg később kerül sor a személyes beszélgetésre, Ti nem veszítetek pénzt. Amint Általatok aláírt szerződés áll rendelkezésre, január 1-ig visszamenőleg kifizetjük a bérkülönbözetet. Szeretném kiemelni, hogy egyéni bérbeszélgetésekre kerül sor, nem általános béremelés lesz.”

[4] A fenti levelet a felperes 2021. február 3. napján megosztotta a facebookon az "... " zártkörű csoportban, melynek tagjai között vannak az alperes jelenlegi és néhány volt dolgozója is. A csoportot nem az alperes hozta létre, hanem az alperessel eredetileg tanulmányi szerződést kötő munkavállalók.

[5] Az alperes 2021. február 4. napján a megosztásról tudomást szerzett és a felperes munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Az indokolás szerint a felperes az alperes által kizárólag a saját munkavállalóinak címzett és részükre zárt rendszerben 2021. február 2-án kézbesített elektronikus levelében foglalt, a munkáltató üzleti titkát képező gazdasági és üzleti információt 2021. február 3-án jogellenes módon illetéktelenek számára megismerhetővé tette, a facebook alkalmazás "... " elnevezésű elektronikus megosztó csoportjában. Utalt a munka törvénykönyvében írtakra a jogos gazdasági érdek, üzleti titok tekintetében, valamint hivatkozott a munkaszerződés 7. és 7.5. pont rendelkezéseire, mely alapján a munkáltató üzleti titkát harmadik személynek csak a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulásával, vagy jogszabály felhatalmazása alapján adhat. A megosztott levél a titoktartási kötelezettsége tárgykörébe tartozott, mint a munkáltató üzleti eredményei, tervei, gazdasági működésére, fejlesztésére vonatkozó elképzelései, egyéb gazdasági információi. Utalt arra, hogy ezzel a munkaviszonyból származó kötelezettségét jelentős mértékben megszegte, a munkáltató jogos gazdasági érdekét megsértette, súlyos veszélybe sodorta. Felszólította, hogy az érintett adatok illetéktelenek általi jogsértő hozzáférhetőségét azonnali hatállyal szüntesse meg.

[6] Az alperes 2021. február 10. napján kelt fizetési felszólítással 573 436 forint összegű támogatás visszafizetésére szólította fel a felperest. Az indokolás szerint az alperes a felperes munkaviszonyát a felperes kötelezettségszegő magatartása miatt felmondta, a munkaviszonya a képzettség megszerzése és a munkaviszony fenntartási idő teljesítése nélkül, a tanulmányi szerződésből eredő kötelezettségeinek megszegésével, a felperesnek felróható módon szűnt meg.

[7] A felperes kereseti kérelmében kérte az azonnali hatályú felmondás jogellenessége jogkövetkezményeként elmaradt jövedelem jogcímén 30 napra járó távolléti díj, azaz bruttó 263 905 forint megfizetésére kötelezni az alperest. Kérte továbbá, hogy a bíróság helyezze hatályon kívül az alperes 2021. február 10. napján kelt, 573 436 forint összeg megfizetésére vonatkozó fizetési felszólítását és bejelentette a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 3.§ (2) bekezdés a) pontja alapján meghatározott, áfa-val növelt összegű ügyvédi munkadíjból álló perköltség iránti igényét is.

[8] A kereseti kérelem indokai között hivatkozott arra, hogy nem osztott meg jogosulatlanul üzleti titkot illetéktelen személlyel, a munkáltatói levél nem tartalmazott üzleti titkot, maga az alperes sem jelölte meg, hogy mi volt az az információ, amellyel megsértette a titoktartási kötelezettségét. A zárt csoport tagjainak titoktartási kötelezettsége áll fenn a munkaviszonyuk megszűnését követően is és a megosztással a felperes legfeljebb enyhe gondatlan magatartást tanúsított.

Az igényét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 82. § (4) bekezdés rendelkezésére alapította.

[9] A fizetési felszólítással kapcsolatban hivatkozott a tanulmányi szerződés 6.2. pontja és az Mt. 19. § (2) bekezdése rendelkezéseire, amelyekből nem következik a teljes, addig kifizetett tandíj visszafizetésére vonatkozó kötelezettsége. A peres eljárás során a fizetési felszólítás összecszerűségét elfogadta.

[10] Az alperes érdemi ellenkérelme a felperes keresetének elutasítására és a felperes 13 195 forint perköltségben való marasztalására irányult.

[11] Hivatkozott arra a felperes által sem vitatott tényre, hogy a felperes az alperesi levelet olyan zárt csoportban osztotta meg, amelynek az alperes volt munkavállalója is tagja volt. Utalt az Mt. 8. §, az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. törvény (továbbiakban: Üttv.) 1. §, 6. § (1) és (4) bekezdés b) és c) pont, valamint a felek által kötött munkaszerződés 7.1. pont és 7.2. pont rendelkezéseire és arra, hogy a felperes által közzétett levél tartalmazta az alperes határozott és konkrét gazdasági, szervezési tapasztalatait, fejlesztésre vonatkozó üzleti terveit, ezen belül a legjelentősebb titoksérelem a bérfejlesztéssel kapcsolatos információk felfedése volt.

A tanulmányi szerződéssel összefüggésben hivatkozott az Mt. 229. § (6) bekezdés rendelkezésére.

[12] Az elsőfokú bíróság ítéletével a felperes keresetét elutasította, kötelezte a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek 13 195 forint perköltséget és megállapította, hogy a peres eljárás során felmerült 50 240 forint eljárási illeték az állam terhén marad.

[13] Az azonnali hatályú felmondás indokolásával összefüggésben az Mt. 8. § és az Üttv. 1. §, 6. § rendelkezései alapján arra a következtetésre jutott, hogy a felperes által közzétett alperesi levélben olyan adatok és információk voltak, melyek nyilvános adatokból, adatbázisokból nem voltak beszerezhetőek, abból megállapíthatóak voltak az alperes üzleti eredményei, gazdasági eseményei, hogy milyen irányban haladtak meghatározott időszakban, és hogy azonnali intézkedéseket akar fogatosítani. A bíróság álláspontja szerint ezek olyan információk voltak, amelyeket nem kívánt a munkavállalóin kívül mással megosztani, ezen információk titokban tartása az alperes alapvető érdekét szolgálta. A titoksértéshez elegendő volt az, hogy akár egyetlen arra jogosulatlan személy számára az üzleti titok hozzáférhetővé, megismerhetővé vált. A felperesi érveléssel ellentétben megállapította, hogy az alperesnél fennállt munkaviszonyának megszűnését követően a volt munkavállalóknak az alperesi üzleti titok tekintetében megőrzési kötelezettsége nem volt, míg a felperesnek az üzleti titok megtartása lényeges kötelezettsége volt a munkaszerződéséből fakadóan is, melyet jelentős mértékben megszegett azáltal, hogy azt akárcsak egyetlen arra jogosulatlan személy számára hozzáférhetővé tette. A felperes magatartása súlyosan gondatlan volt, mivel a közzététel során

nem győződött meg arról, hogy illetéktelen személy nem olvashatja-e a levelet, illetve a közzétételhez nem kért engedélyt az alperestől.

[14] Az Mt. 229. § (1) és (6) bekezdéseiben foglaltakra figyelemmel, valamint a felek közötti tanulmányi szerződés alapján kifejtette, hogy a felperes a szakképesítést a munkaviszonya fennállása alatt nem szerezte meg, a tanulmányi szerződésben kikötött 3 éves időtartamban a munkaviszonyát nem tartotta fenn és szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.

[15] A felperes fellebbezésében a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX. törvény (továbbiakban: Pp.) 383. § (2) bekezdés alapján az elsőfokú ítélet megváltoztatását és a kereseti kérelemnek helyt adó ítélet meghozatalát, valamint az alperes másodfokú perköltség megfizetésére kötelezését kérte.

[16] A felperes a Pp. 369. § (3) bekezdés c) és d) pontja szerint az elsőfokú bíróság ítéletének anyagi jogi felülbírálatát kérte, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helytelen jogi következtetésre jutott. Kifejtette, hogy az elsőfokú bíróság nem állapította meg az alperes tájékoztató levelében szereplő adatokról, információkról, hogy azok üzleti titoknak minősültek, egyebekben a levélben alperes konkrét gazdasági adatot, határozott üzleti tervet nem jelentett be, csupán általános elképzeléseit fogalmazta meg, konkrétum nélkül. Utalt amellet arra is, hogy az éves beszámoló közzétételi kötelezettség miatt mindenki számára elérhető információ, hogy az alperes milyen üzleti eredménnyel zárta a 2020. gazdasági évet. Sérelmezte, hogy az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pontban írt együttes feltételek egyike – a legalább súlyos gondatlanság – hiányzik a felperes oldalán, mivel legfeljebb enyhe gondatlanság történt, amikor a felperes nem győződött meg arról, hogy a facebook csoportban tag volt olyan személy, aki már nem áll munkaviszonyban az alperesnél. A fizetési felszólítással kapcsolatban rámutatott arra, hogy amennyiben az azonnali hatályú felmondás jogszerűségét állapítja meg a másodfokú bíróság, úgy az a tanulmányi szerződéssel kapcsolatos fizetési felszólítás hatálytalanítását is magával vonja.

[17] Az alperes fellebbezési ellenkérelmében az elsőfokú ítélet Pp. 383.§ (2) és (5) bekezdés szerinti helybenhagyását, és a felperes másodfokú perköltségben való marasztalását kérte.

[18] Indokolásában rámutatott arra, hogy a felperes állításával ellentétben az elsőfokú bíróság ítéletében részletesen kifejtette, hogy az alperesi levélben közölt tájékoztatás egészében, illetve annak tartalma az Üttv. 1.§-ban foglaltakkal összhangban kimerítette az üzleti titok fogalmát. Miután az alperes zárt elektronikus rendszerében küldte meg a levelet, ezzel egyértelművé tette azt, hogy a címzettekén kívül más számára annak megismerését nem kívánta. A levél felperesi megosztásakor a 2020. évi gazdasági évre vonatkozó éves beszámolót még nem tették közzé, az abban foglalt adatok addig nem nyilvánosak, emellett

az üzleti évet követő, aktuális havi szintű adatokat is tartalmazott, melyben lévő információk alapján a konkurencia az alperes számára hátrányos üzleti döntésre juthatott. Utalt arra is, hogy az elsőfokú bíróság nem kizárólag az Üttv. rendelkezéseire, hanem az Mt. 8. § és a felek közötti munkaszerződés 7.1.-7.2. pont rendelkezéseire is hivatkozott, melyek szerint a munkavállaló a munkáltató jogos gazdasági érdekeit nem veszélyeztetheti, mely kötelezettség megszegése szintén megalapozza az azonnali hatályú felmondást. A felperes súlyosan gondatlanul járt el, mivel az érintett Facebook csoport tagjainak listája minden tag számára könnyen ellenőrizhető volt, és a felperes a tőle elvárható körültekintést elmulasztotta.

[19] A felperes az alperes fellebbezési ellenkérelmére vonatkozó észrevételében kifejtette, hogy a felperes enyhe gondatlanságát támasztja alá az a tény, hogy az alperes az egész ország területén működik, a munkavállalói nem ismerhetik egymást. A felperes amint megtudta, hogy olyan tag is van a csoportban, aki már nem munkavállalója az alperesnek, a megosztását azonnal visszavonta, a levél lekerült a facebook oldaláról.

[20] A felperes fellebbezése megalapozatlan.

[21] Az ítéltábla az elsőfokú bíróság eljárása során kötelező hatályon kívül helyezést megalapozó eljárási szabálysértést nem tapasztalt.

[22] A másodfokú bíróság a Pp. 370. § (1) bekezdése alapján a felülbírálati jogkörét – a (2) – (4) bekezdésben foglalt eltéréssel – az erre irányuló fellebbezési kérelemre, ellenkérelemre, azok korlátai között gyakorolja. A felperes fellebbezésében az elsőfokú ítélet anyagi jogi felülbírálatát kérte, mivel álláspontja szerint az elsőfokú bíróság a megállapított tényállásból helytelen jogi következtetésre jutott.

[23] Az ítéltábla a fellebbezést a Pp. 383. § (1) bekezdés alapján érdemben vizsgálta, melynek során megállapította, hogy az elsőfokú bíróság a bizonyítékokat a Pp. 279. § (1) bekezdése szerint az egyéb adatokkal összevetve megfelelően értékelte és mérlegelte, a tényállást helyesen állapította meg, és abból a jogszabályi rendelkezésekkel összhangban álló, helytálló jogi következtetést vont le. Az elsőfokú bíróság a döntését kimerítően megindokolta, azzal az ítéltábla egyetért, azt megismételni nem kívánja, és csupán a fellebbezésben foglaltakra tekintettel emeli ki az alábbiakat:

[24] A felperes megalapozatlanul hivatkozott arra, hogy az elsőfokú bíróság nem állapította meg az alperesi e-mail üzenetben közölt tájékoztatóban szereplő adatokról, információkról, hogy azok üzleti titoknak minősültek. Az elsőfokú bíróság az ítélet indokolásának [23] és [24] pontja alatt az Üttv. 1. §-ban írtakból kiindulva megállapította a közzétett levél tartalma alapján, hogy az adatok üzleti titoknak minősültek, hiszen az alperes külső és belső gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó olyan információk voltak, amelyeknek titokban tartása az alperes alapvető érdekét szolgálta. Az ítéltábla kiemeli azt is, hogy az

Üttv. 1. § szerint meghatározott üzleti titok fogalma nem jelent feltétlenül konkrét, számszerű gazdasági adatot, határozott üzleti tervet.

[25] A felperes fellebbezésében tévesen hivatkozott arra is, hogy az elsőfokú bíróság helytelen megállapítást tett a tekintetben, miszerint a munkáltatói tájékoztatóban nyilvános adatokból, adatbázisokból beszerezhető információk voltak, mivel minden gazdasági társaságnak kötelezettsége az éves beszámoló közzététele. Az alperes megalapozottan utalt arra, hogy a 2020. december 31. napján végződő üzleti évről készült beszámoló közzététele előtt a beszámoló adatai nem nyilvánosak. A közzététel határideje 2021. május 31. napja volt, tehát 2021. február 3. napján a facebookon történt felperesi megosztás nem nyilvános adatok tekintetében valósult meg. Emellett szükséges azt is kiemelni, hogy az alperes által 2021. február 2. napján a munkavállalók felé zárt rendszerben közzétett levél nem kizárólag a 2020. gazdasági évre vonatkozó adatot, információt tartalmazott, hanem már a 2021. januári eredményről is adott tájékoztatást. Ez az adat nyilvánvalóan nem volt része az alperes által kötelezően közzétett éves beszámolónak, ugyanakkor az alperes gazdasági tevékenységéhez kapcsolódó, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény volt, amelynek titokban tartása az alperes érdekében állt.

[26] Az ítéltábla a fentiekhez kapcsolódóan utal a BH2000.420. számú eseti döntésre, mely szerint a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzemi titkot, valamint a munkáltatóra vonatkozó alapvető fontosságú információkat megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatokat, amelyek a munkaköre betöltésével összefüggésben jutottak a tudomására, és amelyek közlése a munkáltatóra hátrányos következménnyel járna. A Legfelsőbb Bíróság több más döntésében is kimondta, hogy a munkáltató jogos gazdasági érdekének veszélyeztetése lényeges kötelezettségszegés, mely a munkaviszony rendkívüli (azonnali hatályú) felmondással való megszüntetését megalapozza (EBH2004.1056; Mfv.I.10.264/2002/2.).

[27] A felperes fellebbezésében támadta az elsőfokú bíróságnak az Mt. 78. § (1) bekezdés a) pont szerint meghatározott súlyos gondatlanság vonatkozásában tett megállapítását is. Az ítéltábla azonban az elsőfokú bíróság álláspontjával értett egyet, különös figyelemmel arra, hogy a felperes a másodfokú eljárás során maga nyilatkozott úgy, hogy az alperesnél - mint országosan működő munkáltatónál - nem ismert minden munkavállalót. Ehhez képest a felperes magatartása súlyosan gondatlan volt, hiszen magatartása következményének lehetőségét előre kellett látnia, amikor általa nem ismert személyeket tartalmazó csoportban tett közzé bejegyzést, de amennyiben e magatartásának lehetséges következményeit azért nem látta előre, mert a tőle elvárható figyelmet, körültekintést elmulasztotta, hanyagsága valósította meg a kötelezettségszegést. Ez a felperesi magatartás – a felperes fiatal életkora és első munkaviszonya ellenére – meghaladja az enyhe gondatlanság fokát, hiszen súlyos gondatlansággal jár el, akinek magatartását az előrelátás teljes hiánya, a minimális gondosság, a körültekintés súlyos elmulasztására mutató hanyagság, nemtörődömség jellemzi (Cséffán József: A munka törvénykönyve és magyarázata 306. oldal, Szegedi Rendezvényszervező Kft. – Szeged 2021.). Az ítéltábla ehhez megjegyzi, hogy a munkáltató levelének megosztása a felperes feltételezést elfogadva teljesen indokolatlan volt, hiszen állítása szerint a zárt csoportnak tudomása szerint csak munkavállaló tagjai voltak, akik a munkáltatónál közvetlenül is megkapták a tájékoztatást.

[28] A munkaviszony jogszerű megszüntetésére tekintettel a fizetési felszólítás hatályon kívül helyezésére irányuló kereset elutasítása is megalapozott volt, melyet egyebekben a felperes a fellebbezésében részletes jogi érveléssel nem támadott.

[29] A fentiekre tekintettel az ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét a Pp. 383. § (2) bekezdés értelmében, annak helyes indokai alapján helybenhagyta.

[30] Az ítéltábla a Pp. 83. § (1) bekezdés szerint marasztalta az alaptalanul fellebbező felperest a 32/2003. (VIII.22.) IM. rendelet 3. § (2) és (5) bekezdés szerint megállapítható – a költségjegyzékben igényelt összegű – másodfokú eljárási költség megfizetésében.

[31] A 2017. évi CXXVIII. törvény 3. § (1) bekezdés d) pontja alapján az eljárásban a feleket tárgyi költségfeljegyzési jog illette meg. Az illetékekről szóló 1990.évi XCIII. törvény 46. § (1) bekezdés és 39. § (1) bekezdés szerint megállapított 66 987 forint feljegyzett illetéket az eredménytelenül fellebbező munkavállalói költségkedvezményre jogosult felperes helyett az állam viseli.

Debrecen, 2022. április 22.

Dr. Tass Edina s. k. a tanács elnöke – előadó bíró, Dr. Répássy Árpád s. k. bíró,
Dr. Kormos János s. k. bíró