

kezelésével

ALKOTMÁNYBÍRÓSÁG	
Ügyszám:	IV/523-0/2015
Érkezett:	2015 FEBR 10.
Példány:	1
Melléklet:	7+3 db
Kezelőiroda:	<i>ju</i>

Alkotmánybíróság

1015 Budapest, Donáti u. 35-45

Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság
 Budapest II.
 Királyfürdő utca 4.
 1027

Postán / Gyűjtőládába / Személyesen / E-mailen / Faxon

Érkezett: 2014 -11- 28 Téma: *Téma*

LEVÉLCÍM: 1255 Budapest, Pf. 2.

PÉLDÁNY: 1 IV.

MELLÉKLET: — KÖZTÜK: —

FÓLAJSTROMSZÁM: —

ÚTÓIRATON: —

21-1859/13

képviseli:

ÜGYVEDŐIRODA

Alkotmányjogi panasz

A Kúria, mint felülvizsgálati bíróság
 Mfv.I.10.655/2013/6. számú döntése ellen

12.2014

Az Alkotmánybíróság részére

Tisztelt Alkotmánybíróság!

Alulírott, [REDACTED] mint Panaszos (a továbbiakban: „**Panaszos**”) kívül jegyzett és **K/1 sz.** mellékletként csatolt meghatalmazással igazolt jogi képviselője útján ([REDACTED])

[REDACTED] alperessel (a továbbiakban: „**alperes**”) szemben előterjesztett felmondás jogellenességének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 33.M.1176/2011. szám alatt megindított, majd másodfokon a Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638.426/2012/6. számú közbenső ítéletével jogerősen elbírált perben a **Kúria , mint felülvizsgálati bíróság által Mfv.I.10.655/2013/6. sz. K/2. sz.** mellékletként csatolt ítéletével szemben, mint alaptörvény-ellenes bírói döntéssel szemben (a továbbiakban: „**Ítélet**”) - amelyet a jogi képviselő postai úton 2014. október 20. napján vett át - a törvényes határidőn belül - az alábbi

alkotmányjogi panaszt

terjeszti a t. Alkotmánybíróság elé az alkotmánybíróságról szóló **2011. évi CLI. törvény** (a továbbiakban: **Abtv.**) 27. §-a alapján.

I. Eljárási szabályok

A Kúria Ítélete olyan Alaptörvény-ellenes bírói döntést foglal magában, amely Alaptörvény ellenes módon fejezte be a bírósági eljárást, ezáltal a Panaszosnak az alábbiakban kifejtettek szerint több, az Alaptörvényben, továbbá az Emberi Jogok Európai Egyezményében biztosított alapjogát is sérti közvetlenül. A Panaszos érintettsége tekintetében előadjuk, hogy személye azonos az Ítélet címzettjének személyével, továbbá, hogy az Ítélet a Panaszos alapjogait sérti a Jogi érvelésben kifejtett módon.

Panaszos jelen **beadványát** az **Abtv.** továbbá az Alkotmánybíróság ügyrendjéről szóló **1001/2013. (II. 27.) AB. Tű. határozat rendelkezéseinek megfelelően**, a törvényes határidőn belül, jogi képviselője útján nyújtja be.

Panaszos nyilatkozik, hogy az alkotmányjogi panasz illetve személyes adatai nyilvánosságra hozatalához nem járul hozzá.

Panaszos nyilatkozik, hogy jogorvoslati lehetőségeit kimerítette, ezért fordul a t. Alkotmánybírósághoz és az alkotmányjogi panasz benyújtását követően az Emberi Jogok Európai Bíróságához is panasszal kíván élni a vele szemben elkövetett egyezményesértés orvoslása érdekében.

II. Tényállás: Pertörténet, a Panaszos alapjogait sértő Döntések

Panaszos 2006-tól állt munkaviszonyban az alperessel, utolsó munkaköre humán erőforrás gazdálkodási szakértő volt. Tevékenységi körébe tartozott a fix és a változó bérekkel kapcsolatos számítások elvégzése, elemzések készítése.

A Panaszos munkaidőn kívül, cikkeket, bogbejegyzéseket írt [REDACTED] weboldalon, de csupán csak szerzőként, az Alaptörvényben biztosított véleménynyilvánítási jogának körében. A weboldal egy másik magánszemély birtokában volt, annak nem a Panaszos volt az üzemeltetője, ahogyan azt a bíróság helytelenül, csak az alperesi állításokat figyelembe vevő módon állapította meg.

A honlapon közzétett bogbejegyzések két cím alatt voltak olvashatóak. Az egyik az „Új év, új stratégia- biztosan új? Biztos, hogy stratégia?“, valamint az „Édes 16%?“. Az első anyagot [REDACTED] írta, míg a második cikk szerzője a Panaszos volt. A Panaszos bogbejegyzése általánosságban tartalmazott információkat az év elején hatályba lépett jogszabály módosítással kapcsolatban és azok kérdésfelvetés szintjén fogalmaztak meg gondolatokat.

A Panaszos munkaviszonyát az alperes 2011. február 11.-én kelt rendes felmondással szüntette meg azzal az indokolással, hogy tudomására jutott a Panaszos saját HR szakmai weboldalának működtetése, melynek tartalma miatt ezt a tevékenységet a Panaszos titoktartási kötelezettségét is magába foglaló jogos gazdasági érdekeit veszélyeztető

magatartásként értékelte és hivatkozott a munkaviszony fenntartásához szükséges munkáltatói bizalom megrendülésére is.

Panaszos bírósághoz fordult és keresetében a munkáltatói rendes felmondás jogellenességének megállapítását, valamint az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte eredeti munkakörbe történő visszahelyezésének mellőzésével.

A Fővárosi Munkaügyi Bíróság **33.M.1176/2011/16. sz. K/3. sz.** mellékletként csatolt ítéletével (a továbbiakban: „**elsőfokú ítélet**”) a keresetet elutasította, melynek indokolásában kifejtette, hogy az alperes alappal tarthatott attól, hogy a felperestől olyan ismeretek kerülnek ki, amelyek a munkáltató révén jutott a birtokába, és bizalmasnak minősülnek, az alperes által becsatolt iratok pedig igazolták felmondásban foglalt indokok valóságát és okszerűségét.

A Panaszos fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Törvényszék **59.Mf.638.426/2012/6. sz. K/4. sz.** mellékletként csatolt közbenső ítéletével (a továbbiakban: „**másodfokú ítélet**”) a tényállás kiegészítését követően az elsőfokú ítéletet megváltoztatta és helyesen megállapította, hogy az alperes felmondása jogellenes.

A másodfokú ítélet szerint a felmondásban az alperes egyértelműen azt róta a felperes terhére, hogy a régi, 1992. évi XXII. munka törvénykönyvéről szóló törvény (a továbbiakban: „**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.

A Fővárosi Törvényszék kifejtette, hogy a Panaszos bemutatkozásából a szakmai blogon ugyanis nem lehet egyértelműen következtetni, hogy konkrétan mely társaságnál állt alkalmazásban, közvetlen összefüggés a bejegyzés tartalma és az alperes között nem állapítható meg. A hivatkozott cikkekben megjelenő információk az alperes jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését nem alapozták meg egyértelműen, azok csak általános információkat tartalmaztak. A Fővárosi Törvényszék álláspontja szerint sem az alperes gazdasági érdekeinek veszélyeztetése, sem az Etikai Kódex rendelkezéseinek megszegése nem róható a Panaszos terhére. A másodfokú ítélet indokolásában helyesen kifejtette, hogy 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 e nélkül sem lehet a munkáltató szubjektív bizonytalanságából eredő elvont lehetőség, ahhoz szükséges a munkavállaló konkrét, objektív jellegű magatartása, amelyet önmagában a munkakörrel összefüggő, HR-es tematika nem alapoz meg.

Az alperes felülvizsgálati kérelemmel támadta meg a másodfokú ítéletet, amelynek a Kúria az **Mvf.I.10.655/2013/6. sz.** Ítéletében helyt adott és a felülvizsgálati kérelmet meglátásunk szerint helytelenül alaposnak találta, a Törvényszék jogerős és helyes, az Alaptörvénnyel konform másodfokú ítéletét hatályon kívül helyezte és az elsőfokú ítéletet helybenhagyta. Megítélése szerint a honlap és a munkakör közötti lényegi hasonlóság egyértelműen megállapítható volt, a Panaszos az alperesnél zajló aktuális munkafolyamatról adott tájékoztatást és ezzel megsértette az Etikai Kódexet is. Az Ítélet indokolásában kifejtette, hogy a Panaszos „tudásmegosztó” magatartása alkalmas lehetett az üzleti vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára is, amely ellentétes az alperes érdekeivel. A Kúria a felülvizsgálati érvelésében végül tévesen arra a konklúzióra jutott, hogy az alperes felmondása nem volt jogellenes, mert abban valós és okszerű indokokra hivatkozott.

III. Az Alaptörvény vonatkozó rendelkezése

„I. cikk

(3) Az alapvető jogokra és kötelezettségekre vonatkozó szabályokat törvény állapítja meg. **Alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.**

„IX. cikk

(1) Mindenkinek joga van a **véleménynyilvánítás szabadságához.**

(2) Magyarország elismeri és védi a sajtó szabadságát és sokszínűségét, biztosítja a demokratikus közvélemény kialakulásához szükséges szabad tájékoztatás feltételeit.”¹

¹ A véleménynyilvánítás szabadságához való jogot a felmondás közlésekor hatályos Alkotmány 61. § (1) bekezdése, valamint az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdése lényegileg azonos tartalommal rögzíti. Ugyancsak megfeleltethető egymásnak a sajtószabadságnak a korábban hatályban volt Alkotmány 61.

„28. cikk

*A bíróságok a jogalkalmazás során a **jogszabályok szövegét elsősorban azok céljával és az Alaptörvénnyel összhangban** értelmezik. Az Alaptörvény és a jogszabályok értelmezésekor azt kell feltételezni, hogy a józan észnek és a közjónak megfelelő, erkölcsös és gazdaságos célt szolgálnak.*

IV. Jogi érvelés

Az Mt. 3. § (5) bekezdése előírja, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.

Az Mt. 89. § (2) bekezdése szerint pedig a munkáltató köteles felmondását megindokolni. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás indokának valóságát és okszerűségét a munkáltatónak kell bizonyítania.

Indítványunk kiindulópontjaként a Legfelsőbb Bíróság MK 95. munkaügyi kollégiumi állásfoglalására hivatkozunk, amelyben az Mt. 4. § -ával kapcsolatban kifejti - amely előírja, hogy *a törvényben megállapított jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni és teljesíteni* – hogy a Munka Törvénykönyvén alapuló jogot nem lehet olyan célból gyakorolni, amely ellentétbe kerül a jog által szolgálni hivatott céllal. Mindez a munkáltatói felmondási jog gyakorlására is irányadó. Ehhez képest az egyébként fennálló munkáltatói felmondási jog gyakorlása is jogellenessé válik abban az esetben, ha bizonyítottan rendeltetésével össze nem férő célból, esetleg ártási szándékkal, bosszúból, zaklatásszerűen gyakorolták, illetve ilyen eredményre vezet.²

A versenyszféra munkaviszonyaiban a munkaidőn kívüli magatartásra vonatkozó korlátozás, amely jelen esetben a véleménynyilvánítás korlátozásaként nyilvánult meg, tekintettel az alkotmányossági korlátokra, szűken értelmezendő, az csak kivételes esetben és súlyos munkáltatói érdeksérelem veszélye esetén valósulhat meg. A Legfelsőbb Bíróság egy

§ (2)–(3) bekezdésében, illetve a jelenleg hatályos Alaptörvény IX. cikk (2) bekezdésében rögzített szövege.

² Alkotmánybíróság 8/2011. (II. 18.) AB határozat indokolása

hasonló ügyben kimondta, hogy a szólás és véleménynyilvánítás szabadságát önmagában a cég gazdasági érdeke nem korlátozhatja³.

A fentiekkel összhangban új Mt. úgy fogalmaz a 8. § (3) bekezdésben, hogy munkavállaló véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, *jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető* módon nem gyakorolhatja. A súlyosan sértő vagy veszélyeztető. A súlyosan határozószó irányadó lehet a veszélyeztetés fokára is: a munkavállaló gazdasági érdekeinek potenciális sérelmét nem a veszélyeztetés lehetősége, hanem egy konkrét veszélyhelyzet jelenti.

A Kúria és az elsőfokú bíróság döntése ekképp a véleménynyilvánítás korlátozásának bírói kimondása volt, mert olyan kiterjesztően értelmezi a régi Mt. 3 § (5) bekezdését, mely szerint a felmondás jogszerűségét megalapozza a munkáltatónak a szubjektív bizonytalanságából eredő elvont veszélyhelyzetre való hivatkozása is, *tényleges, reális veszélyhelyzet előidézése nélkül.*

A Panaszos jogsérelmét az okozza, hogy a Kúria döntése értelmében a szakmai blog keretein belül - munkaidőn kívül - végzett „tudásmegosztó” tevékenysége alkalmas lehetett a munkáltató üzleti vagy egyéb titkainak nyilvánosságra hozatalára. Ezért a Kúria szerint a felmondás indoka valós és okszerű volt, a munkáltató - az Mt. 4 § (1) bekezdésével is összhangban - jogszerűen korlátozta a munkavállaló véleménynyilvánításának szabadságát, és rendeltetésszerűen gyakorolta munkáltatói felmondási jogát.

Az ilyen döntés következménye azonban az, hogy a nagyvállalatoknál dolgozók interneten semmilyen információt nem tehetnek közzé, mert ismereteik „megjelenhetnének” a hálón. A munkáltató a munkavállalónak pedig bármikor felmondhatna arra hivatkozva, hogy a – nem elhanyagolandóan a társadalom számára is hasznos és értékes - szakmai blogon/ fórumon, munkaidőn kívüli aktív, szakmai, professzionális online jelenlétével sérti az Mt. 3 § (5) bekezdésében foglalt kötelezettségét, mert az ilyen magatartása alkalmas lehet az üzleti, vagy egyéb titok nyilvánosságra hozatalára is.

Ráadásul az Mt. 3 § (5) bekezdésének ilyen értelmezése a munkavállalónál megszerzett szakmai tudást értékeli le annak sejtetésével, hogy a szakemberek – főleg azok, akik évek óta ugyanannál a munkáltatónál dolgoznak, mint a Panaszos - nem tudják szakmai tudásukat a konkrét munkájuktól elvonatkoztatva egy tágabb kontextusban felhasználni; nem tudnak olyan

³ (EBH2011. 2334).

cikket írni, illetve olyan szakmai szolgáltatást nyújtani, amelyek akár az egész társadalom számára értékesek lehetnek, anélkül, hogy azzal szükségszerűen ki ne teregetnék a munkáltatóra vonatkozó bizalmas információkat is.

Az Alaptörvénnyel konform eredmény az lett volna, ha a Kúria megállapítja, hogy a munkáltató felmondása jogellenes. A Panaszosnak a véleménynyilvánítási szabadsághoz fűződő jogát ugyanis – amely tényállás szerint egyetlen, a munkaidején kívüli szakmai blogbejegyzés megírásában öltött testet – csak súlyos és konkrét munkáltatói érdeksérelem veszélyének fennállása miatt lehetett volna korlátozni.

Az Alaptörvény 1. cikke szerint alapvető jog más alapvető jog érvényesülése vagy valamely alkotmányos érték védelme érdekében, a feltétlenül szükséges mértékben, az elérni kívánt céllal arányosan, az alapvető jog lényeges tartalmának tiszteletben tartásával korlátozható.

Leghatározottabb álláspontunk szerint a Kúria Ítélete a fentebb említett valamennyi kritériummal ellentétes. Egyrészt, a véleménynyilvánítás szabadságához fűződő jogot a munkáltatónak az Alaptörvényben megnevezett alapjogok és alkotmányos értékek szintjét el nem érő gazdasági érdekéhez fűződő joga miatt korlátozza. Másrészt, teszi mindezt szükségtelenül és aránytalanul is.

A strasbourgi Emberi Jogok Európai Bírósága a K/5. sz. mellékletként csatolt Matúz kontra Magyarország⁴ ügyben, hasonló kontextusban már hangsúlyozta - szemben a Kúriával, amely akkor is csak a titoktartási kikötés megszegését vizsgálta - hogy a véleménynyilvánítás szabadsága, mint a demokrácia alapköve, olyan fontos alapjog, amelyet akár más jog sérelmére is előnyben részesít. (Matúz Gábort, hasonlóan a Panaszoshoz, arra hivatkozva bocsátották el az MTV-ből, hogy megsértette a munkaszerződését, amely előírta, hogy nem hozhat nyilvánosságra olyan információt, amelyhez munkavégzés közben jut hozzá, és amivel hátrányt okozhat munkáltatójának.)

Ebből a megállapításból kiindulva a szükségesség-arányossági teszt alkalmazására tulajdonképpen már nem is lenne szükség, a következőkben azonban azt is levezetjük, hogy a már alaptól helytelen korlátozás ezen az általános teszten miért nem menne át.

⁴ Az Emberi Jogok Európai Bíróságának Matúz kontra Magyarország ügyében 2014. október 21-én hozott 73571/10 sz. ítélete

A munkáltató jogos – vagy annak vélt – gazdasági érdeke nem elégséges indok ahhoz, hogy az Ítélet megteremtse annak lehetőségét, hogy az Mt. hatálya alá tartozó munkajogi jogviszonyban álló munkavállaló alkotmányos alapjogát totális módon korlátozzák.

Az olyan felmondás, amelynek célja a távoli, elvont veszély elhárítása, az alkotmányos követelményekkel ellentétes.

Döntésében a Kúria nem végezte el az alapjog korlátozhatóságára vonatkozó alaptörvényi tesztet, nem indokolta meg, hogy a véleménynyilvánítási szabadság ilyen mértékű korlátozása miért indokolt szükségszerűen, ezáltal döntésében a véleménynyilvánítási szabadsághoz fűződő jog lényeges tartalmát sem tartotta tiszteletben.

A véleménynyilvánítás szabadságának a munkáltató gazdasági érdekeinek védelme érdekében történő szükséges és arányos korlátozásnak minősülhet az, ha a bíróság a törvény alapján jogsértőnek minősíti a munkáltató személyére, vagy annak tevékenységére egyértelműen és minden kétséget kizáró módon utaló és annak ezáltal jogos érdekeit sértő blogbejegyzéseket, illetve azt, ha a Panaszos a munkáltatóval azonos szolgáltatást (banki szolgáltatást) próbálkozott volna nyújtani. Ezek valóban megalapozták volna a súlyos munkáltatói érdeksérelem veszélyének fennállását, a véleménynyilvánítás szabadsága ilyen tényállásra nem terjedt volna ki.

Aránytalan korlátozás azonban a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek védelmét szolgáló passzust úgy értelmezni, hogy a Panaszos jogsértést követett el szakmai, de csak általános témában, az év eleji adóváltozásokkal kapcsolatos cikkek publikálásával, mert az ilyen tevékenysége alkalmas lehet arra, hogy a munkáltató üzleti vagy egyéb titkait nyilvánosságra hozza. A Fővárosi Törvényszék a másodfokú ítéletben egyszer már helyesen rávilágított arra, hogy a munkája során valójában valamennyi munkavállaló olyan ismeretek birtokába kerül, amelyek az üzleti titok körébe vonhatóak, ezzel azonban a Panaszos legfeljebb csak veszélyeztethette a munkáltató gazdasági érdekeit, a veszélyhelyzetnek csak a lehetősége állt fenn, konkrét veszélyhelyzetet nem idézett elő.

A felmondás a veszélyeztetés lehetőségének fennállása esetén szükségtelen és aránytalan szankció, mert alkalmazása a cél elérése érdekében – amely adott esetben legfeljebb az lehetett, hogy a veszélyeztetésnek még csak a lehetősége se álljon fenn – nem elkerülhetetlenül szükséges, a munkáltató más, potenciálisan alkalmas enyhébb lehetőségek közül is választhatott volna, pl. szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetéssel is kifejezhette volna rosszallását. Mivel a blogbejegyzéssel a Panaszos nem veszélyeztette a munkáltató

gazdasági érdekeit, elegendő lett volna az is, ha a munkáltató felszólítja a Panaszost, hogy ne írjon a jövőben ilyen tartalmú bejegyzéseket; kérhette volna, hogy még általánosabban mutakozzon be a honlapon, de alternatíva lehetett volna akár annak kikötése is, hogy a Panaszos a jövőbeni cikkeket a publikálás előtt először „cenzúráztassa” a munkáltatóval, konkretizálhatták volna az Etikai Kódexet az internetes megnyilvánulásokkal kapcsolatban.⁵ Véleményünk szerint jelen esetben a felmondás a cél elérése érdekében messze nem a legenyhébb alkalmas megoldás, így a korlátozás súlya az elérni kívánt célhoz képest aránytalan volt. Ezeket a szempontokat a Kúria egyáltalán nem mérlegelte.

Nyilvánvalóan nem a Panaszos az első munkavállaló, akinek blogbejegyzései miatt mondtak fel. Az eddigi példák azonban azt mutatják, hogy az érintetteknek a Panaszos általános, szakmai témában írott bejegyzésével szemben olyan posztok vagy képek közzététele miatt mondtak fel, amelyekből sokkal konkrétabban lehetett a munkáltató személyére következtetni, vagy a munkáltató konkrétan nevesítve volt, vagy megnyilvánulásaik nem szakmai, tájékoztató jellegű volt, hanem a munkáltatóval szemben érzett többnyire negatív érzéseiket fogalmazták meg⁶:

- A [redacted] munkatársától, [redacted] azért váltak meg, mert blogján a [redacted] egyik értékesítési meetingjével kapcsolatban osztotta meg személyes benyomásait [redacted] tehát azért különbözik a Panaszostól, mert konkrétan a [redacted] ról posztolt, ráadásul szubjektív véleményeket⁷.)
- [redacted] az online közösségi hálózatok egykori úttörőjének számító [redacted] cég alkalmazottját azért menesztették, mert háromszor is posztolt a cégről a [redacted] blogján. (A Panaszossal ellentétben itt is megvalósult a felmondás jogosságát megalapozó konkrét utalás a munkáltató cégére.)
- [redacted] blogbejegyzéseiben ugyan nem utalt arra, hogy melyik cégnél dolgozik, felettesét mégis olyan hangnemben kritizálta, hogy amikor az annak a

⁵ Más kontextusban ugyan, de lényegében azonos szituációra kínált megoldást a francia hadsereg parancsnokának azon javaslata, mely szerint vonják felügyelet alá a katonai blogokat. Bár a francia katonai rend elismeri a véleménynyilvánítás szabadságát, a hadsereg parancsnoka azért vette fontolóra az intézkedés bevezetését, hogy elkerüljék, hogy a katonák akár blogokban, akár internetes fórumokban nyilvánosságra hozzanak bármilyen érdemi információt, ami **kapcsolatban állhat** fontos katonai műveletekkel. "Ezeknek az információknak a nyilvánosságra kerülése **lehetőséget adhat** a rosszindulatú felhasználásra". (<http://sg.hu/cikkek/62142/felugyelni-fogjak-a-franciak-a-katonai-blogokat>). Bár itt nem feltétlenül szakmai, hanem amolyan vegyes, személyes és szakmai blogokról volt szó, látható, hogy igenis van enyhébb korlátozó eszköz is, pl. az előzetes „cenzúra”. A Kúria ítéletének logikája szerint a francia katonákat is fel kellett volna menteni ilyen internetes naplók vezetése miatt.

⁶ A következő jogesetekre Robert Sprague hivatkozik a K/6. sz. mellékletként csatolt Fired for blogging: Are there legal protections for employees who blog c. tanulmányában hivatkozik: <http://scholarship.law.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1274&context=jbl>.

⁷ John Foley, The Weblog Question, INFORMATIONWEEK, Jan. 31, 2005, at 39, available at <http://www.informationweek.com/story/showArticle.jhtml?articleID=59100462>

tudomására jutott, őt is menesztették. (Nagy különbség van egy ilyen okra alapozott felmondás és a Panaszos esete között, aki igényes stílusban írt szakmai dolgokról.⁸)

- Nem szorul magyarázatra a különbség a Panaszos és a [REDACTED] munkatársának posztja között sem, aki lefényképezte és posztolta a konkurens cégnek a [REDACTED] telephelyére szállított [REDACTED] számítógépét a következő kommenttel: „Úgy látszik, valaki a [REDACTED] játékot rendelt magának”⁹.

Mindezek alapján a Kúria döntése sérti az Alaptörvény 1. cikk (3) bekezdése szerinti alapjogi korlátozhatóság szabályát is.

Álláspontunk szerint a Kúria helytelenül találta alaposnak az alperes felülvizsgálati kérelmében a felmondás jogszerűségét alátámasztandó azon hivatkozást, mely szerint a honlap és a Panaszos munkaköre között lényegi hasonlóság egyértelműen megállapítható, és a Panaszos az alperesnél zajló aktuális folyamatokról adott tájékoztatást. Először is megjegyezzük, hogy a Panaszos a felmondás alapjául szolgáló egyetlen egy cikkében adott általános tájékoztatást az év eleji adóváltozásokról. Másrészt, a munkakör és egy szakmai weblap közötti lényegi hasonlóság sem alapozná meg a felmondás jogszerűségét, hiszen egy szakmai blog mitől szakmai, ha nem attól, hogy annak tartalma, jellege - akár lényegi - hasonlóságot mutat a blogger azon munkakörével, ami a szakmai tudásának forrása?

A Kúriának panaszunkkal támadott Ítéletében pontosabban ki kellett volna jelölnie azt a határt, ameddig a munkáltató gazdasági érdekeihez való joga korlátozhatja a véleménynyilvánítás szabadságát. Ebből a szempontból pedig szükséges lett volna megkülönböztetni egymástól a professzionális online jelenlétet megtestesítő szakmai blogokat és a magáncélú, nem tudományos tájékoztatás céljából vezetett webnaplókat.

A szakmai blog, mint egy viszonylag új, de egyértelműen a véleménynyilvánítás szabadságának alkotmányos védőernyője alatt álló műfaj fogalmi tulajdonsága ugyanis, hogy azt hozzáértő szakemberek írják, tanulmányaik, munkájuk során egy-egy témával mélyrehatóbban foglalkoznak és ezt a közösség számára érthető formában találják, ahogy azt a Panaszos is tette. Ez azért is fontos, mert a közösség – illetve a célközönség – gyakran nem rendelkezik akkora tudással, mint a cikk szakmai berkekben járatos írója. Így a szakmai blogok védelme kettős meghatározottságú, mert nem csak a szubjektív alanyi jog, vagyis a szabad véleménynyilvánítás eszköze, hanem a tájékoztatásé is, amely utóbbi a közösség érdeke.

⁸ Amy Joyce, Free Expression Can Be Costly When Bloggers Bad-Mouth Jobs, WASH. POST, Feb. 11, 2005, at AO1.

⁹ Evan Hansen, Google Blogger Has Left the Building, CNET NEWS.COM, Feb. 9, 2005, http://news.com.com/Google+blogger+has+left+the+building/2100-1038_3-5567863.html

E gondolatmeneten továbbhaladva pedig azt is fel kellett volna ismernie a Kúriának, hogy egy szakmai, tudományos cikk megírásánál, amely viszonylag több időt vesz igénybe - a szerző saját szakmai hitelességét is védve és megalapozva kutatómunkát végez, forrásokra hivatkozik stb. Vagyis az igényes szakmai blogbejegyzések esetén sokkal kisebb annak az esélye, hogy olyan információkat is közzétegyen, amelyek munkavállalója gazdasági érdekeit veszélyeztethetik.

Nem úgy, mint egy magáncélú blogban, ahol a bejegyzések spontánabb módon születnek, és akár szándékosan, akár véletlenül, de nagyobb, reálisabb esélye van annak, hogy olyan információk is felkerüljenek a hálóra, amelyek tényleg hátrányosak lehetnek a munkavállalóra nézve. Véleményünk szerint abban az esetben, ha valaki a személyes jellegű blogján, vagy a közösségi portálokon tudósít rendszeresen, valóban alkalmas lehet bizalmas információk nyilvánosságra hozatalára, a szakmai blogon a fentebb kifejtettek miatt ez azonban csak egy absztrakt elvont veszély lehet, és ha mint ilyen elfogadható a felmondás indokának, az aránytalanul védi a munkáltató gazdasági érdekeit a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságával szemben.

Egy szakmai blogbejegyzésre, vagy egy ilyen blogon kínált szakmai szolgáltatásra általában véve sem, de konkrétan a Panaszos esetében sem volt jellemző a munkáltató üzleti titkait, bizalmas információit kifecsegő stílus!

Egy, a blogoló munkavállalók védelmével foglalkozó amerikai tanulmány egy olyan ítéletre hivatkozik, mely szerint, ha a munkáltató egy olyan bloggernek mond fel, aki addigi bejegyzéseivel nem veszélyeztette konkrétan a gazdasági érdekeit, és a blog stílusa miatt nem is lehet joggal tartani attól, hogy ez be fog következni, az ilyen munkáltatói magatartás lényegében nem különbözik attól, ha a munkáltató például azért figyelné állandóan kamerával az alkalmazottakat, mert attól tart, hogy azok valamilyen jogtalanságot fognak elkövetni¹⁰. Azt pedig már a magyar Alkotmánybíróság is megállapította egy korábbi határozatában, hogy a személyes adatok meghatározott cél nélküli, tetszőleges jövőbeni felhasználásra való gyűjtése és feldolgozása alkotmányellenes¹¹.

A szakmai blogok egyik legfontosabb eleme a hitelesség, vagyis az, hogy a bloggerek szakértelmüket bizonyítva saját szakmai múltjukra, szakmai tájékozódottságukra, előző és jelenlegi munkahelyeikre is gyakran hivatkoznak. A Panaszos a legtöbb ilyen bloggerrel ellentétben nem utalt rá közvetlenül, hogy hol dolgozik, a honlapon nem volt nevesítve az alperes. Ezt a tényt pedig a Kúria éppen, hogy nem a Panaszos javára értékelte, ahogy azt az Alaptörvény szellemében tennie kellett volna. Ellenkezőleg, Panaszosra nézve hátrányosan

¹⁰ <http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1163&context=dltr> , 22. pont

¹¹ 15/1991. (IV. 13.) AB határozat

azt a következtetést vont le, hogy a munkavállaló személye ebből kikövetkeztethető. Ahogy az Ítéletben olvasható „A bemutatkozásnál *egyértelműen szerepel, hogy egy hazai bank HR igazgatóságán dolgozik*”. Ez az „*egyértelmű*” bemutatkozás *nem* nevesíti a munkavállalót és belőle lehető legobjektívebb meglátásunk szerint sem lehet *egyértelműen arra következtetni*, hogy kinél állt a Panaszos alkalmazásban, vagyis a közvetlen érdeksérelem veszélye nem állt fenn.

Márpedig az Alkotmánybíróság 56/1994. (XI. 10.) határozatában kifejtette, hogy a munkahelyen kívüli magatartás csak abban az esetben szolgálhat a felmondás törvényes indokául, amennyiben a munkáltató érdekszféráját hátrányosan befolyásolja, és ha az **közvetlenül és valóságosan** hat a munkaviszonyra, a munkavállaló munkakörére, beosztásának társadalmilag is fontos lényegi elemeire.

Az AB korábbi határozatában a véleménynyilvánítást érintő különös szabályként már megfogalmazta, hogy – kiemelt szerepe folytán – a vele szemben mérlegelendő jogokat korlátozóan kell értelmezni.¹² A Kúria a munkáltató gazdasági érdekéhez fűződő jogát Ítéletében nem hogy nem megszorítóan, de nagyon is megengedően értelmezte, amikor nem vette figyelembe a véleménynyilvánítás szabadságát manifesztáló szakmai blogok fentebb kifejtett lényegi tulajdonságait, amelynek a Panaszos szakmai weboldalon végzett tevékenysége teljességgel megfelelt. Ez a megengedő attitűd a munkáltató gazdasági érdekéhez fűződő jogának javára a véleménynyilvánítás szabadságának olyan szűkítően értelmező tartalmát vonja maga után, amely a bírói döntést érdemben befolyásoló alaptörvény-ellenességet eredményez.

A Kúria Ítéletében egyáltalán nem vizsgálta meg azt a kérdést, hogy a konkrét esetben a véleménynyilvánítás szabadsága felülírhatta-e a munkáltató gazdasági érdekéhez fűződő jogának a súlyát. Ezt különösen arra tekintettel kellett volna megtennie, hogy a véleménynyilvánítás szabadsága alkotmányos alapjog, míg a munkáltató gazdasági érdekének védelméhez fűződő jog nem éri el ezt a szintet. Az Ítélet a Kúria korábbi ítélkezési gyakorlatának ismeretében is ellentmondásos, hiszen egy korábbi ügyben már kimondta, hogy a szólás és véleménynyilvánítás szabadságát önmagában a cég gazdasági érdeke nem korlátozhatja.

Az alkotmányos korlátokkal diszkonform döntésnek minősül a Kúria Ítélete, amennyiben az a felmondás valós és okszerű indokaként ismeri el a munkavállaló szakmai weboldal keretein belül végzett olyan tevékenységét, amely legfeljebb csak elvont, absztrakt módon *veszélyeztetheti* a munkáltató érdekeit, így a felmondás valódi

¹² Például: 37/1992. (VI. 10.) AB határozat, ABH 1992, 227.

indoka nem egy reális veszély, hanem a munkáltatónak a bizonyítási eljárás során kellően megalapozni nem tudott - így szubjektív – félelme .

A Kúria döntése ilyen módon sérti az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében elismert véleménynyilvánítási szabadsághoz való jogot és torzítja az alkotmányos egyensúlyt a véleménynyilvánítási szabadság és a munkáltató gazdasági érdekének védelméhez fűződő joga között.

Egyszersmind sérti az Alaptörvény 28. cikkét is, amely értelmében a jogszabályok szövegét az Alaptörvénnyel összhangban kell értelmezni, mert úgy engedi gyakorolni a munkáltató felmondási jogot, hogy az ellentétes a véleménynyilvánítás szabadságával.

A panaszt az Alkotmánybíróság az Abtv. 29. §-a szerint akkor fogadja be, ha a bírói döntést érdemben befolyásolta az alaptörvény-ellenesség, vagy alapvető alkotmányjogi jelentőségű a kérdés. Álláspontunk szerint a második feltétel is teljesül.

Az alkotmányjogi panaszban felvetett kérdés azért alapvető alkotmányjogi jelentőségű, mert a véleménynyilvánítás szabadsága intézményi oldalának határait kell meghatározni: az eddigi keretek internet által kitágított új határait, amelyeket jelen állás szerint sem a rendes bíróságok, sem az Alkotmánybíróság gyakorlata nem szabályoz annak minden részletére kiterjedő pontossággal. Az Alkotmánybíróság döntése ebben a tárgyban tehát úttörő jelentőségű lenne az igényes és értékkel bíró szakmai blogok, mint a véleménynyilvánítás szabadságának egyre nagyobb teret hódító formáinak alkotmányos védelme szempontjából a munkáltató felmondási jog gyakorlásával szemben.

Ha az Alkotmánybíróság nem semmisíti meg az Ítéletet a Fővárosi Munkaügyi Bíróság ítéletére is kiterjedő hatállyal, akkor az online professzionális jelenlét legnépszerűbb formája, a szakmai blogok jövője kérdőjeleződik meg Magyarországon, hiszen az Ítélet alapján joggal tarthat majd bármelyik, a Magyarországon működő több száz szakmai blogokon publikáló szerző attól, hogy a munkáltatója ezen tevékenységét felmondással fogja „szankcionálni”, nem is beszélve az olyan blogger szakemberek helyzetéről, akik konkrétan meg is nevezik munkáltatójukat a weblapon.

A fentiekből következően álláspontunk szerint az Ítélet meghozatala során az elsőfokú bíróság és a Kúria azzal, hogy eltérő logikával értelmezte a fentiekben hivatkozottakat – ellentétben a Fővárosi Törvényszék alkotmánykonform értelmezésével -, a Panaszosnak súlyos és többszörös alapjogsérelmet okozott.

VII. KÉRELEM

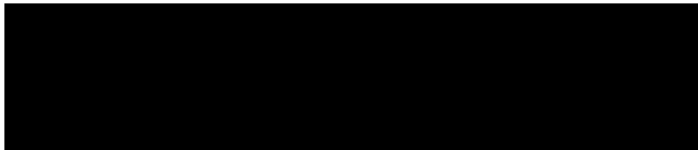
Tisztelt Alkotmánybíróság!

Az előzőekben kifejtetteket összefoglalva kérem, hogy az alkotmányjogi panaszban foglaltakat elbírálv az Alkotmánybíróság állapítsa meg, hogy a Kúria Ítélete és az annak alapjául szolgáló Fővárosi Munkaügyi Bíróság ítélete alkotmányellenes, sérti a Panaszos Alaptörvényben biztosított alapjogait, így különösen sérti a véleménynyilvánítás szabadságához való jogát, azok az Alaptörvény és az Mt. vonatkozó rendelkezéseinek téves értelmezésén alapulnak; és mindezekre tekintettel semmisítse meg azokat.

Budapest, 2014.11.24.

Szíves eljárásukat megköszönve,
Tisztelettel:


képviseli:


Mellékletek:

- 1) K/1: Ügyvédi meghatalmazás
- 2) K/2: Kúria Mfv.I.10.655/2013/6. sz. ítélete
- 3) K/3: Fővárosi Munkaügyi Bíróság 33.M.1176/2011/16. sz. ítélete
- 4) K/4: Fővárosi Törvényszék 59.Mf.638.426/2012/6. sz. ítélete
- 5) K/5: Az Emberi Jogok Európai Bíróságának Matúz kontra Magyarország ügyében 2014. október 21-én hozott 73571/10 sz. ítélete
- 6) K/6: Robert Sprague:Fired for blogging: Are there legal protections for employees who blog?
c. tanulmánya

1) **K/1:** Ügyvédi meghatalmazás

