

Kúria tájékoztatója

a M.I. tanácsa által tárgyaláson elbírált Mfv.I.10.534/2014. számú ügyről - rendkívüli felmondás jogellenességének megállapítása tárgyában¹

Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint a felperes 2010. október 1-jétől állt az alperes alkalmazásában projekt manager - projekt vezető munkakörben. A munkaviszonya alatt cégautó használatára volt jogosult, amely magáncélú igénybevételre is kiterjedt az alperes szabályzata szerint. A munkáltató ezenkívül laptopot és 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 felperes projektvezetői munkaköre 2011 márciusára „kiüresedett”, ugyanis a felperes a P. implementációs projekttel kapcsolatos feladata ekkorra befejeződött. 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 IT osztály számára biztonsági mentés céljából. A felperes 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, ezért azt visszaszerelte. A felperes a munkáltató többszöri felszólítása ellenére sem hagyta abba az adattörlést és mentést. A munkáltató 2011. október 17-én rendkívüli felmondással élt, amelynek indokolása szerint a munkáltató IT 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.

Az elsőfokú bíróság ítéletével döntött a felülvizsgálati eljárás tárgyát nem képező kérelmekről, ezt meghaladóan a bíróság a keresetet elutasította. A felperes fellebbezése folytán eljáró másodfokú bíróság ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletének nem fellebbezett részét nem érintette, fellebbezett részében helybenhagyta.

A felperes felülvizsgálati kérelme nem alapos.

A másodfokú bíróság helytállóan fejtette ki, hogy a belső szabályzatok, így az IT Policy előírásainak betartására a felperes munkaköréből adódóan (munkaszerződése és munkaköri leírása szerint) köteles volt. Alaptalanul állította, hogy az azokban foglalt tartalmát nem ismerte, mivel a 2011. október 5-én kelt meghallgatásakor maga is úgy nyilatkozott, hogy „nyilvánvalóan tisztában vagyok az IT Policy-vel”. E körben az eljáró bíróságok helytállóan foglaltak állást abban a kérdésben is, hogy nincs jelentősége annak a körülménynek az IT Policy 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.

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 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

¹ Forrás: https://kuria-birosag.hu/hu/kollegiumok-hirei?tid_1=51&tid=49&body_value=&=Alkalmaz%C3%A1s.

szabályzat azonban nem tette számára lehetővé, hogy olyan szoftvert telepítsen a gépre, amely az alperesen kívüli forrásból származott, és amelyre nem kapott engedélyt. 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 felperes az alperes gazdálkodását érintő, annak működése körében a felperesre bízott adatokat semmisített meg az illegálisan telepített programmal, amely az állandó és következetes ítélkezési gyakorlat szerint önmagában alkalmas volt a jogviszony azonnali hatályú megszüntetésére.

A felperes a felülvizsgálati eljárásban magánjellegű adatainak megsértésére, valamint a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény (Avtv.) hivatkozott pontjainak a munkáltató részéről történő megsértésére hivatkozott. 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 érintette.

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 akart 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. Tehát a felperes magatartása jogszerűen vezetett a munkáltató rendkívüli felmondásához [Mt. 96. § (4) bekezdés a) pont]

Budapest, 2015. június 25.

TARTALOMJEGYZÉK

A tartalomjegyzék megjelenítéséhez kattintson a szürke háttérű szövegrészen jobb egér gombbal és válassza ki a Mező frissítése menüpontot.