



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

NEGYEDIK SZEKCÍÓ

HERBAI kontra MAGYARORSZÁG

(Kérelem száma: 11608/15)

ÍTÉLET

10. Cikk • Véleménynyilvánítás szabadsága • Elbocsátás magánvállalkozásból munkaköri információk külső weblapon történő publikálása miatt • Szólásszabadság munkaviszonnyal összefüggésben • Arányosság • A munkavállaló véleménynyilvánítási szabadsága és a munkáltató jogszerű üzleti érdekei közötti méltányos mérlegelés elmulasztása • Pozitív (intézményvédelmi) kötelezettség

STRASBOURG

2019. november 5.

A jelen ítélet az Egyezmény 44. Cikk 2. pontjában foglalt feltételek teljesülése esetén emelkedik jogerőre. Szerkesztői változtatások lehetségesek.

A Herbai kontra Magyarország ügyben
az Emberi Jogok Európai Bírósága (Negyedik Szekció) Kamaraként
tartott ülésén, melynek tagjai voltak:
Jon Fridrik Kjølbro, *Elnök*,
Faris Vehabović,
Iulia Antoanella Motoc,
Branko Lubarda,
Stéphanie Mourou-Vikström,
Georges Ravarani,
Paczolay Péter, *bírák*,
and Andrea Tamietti, Szekció Jegyzőkönyvvezető-helyettes,
2019. október 15. napján tartott zárt ülésen az alábbi ítéletet hozta:

ELJÁRÁS

1. Az ügy az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezmény („Egyezmény”) 34. cikke alapján Magyarország ellen (11608/15. számon) 2015. március 2-án Herbai Csaba úr (”kérelmező”) által benyújtott kérelem alapján indult.
2. A kérelmezőt Soós A. K. asszony, Budapesten működő ügyvéd képviselte. A magyar Kormányt („a Kormány”) Tallódi Z. úr, az Igazságügyi Minisztérium alkalmazottja képviselte.
3. A kérelmező azt állította, hogy megsértették az Egyezmény 10. cikke által biztosított, véleménynyilvánítás szabadságához való jogát.
4. 2015. szeptember 1-én a Kormányt értesítették a kérelemről.
2. A Kormány kifogásolta, hogy a kérelmet egy Tanács vizsgálja. Tekintettel a kérelemben felvetett kérdésekre, a Bíróság helyesnek tartja, hogy a kérelmet egy kamarára szignálják.

A TÉNYEK

I. AZ ESET KÖRÜLMÉNYEI

3. A kérelmező 1974-ben született és Budapesten él.
4. 2006-tól a kérelmező HR menedzser beosztásban az O. banknál dolgozott. Munkakörébe a bérkalkuláció és bérelemzés, valamint személyzeti menedzsment feladatok tartoztak. A szóban forgó időszakban a kérelmező munkáltatója munkabér-politikájának átalakítását kezdeményezte, melyben a kérelmező is részt vett.

5. A bank etikai kódexe szerint a kérelmező sem formálisan, sem informálisan nem publikálhatott semmilyen információt munkáltatója működéséről és tevékenységéről.

6. 2011. januárjában a kérelmező N.A. asszonnyal együtt egy tudásmegosztó weboldalt indított személyzeti menedzsmenttel kapcsolatos publikációk és események tekintetében. A weboldal tartalmazta a kérelmező bemutatkozó anyagát fotóval együtt, melyben a kérelmezőt úgy írta le, mint HR menedzsment szakértőt és tartalmazta, hogy egy nagy hazai bank HR osztályán dolgozik, de nem említette név szerint a munkáltatóját.

7. 2011. januárjában két cikk jelent meg a honlapon. Az *“Új év, új stratégia - Biztosan új? Biztos, hogy stratégia?”* című cikket N. A. asszony írta és a következőket tartalmazza:

„Ma felhívtak egy konferenciával kapcsolatban és nagyon izgalmas, gondolatébresztő kérdéseket tettek fel. Hogyan készül a HR stratégia? Mi a HR stratégia szerepe? Kell tanítani a stratégia alkotásra a HR-eseket? Tudják miként kell összekapcsolni az üzleti célokat a HR stratégiával? Mondhatnánk, hogy unalmas téma és unalmas kérdések, főleg így az év elején, amikor minden portál kötelező házi feladatként ontja a cikkeket e tárgyban, azzal a bizonyos százalékból téves meggyőződéssel, hogy a stratégia alkotás minden vállalatnál naptári évhez kapcsolódik. Ugyanakkor a téma mégis fájdalmasan aktuális. Ez csupán az én véleményem, nem reprezentatív felmérés vagy angol tudósok nemzetközi kutatásának eredménye. Egyszerűen csak én gondolom, hogy a stratégia alkotására tanítani kell a HR-esek egy részét, hogy nem minden szervezetben egyértelmű az üzleti célok és a HR stratégia összekapcsolása. (Ennek okai igen sokfélék, de ez önmagában is megtöltené a mai "karakterlimitemet", így ezt a témát most nem érintem.) Sokszor olvasni arról a problémakörrel, hogy "miként legyen a HR stratégiai partner". Ez a megközelítés számomra mindig meglepő. Olyasmi, mint a "tanuljon meg japánul két hét alatt" kurzus. Mind a japán nyelvtudás, mind a stratégiai partnerség egy hosszú folyamat eredménye. Felelős szakember nem keltheti azt a benyomást, hogy elegendő egy cikk vagy blogbejegyzés elolvasása, vagy ha napi 5 percet a célra koncentrálnunk. Magát a folyamatot nem lehet megúszni. A szervezet felépítése, a képzési rendszer és kiválasztási politika aprólékos ismerete nem elég. Tudnunk kell elszakadni a saját szakterületünk érdekeitől, ha a szervezet érdekei úgy kívánják. Ismernünk kell az üzletet, a piacot, a konkurenciát, a szolgáltatásunkat vagy termékünket. Ha valaki arról panaszkodik, hogy "nem veszi komolyan a felső vezetés", mindig a japán nyelvtudásra gondolok. Mindez nem lehet önmagában cél, csak a kemény szakmai munka eredménye. (Annak hangsúlyozásával, hogy sajnos találkoztunk már olyannal, akinek az unokatestvére olyan helyen dolgozott ahol még ez sem hozta meg a kívánt eredményt.)”

8. A második cikket, melynek címe *“Édes 16%”*, a kérelmező írta, és a következőket tartalmazta:

„Mennyire édes az a nagy kanál lekvár? - azaz - Ösztönzés az adóváltozás tükrében

Egy téma, ami jelenleg mindenkit foglalkoztat, ezért mi is levettük a friss befőttet a polcra: 2011-től az személyi jövedelemadóról szóló törvény szerint, minden bér jellegű jövedelem 16%-os adókulcs alá került. A számok azt mutatják, hogy valójában csak azok járnak jobban – nem számítva a családi kedvezményeket – akiknek havi

keresete meghaladja a 300 ezer forintot. Ez messze meghaladja a jelenlegi átlagos bérszintet. Nézzük a mellékelt táblázatban, hogy miként változnak a nettó kifizetések 2011-ben. A cégek nagy része úgy tervezi, hogy módosít javadalmazási politikáján és a béremelések szintjén, ez utóbbit várhatóan csökkenti azokban a munkakörökben, amelyekben az adóváltozás pozitív nettó jövedelmet eredményez. A másik, amivel kapcsolatban vad vágásra indultak a gondolataim az, hogy a jutalmak, bónuszok is ugyanúgy adóznak, mint a bér. Ez ismét azt eredményezheti, hogy a bónuszok nagyobb hangsúlyt kapnak. Természetesen szakmai szemmel azt kell, mondjam, hogy nem fix bérrel jutalmazva a teljesítményt, követhetőbb az eredményesség, illetve követhetőek az esetleges ingadozások. Ugyanakkor ez az irány ellentmond az elmúlt évek szakmai törekvésének, hogy a bónuszok arányát a korábbi szinthez képes visszaszorítva, felelősebben alakítsuk ki a javadalmazási rendszereket.

Az első édes falat után, keserű utóízt hagynak a szánkban a még nyitott kérdések. A változásokat követően reál, nettó bérré vonatkoztatva, mennyiben követi mindez az inflációt? A változások tükrében mennyire maradnak elkötelezettek, motiváltak a munkavállalók? Számít-e a dolgozók számára, hogy a változások állami, vagy vállalati szinten dőltek el? Hogyan hatnak az eltérő mértékű béremelések, bérrendezések? Az én véleményem néhány ponton talán meglepő és sok izgalmas kommentárom van még. De ezeket már a beszélgetésünk során szeretném megosztani Veletek. Ezért várom a véleményetek, kommenteket!”

9. 2011. február 11-én megszüntették a kérelmező munkaviszonyát arra hivatkozva, hogy megszegte munkáltatója titoktartási előírásait. A bank azzal érvelt, hogy a kérelmező eljárása, mellyel HR menedzsment területen edukációs szolgáltatásokat nyújtott, sértette a bank gazdasági érdekeit. Mindemellett, tekintettel beosztásának természetére, a kérelmező olyan információk birtokában volt, melynek közzététele ellentétes lett volna a bank üzleti érdekeivel.

10. A kérelmező az elbocsátását a Fővárosi Munkaügyi Bíróságon megtámadta.

11. 2012. június 26-án a Fővárosi Munkaügyi Bíróság elutasította a kérelmező keresetét arra hivatkozva, hogy a weboldal és a cikkek tartalma a kölcsönös bizalom biztosításával kapcsolatos kötelezettség megszegésének minősült. Hangsúlyozta, hogy a weboldalt a kérelmező működtette és a Bíróság mérlegelése szempontjából lényegtelen, hogy a kifogásolt cikkeket a kérelmező írta-e vagy valaki más. A bíróság azt is bizonyítottan találta, hogy a kérelmező eljárása sértette O. bank üzleti érdekeit, megsértve ezzel a Munka Törvénye 3. § (5) bekezdését (lásd 20. pont lent), attól függetlenül, hogy felmerült-e tényleges kár vagy sem. A Bíróság megállapította, hogy a kérelmező a munkaviszonyával kapcsolatos információkat tett közzé, mivel a weboldalon megosztott ismeretek csakis az O. banknál fennálló munkaviszonyával kapcsolatban voltak hozzáférhetőek.

12. A kérelmező fellebbezett, azzal érvelve, hogy mások által írt cikkekért nem vonható felelősségre és nem ő volt a weboldal üzemeltetője. Továbbá előadta, hogy nem állt szándékában munkáltatójának üzleti titkait nyilvánosságra hozni, pusztán szakmai vitát kívánt kezdeményezni.

13. 2013. március 26-án a Fővárosi Törvényszék helyt adott a kérelmező fellebbezésének. A Törvényszék álláspontja szerint irreleváns a kifogásolt cikkek szerzője, mivel a kérelmező a weboldalon szakértőként van feltüntetve, ezért szükségszerűen kapcsolatba hozható a cikkekkel. Azonban a cikkek HR politikával általánosan foglalkozó írások voltak, melyeket nem lehetett O. bankkal kapcsolatba hozni. A Törvényszék azt is megállapította, hogy a weboldal tudásmegosztó eleme nem jelenti azt, hogy a kérelmező szándéka a munkakörében szerzett információk nyilvánosságra hozatala volt. Megállapította, hogy a kérelmező eljárása nem sértette a munkáltató üzleti érdekeit, ezért a bizalom megsértésével kapcsolatos elbocsátás jogellenes volt.

14. 2014. szeptember 3-án a *Kúria* helyt adott a bank felülvizsgálati kérelmének, megerősítve az elsőfokú bíróság határozatát és megállapítva, hogy a kérelmező eljárása alkalmas volt arra, hogy veszélyeztesse munkáltatója üzleti érdekeit (lásd 14. pont fent). Megállapította, hogy a honlap és a kérelmező munkaköre tekintetében fennálló hasonlóságok bizonyítják azt, hogy a kérelmező a munkáltatója aktuális céljairól tett közzé információkat és szándékában állt, hogy a munkakörével kapcsolatos problémákról osszon meg információkat, megszegve munkáltatójának etikai kódexét.

15. A kérelmező alkotmányjogi panasszal élt, fenntartva, hogy tevékenységének során a véleménynyilvánítás szabadságához való jogát gyakorolta, melyet a bíróságok figyelmen kívül hagytak.

16. Az Alkotmánybíróság 2017. június 26-án hozott határozata a következőket tartalmazta:

„...a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (3) bekezdése már kifejezetten nevesíti a véleménynyilvánítási szabadság korlátozását. Eszerint „a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja”. Ezen kívül a korábban hatályban lévő Munkatv. 103. § (3) bekezdése csakúgy, mint a jelenleg hatályos Munkatv. 8. § (4) bekezdése tilalmazza valamennyi olyan információ közlését, amelyhez a munkavállaló munkakörének ellátása során jutott hozzá, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre nézve hátrányos következménnyel járhat. A munkaviszony illetően általános magatartási kötelezettségei igazolhatják a munkavállaló véleménynyilvánítási szabadságának korlátozását, még abban az esetben is, ha a munkavállaló a munkahelyén és munkaidején kívül él e szabadságával. ... A véleménynyilvánítás szabadsága ennek megfelelően a munka világában erősebb korlátok között érvényesülhet, és nem nyújt védelmet olyan munkavállalói nyilvános közléseknek, amelyek célja pusztán a munkáltató jó hírnevét, üzleti reputációját, kedvező piaci és kereskedelmi megítélését sértő, romboló, illetve a munkáltató képviselőjének magán-, vagy családi életével kapcsolatos bántó vagy sértő kifejezések használata. A szabadság nem terjed ki azon véleményekre sem, amelyeket kifejezetten üzletrontó céllal közölnek, avagy céljuk más egyéb jogsérelem okozása. Ezen kívül a munkavállaló véleménye akkor sem élvezi a véleménynyilvánítás szabadságának oltalmát, ha célja munkáltatója által képviselt értékrend, vagy értékalapú meggyőződést megtestesítő politika nyílt bírálata,

megkérdőjelezése vagy aláásása. Mindez a munkaviszony alapvető sajátosságának számító úgynevezett „hűségi”, illetve titoktartási kötelezettségekből is következik, amelyek alapján a munkavállaló hozzájárul a munkáltató céljainak hatékony eléréséhez. E „hűségi” kötelezettség megsértésére irányuló véleménynyilvánítás tehát nyilvánvalóan nem formálhat igényt a munkajog generálklauzuláin keresztül érvényesülő alapjogi védelemre sem.

Ugyanakkor a jogállami demokráciák egyik értelme a véleménynyilvánítás szabadsága. Éppen ezért e joggal élni kívánók szabadsága még a munka világában is csak az Alaptörvény értékrendjére figyelemmel, annak védelme mellett korlátozható az alapjogok korlátozásakor irányadó szükségesség és arányosság tesztje alapján.... Eszerint a munkavállaló véleménynyilvánítási joga akkor korlátozható, ha a korlátozás a munkaviszony rendeltetésével közvetlenül összefüggő okból feltétlenül szükséges és a cél elérésével arányos.... Így egy-egy vélemény alapjogi védettségének megítélése során értékelni kell (1) a szóban forgó közlés közéleti és szakmai kötődését, (2) a közlés ténybeli kötődést, illetve értékítélet jellegét (3) azt, hogy a közlés okozott-e hátrányt, vagy kedvezőtlenül hatott-e a munkáltató megítélésére, (4) a véleménysszabadságával élő jóhiszeműségét, illetve (5) mindehhez képest a véleménynyilvánítás miatt alkalmazott munkáltatói intézkedés súlyát,...

Az Alkotmánybíróság a korábban felvázoltak értelmében a jelen alkotmányjogi panasz alapján elsődlegesen azt vizsgálja, hogy a szóban forgó tevékenység és közlés élvezheti-e az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésének védelmét, vagyis másként fogalmazva a jogvitában fennáll-e alapjogi érintettség. Az Alkotmánybíróság következetes gyakorlata szerint ehhez szükséges vizsgálni a vélemény közéleti jellegét és közéleti kötődését, vagyis azt, hogy a közügyek vitatásához tartozhat-e. Ennek során kell értékelni a közlés megjelenésének módját, körülményeit és a vélemény tárgyát, kontextusát, a médium típusát, a közlés apropóját adó eseményt, illetve további szempontként a közlés tartalmát, stílusát, a közlés aktualitását, valamint célját ...

A munkaügyi jogvita során megállapított ilyen tényállás alapján az Alkotmánybíróság úgy értékeli, hogy a szóban forgó tevékenység a tárgyat tekintve kizárólag humánerőforrás gazdálkodáshoz kapcsolódó, vagyis egy meghatározott szakmához tartozó kérdéseket, szakmabéli közönségnek címezve tárgyal. Az internetes portál és az ott megjelenő írások kifejezett célja a „tudásmegosztás”, amellyel szintén egy szűkebb szakmai kört, nevezetesen a versenyző vállalatok humánerőforrás szakembereit törekszik megszólítani. ... Mindezeket figyelembe véve az Alkotmánybíróság úgy ítéli meg, hogy a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység, vagyis az internetes portál tartalma és az ott közölt írások döntő részükben szakmai jellegűek és nem mutatnak olyan közéleti kötődést, amely ezt a tevékenységet egyértelműen a közügyek szabad vitatásának körébe sorolja. Ebből következően a munkaügyi jogvita alapját jelentő tevékenység és ennek részeként megjelent írások esznek az Alaptörvény IX. cikk (1) bekezdésében garantált véleménynyilvánítási szabadságból fakadó alapjogi védelemtől. Mivel a szóban forgó tevékenység nem élvez a véleménynyilvánítás alapjogi védelmét, így esetleges korlátozása sem mérlegelhető a munkáltatót védő jogos gazdasági érdekek veszélyeztetési tilalmát kimondó munkajogi zsinórmércével szemben. Ennek megfelelően jelen ügyben az Alkotmánybíróság a felhívott alapjog és a munkaügyi

jogvitában alkalmazott zsinórmérce érdemi összefüggésének hiánya miatt dönt az alkotmányjogi panasz elutasításáról.

...”

II. RELEVÁNS HAZAI JOG

17. Az adott időszakban hatályos munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény a következőképpen rendelkezett:

3. §

“(5) A munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt - kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja - nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné. ...”

18. Az Alaptörvény IX. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához....”

A JOG

I. AZ EGYEZMÉNY 10. CIKKÉNEK ÁLLÍTÓLAGOS MEGSÉRTÉSE

19. A kérelmező azt kifogásolta, hogy az Egyezmény 10. cikkében biztosított véleménynyilvánítási jogát sértette az az eljárás, mellyel megszüntették munkaviszonyát internetes weboldalon közzétett cikkek miatt. Az Egyezmény 10. cikke a következő:

“1. Mindenkinek joga van a véleménynyilvánítás szabadságához. Ez a jog magában foglalja a véleményalkotás szabadságát és az információk, eszmék megismerésének és közlésének szabadságát országhatárokon tekintet nélkül és anélkül, hogy ebbe hatósági szerv beavatkozhasson. Ez a Cikk nem akadályozza, hogy az államok a rádió-, televízió- vagy mozgókép vállalatok működését engedélyezéshez kössék.

2. E kötelezettségekkel és felelősséggel együtt járó szabadságok gyakorlása a törvényben meghatározott, olyan alakszerűségeknél, feltételeknél, korlátozásoknál vagy szankcióknál vethető alá, amelyek szükséges intézkedéseknek minősülnek egy demokratikus társadalomban a nemzetbiztonság, a területi sértetlenség, a közbiztonság, a zavargás vagy bűnözés megelőzése, a közegészség vagy az erkölcsök védelme, mások jó hírneve vagy jogai védelme, a bizalmas értesülés közlésének megakadályozása, vagy a bíróságok tekintélyének és pártatlanságának fenntartása céljából.”

A. Elfogadhatóság

20. A Kormány azzal érvelt, hogy az alkotmányjogi panaszra vonatkozó eljárás hatékony jogorvoslatot biztosított a vitatott elbocsátási határozat tekintetében. Előadták, hogy az Alkotmánybíróság a kérelmező ügyét a Bíróság esetjogában megállapított alapelveknek megfelelően bírálta el. Ezért a kérelmező véleménynyilvánítás szabadságához való joga nem sérült.

21. A kérelmező vitatta azt a megállapítást, hogy az Alkotmánybíróság orvosolta a kifogásolt jogsértéseket, mivel azon az alapon utasította el az alkotmányjogi panaszát, hogy nincs kapcsolat a panasz és az Alaptörvényben biztosított valamely jog között. Mindenesetre a kérelmező álláspontja szerint az Alkotmányjogi panasz általában sem tekinthető hatékony jogorvoslatnak, mivel csak nagyon alacsony százalékos arányban adnak helyt a panaszoknak.

22. A Bíróság megállapítja, hogy a felek nem vitatják, hogy a kérelmező igénybe vette a Kormány által hivatkozott jogorvoslatot. Valójában a kérelmező benyújtott alkotmányjogi panaszt, melyet érdemben bíráltak el (lásd 18. és 19. pontok fent). Így a Bíróságnak azt kell megállapítania, hogy a kérelmező teljesítette a hazai jogorvoslatok kimerítésének kötelezettségét.

23. Ami a Kormánynak azon előterjesztését illeti, hogy a kérelmező helyzete úgy is értelmezhető, hogy elvesztette áldozati státuszát, a Bíróság megállapítja, hogy az Alkotmánybíróság 2017. június 26-án elutasította a kérelmező panaszát, megállapítva, hogy a kérelmező eljárását, illetve a közzétett cikkeket nem védi az Alaptörvény véleménynyilvánítás szabadságához való jogot biztosító IX. Cikk (1) bekezdése (lásd 21. pont fent). Így a határozat nem tartalmazza a jogsértés megtörténtének tudomásul vételét és nem biztosít a kérelmezőnek megfelelő elégtételt sem.

24. Az adott körülmények között a Bíróság álláspontja az, hogy a kérelmező továbbra is hivatkozhat áldozati státuszára az Egyezmény 10. Cikk megszegése tekintetében.

25. A Bíróság azt is megállapítja, hogy a kérelem az Egyezmény 35. Cikk 3 (a) pontja szempontjából nem nyilvánvalóan alaptalan. Szintén megállapítja, hogy a kérelem más alapon sem elfogadhatatlan. Ezért elfogadhatónak kell minősíteni.

B. Érdemi kérdések

1. A felek előadásai

(a) A kérelmező

26. A kérelmező egyetértett azzal, hogy a weblapon közzétett cikkek a személyi jövedelemadó szabályainak négy millió alkalmazottat érintő váltoásaival kapcsolatos közérdekű és szakmai kérdéseket vetettek fel. Ez azonban csak általánosságban történt és a cikkek a munkáltatójával

kapcsolatos bizalmas információkat nem tartalmaztak. A kérelmező álláspontja szerint nem volt közvetlen kapcsolat a közzétett cikkek és korábbi munkáltatójának tevékenységével sem: a weblap csak általános HR ismeretek megvitatásának fórumaként szolgált, anélkül, hogy O. banknál betöltött munkakörével kapcsolatos egyedi információk nyilvánosságra hozatala történt volna.

Ezért a blog bejegyzések nem jelentettek hátrányt a volt munkáltató számára.

27. A kérelmező álláspontja szerint a hazai bíróságok nem vették figyelembe azon érveit, melyek szerint a kérelmező közérdekű célból gyakorolta véleménynyilvánítási szabadsághoz való jogát és mindössze annak megállapításával kapcsolatban végeztek elemzést, hogy megszegte-e szerződéses kötelezettségeit.

28. A kérelmező fenntartotta, hogy jóhiszeműen járt el és hiteles, valóságos és őszinte eljárásban vetette föl a problémákat és fejtette ki a véleményét.

29. A kérelmező azt is hangsúlyozta, hogy a legszigorúbb jogkövetkezményt alkalmazták vele szemben, mivel elbocsátották az állásából.

(b) A Kormány

30. A Kormány vitatta, hogy a kérelmező elbocsátása egy ismereteket megosztó weboldal miatt az Egyezmény 10. Cikkében biztosított véleménynyilvánítás szabadságához való jog megsértését jelentette. A Kormány az Alkotmánybíróság határozatára hivatkozva előadta, hogy a kérelmező tevékenységét nem védi a véleménynyilvánítás szabadságához való jog, mivel nem járult hozzá egy nyilvánosságot érdeklő ügy megvitatásához, hanem szinte kizárólag egy speciális szakterületet érintett.

31. Mindazonáltal az Alkotmánybíróság a kérelmező ügyét a Bíróság esetjogában lefektetett mércéknek megfelelően bírálta el.

2. A Bíróság mérlegelése

(a) Általános elvek

32. A véleménynyilvánítás szabadságának a Bíróság esetjogában kialakított alapelveit a *Medžlis Islamske Zajednice Brčko and Others v. Bosnia and Herzegovina* ([GC], no. 17224/11, §§ 5-77, 27 June 2017) ügy foglalja össze.

33. A Bíróság a közalkalmazottak véleménynyilvánítási szabadságát érintő számos esetben kimondta, hogy a 10. Cikk általában a munkahelyre is alkalmazandó (lásd például *Kudeshkina v. Russia*, no. 29492/05, § 85, 26 February 2009). A Bíróság azt is megállapította, hogy védelmet élvez, ha egy közsférában dolgozó munkavállaló jogellenes eljárást, vagy munkahelyi szabálytalanságot jelez (lásd *Guja v. Moldova* [GC], no.

14277/04, § 72, ECHR 2008). Azonban azt is kimondta, hogy a közalkalmazásban dolgozó kérelmező munkakörébe tartozó és hivatali kötelezettsége körében kifejtett megnyilvánulások nem minősülnek a közérdekű vita körébe tartozó beszédnek és ezért nem tartoznak a véleménynyilvánítás szabadságának körébe (lásd *Harabin v. Slovakia*, no. 58688/11, §§ 151-153, 20 November 2012).

34. A Bíróság ezen kívül azt is megállapította, hogy az Egyezmény 10. Cikke olyan esetekre is vonatkozik, ahol a munkavállaló és a munkáltató közötti kapcsolatot magánjogi szabályok rendezik, mint a jelen esetben is, és az államnak pozitív (intézményvédelmi) kötelezettsége a véleménynyilvánítás szabadságához való jog védelmét biztosítani még magánszemélyek egymás közötti viszonylatában is (lásd *Heinisch v. Germany*, no. 28274/08, § 44, ECHR 2011 (kivonatok), további hivatkozásokkal). A hatóságok felelőssége akkor áll be, ha a kifogásolt tényállás szerint a hatóság elmulasztja biztosítani a kérelmező számára az Egyezmény 10. Cikkében biztosított jogok gyakorlását. Bár az Egyezmény alapján az államot terhelő pozitív kötelezettségek és passzivitás előírása közötti határvonal nem teljesen egyértelmű, az alkalmazandó alapelvek azonban hasonlóak. Mindkét összefüggésben különösen arra kell figyelemmel lenni, hogy tisztességes egyensúlyt teremtsenek az egyén és a társadalom versengő érdekei között és ennek során mindig tiszteletben kell tartani az állam mérlegelési szabadságát (lásd *Ashby Donald and Others v. France*, no. 36769/08, § 39, 10 January 2013). A Bíróság azt is megállapította, hogy ez a mérlegelési szabadság alapvető az olyan változó jogterületeken, mint a kereskedelmi szólás. Ebből az következik, hogy kereskedelmi szólás esetén a vizsgálat mércéje kevésbé szigorú (lásd *mutatis mutandis*, *Demuth v. Switzerland*, no. 38743/97, §§ 41-42, ECHR 2002-IX, és *markt intern Verlag GmbH and Klaus Beermann v. Germany*, 20 November 1989, § 33, Series A no. 165), és a hazai hatóságoknak biztosított mérlegelési szabadság széleskörű (lásd *Palomo Sánchez and Others*, id fent, § 76).

35. Amint azt a Bíróság már korábban is megállapította, a munkaügyi kapcsolatok csak kölcsönös bizalom alapján lehetnek gyümölcsözőek. Még ha a jóhiszemű eljárás követelménye munkaszerződés keretében nem feltétlenül jelenti a munkáltató felé az abszolút lojalitást, vagy azt, hogy a dolgozónak mindig alá kell vetnie magát a munkáltató érdekeinek, a véleménynyilvánítás szabadságához való jog bizonyos megnyilvánulásai, melyek más összefüggésben talán jogszerűek lehetnének, munkaviszony keretében jogellenesek (ld. *Palomo Sánchez and Others*, id fent, 76. pont)

(b) A fenti alapelvek alkalmazása a jelen ügyben

36. A jelen ügyben a kérelmező panaszának tárgya, vagyis a kérelmező elbocsátása nem állami hatósági intézkedés volt, hanem egy magánbank döntése, melyet a hazai bíróságok erősítettek meg (lásd 12. és 17. pontok

fent). Ilyen körülmények között a Bíróság álláspontja szerint azt kell megvizsgálni, hogy fennáll-e az állam pozitív (intézményvédelmi) kötelezettsége az Egyezmény 10. Cikke alapján. Ezért a Bíróság feladata, hogy meggyőződjön arról, vajon a jelen esetben a magyar igazságügyi hatóságok a kérelmező követeléseinek elutasítása során megfelelően biztosították-e a 10. Cikk szerinti véleménynyilvánítás szabadságához való jogot a munkaviszonnyal összefüggésben és ezt megfelelően vetették-e egybe a munkáltató gazdasági érdekeinek védelméhez való jogával.

37. Tekintve, hogy nem történt olyan visszaélés, melynek felfedésére a kérelmező készült volna, a Bíróság nem találja szükségesnek annak vizsgálatát, hogy esetjogában milyen kérdések merülnek föl a visszaélést bejelentő személyekkel kapcsolatban (v. ö. Guja, id. fent, 73-78. pontok), de úgy véli, hogy a következő elemek relevánsak annak körében, amikor a jelen ügyben a szólásszabadság korlátozásának megengedett határait vizsgáljuk: az adott szólás természete, a szerző szándékai, a kár (ha felmerül) melyet a szólással a munkáltatónak okoztak és végül az alkalmazott szankció súlya.

(i) A szólás természete

38. Az Alkotmánybíróság elutasította a kérelmező azon érvelését, hogy véleménynyilvánítási szabadságához való jogát gyakorolta, és ennek kapcsán jelentőséget tulajdonított a kifogásolt weboldalon közzétett szólás természetének. Úgy találta, hogy az Alaptörvény csak olyan mértékben biztosít védelmet a munkavállalónak a munkaviszonya során megszerzett információk nyilvánosságra hozatala tekintetében, amennyiben a szóban forgó ügyek közérdeket érintenek. A jelen eset azonban az Alkotmánybíróság szerint olyan szakmai információt érintett, melyet a kérelmező az O. banknál fennálló munkaviszonya keretében szerzett meg, az adott információ csak speciális szakmai köröket érintett és nem volt releváns a nyilvánosság számára. Ezért a kérelmező eljárása nem tartozott a véleménynyilvánítás szabadságához való alapvető jog védelme körébe (lásd 19. pont fent).

39. A Bíróság megállapítja, hogy a hazai bíróságok szerint a kérelmező magánszemélyként egy HR politikával foglalkozó weboldal tartalmához járult hozzá az adott terület újabb fejleményeivel kapcsolatos információk szolgáltatásával és véleménynyilvánítással. Nem kizárt, hogy a közzétett cikkek, amint azt a kérelmező állítja (lásd 29. pont fent) hozzájárulhattak adózással kapcsolatos vitatott kérdések megoldásához. A hazai bíróságok azt állapították meg, hogy a weboldal kereskedelmi jellegű információkat tett közzé és az olvasókat arra szólította föl, hogy saját üzleti tapasztalatukat felhasználva járuljanak hozzá a témák megvitatásához, mi több, a vitatott cikkek címzettje szakemberek korlátozott köre volt és a témák nem érintették a közvélemény széles körét.

40. Azonban amint azt a Bíróság korábban is megállapította, az ilyen információk közzététele nem zárható ki a 10. Cikk első pontjának hatálya alól, mely nem kizárólag meghatározott információk, vagy eszmék, illetve a vélemény nem egy meghatározott formájára alkalmazandó (lásd *markt intern Verlag GmbH and Klaus Beermann* id. fent 26. pont). Más szóval, a munkahellyel kapcsolatos szólásszabadság nem csak azokat a nyilatkozatokat védi, melyek egyértelműen hozzájárulnak egy társadalmi vitához. A Bíróság ezért nem tud egyetérteni az Alkotmánybíróság azon megállapításával, hogy egy alkalmazott nyilatkozatai azért nem tartoznak a véleménynyilvánítás szabadságához való jog védelme alá, mert szakmai természetűek, és mert nem áll fent kapcsolat a nyilvánossággal, mely egyértelműen bizonyítaná, hogy ilyen nyilatkozatok közérdekű ügyek megvitatásának részét képezik (lásd 19. pont fent).

(ii) *A szerző szándékai*

41. A kérelmező szándékának vizsgálata során a Bíróság tekintettel van arra a tényre, hogy nem kap különösebben magas szintű védelmet az olyan eljárás, melyet személyes sérelem, vagy személyi ellentét motivál, vagy személyes előny, beleértve pénzügyi előnyt is, reményében tesz (lásd *Kudeshkina*, id. fent 95. pont). A jelen ügyben azonban a Bíróság megállapítja, hogy a hazai bíróságok szerint a kérelmező nem pusztán magánérdekből, vagy személyes sérelem indíttatásából járt el. Nincs ok arra, hogy megkérdőjelezzük a kérelmező előadását (lásd 29. pont fent), mely szerint a weboldalon felvetett problémák szakmai jellegűek voltak és az olvasók közötti ismeretek megosztása volt a cél.

(iii) *A szólás által a munkáltatónak okozott kár*

42. Ami az O. Banknak okozott esetleges kárt illeti, valóban igaz, hogy a munkavállalók magatartásának bizonyos fokú ellenőrzése nélkül nem nyújtható hatékony szolgáltatás és nem biztosítható hatékony üzleti stratégia sem. Ez a megfontolás még inkább releváns egy olyan helyzetben, ahol a közzétett tartalom a kérelmező munkakörével volt kapcsolatos és a szerző szaktudása és munkaköri felelőssége hiányában nem lett volna lehetőség ilyen tartalmú szólás közzétételére.

43. A hazai bíróságok előtti eljárás során a tényállás alapján az a kérdés merült föl, hogy vajon a közzétett cikkek által nyilvánosságra hozott információk és vélemények közvetlenül az O. Bank tevékenységét tükrözik, vagy csak HR menedzsmentre vonatkozó általános információkat tartalmaznak. A Bíróság ezzel kapcsolatban tudomásul veszi a *Kúria* konklúzióját, mely szerint a kérelmező által megosztott információ munkaköréhez szorosan kapcsolódott (lásd 17. pont fent).

44. A hazai bíróságok abban a tekintetben, hogy vajon az adott információk közzététele hátrányos volt-e az O. Bankra és aláásmaszhatta-e

a kérelmező elbocsátását, azt a mércét alkalmazták, hogy volt-e potenciális kár a gazdasági érdekek tekintetében és fennállt-e üzleti titkok felfedésének lehetősége. A *Kúria* számára önmagában az a tény, hogy a kérelmező szakértőként szerepelt a weblapon és HR menedzsmenttel kapcsolatos írást tett közzé, mely a munkája során szerzett információkat tükrözte, elégséges volt annak megállapításához, hogy a kérelmező eljárása hátrányos volt a munkáltatója tekintetében.

45. A Bíróság elfogadja, hogy a magyar jog alapján a munkáltatók bizonyos fokig saját maguk döntenek arról, hogy milyen magatartás eredményezheti a munkakapcsolatok megromlását még akkor is, hogy ha ez nem teljesen nyilvánvaló. A jelen ügyben azonban sem kérelmező munkáltatója, sem a *Kúria* nem kísérelte meg annak bizonyítását, hogy a szóban forgó szólás milyen módon érintette volna hátrányosan az O. Bank üzleti érdekeit.

(iv) Az alkalmazott szankció súlya

46. A Bíróság azt is megállapítja, hogy a kérelmező tekintetében alkalmazott szankció, vagyis a kérelmező elbocsátása minden kevésbé súlyos intézkedés lehetőségének mérlegelése nélkül, meglehetősen súlyos szankció volt.

(v) Következtetés

47. Összefoglalva, míg a hazai hatóságok feladata az arányosság megfelelő mérlegelése, a Bíróság emlékeztet arra, hogy a véleménynyilvánítás szabadságához való jog gyakorlása még a munkáltató és a munkavállaló közötti jogviszonyban is védendő (lásd a 37. pontban hivatkozott esetjogot). A jelen ügyben a Bíróság nem látta nyomát annak, hogy a hazai bíróságok bármilyen módon mérlegeltek volna a szóban forgó érdekek között: ahogy fent megállapítottuk, az Alkotmánybíróság úgy találta, hogy az ügy nem érinti a kérelmező alapvető jogait (lásd 19. pont fent) és a *Kúria* nem tulajdonított semmilyen relevanciát a szólásszabadság kérdésének a jelen ügyben. A munkaügyi jogvita érdemi kérdésének eldöntését tisztán a kérelmező és az O. Bank közötti szerződések alapján állapították meg (lásd 17. pont fent), és figyelmen kívül hagyták a kérelmező hivatkozását a véleménynyilvánítási szabadságára.

48. A fenti megfontolások alapján a Bíróság úgy látja, hogy a jelen ügyben a hazai hatóságok elmulasztották annak meggyőző bizonyítását, hogy a kérelmező elbocsátásával kapcsolatos fellebbezés elutasítása során tisztességes mérlegelést hajtottak végre, egyrészt a kérelmező véleménynyilvánítási szabadságához való joga, másrészt a munkáltató legitim üzleti érdekeinek védelméhez való joga között. Ezért a hazai hatóságok nem tettek eleget az Egyezmény 10. Cikke alapján őket terhelő pozitív (intézményvédelmi) kötelezettségeiknek.

49. Ennek folytán a fenti rendelkezést megsértették.

II. AZ EGYEZMÉNY 41. CIKKÉNEK ALKALMAZÁSA

53. Az Egyezmény 41. Cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ha a Bíróság az Egyezmény vagy az ahhoz kapcsolódó jegyzőkönyvek megsértését állapítja meg és az érdekelt Magas Szerződő Fél belső joga csak részleges jóvátételt tesz lehetővé, a Bíróság – szükség esetén – igazságos elégtételt ítél meg a sértett félnek.”

A. Kár

54. A kérelmező 29.478 Euró vagyoni kár megtérítését kérte. Ez az összeg, amelyet meg kellett volna ítélnenek a kérelmezőnek, a hazai eljárások sikere esetén. Ezen kívül 10.000 Euró nem vagyoni kár megtérítését kérte

55. A Kormány vitatta a követeléseket.

56. A Bíróság nem lát oksági összefüggést a megállapított jogsértés és az állítólagos vagyoni kár között, ezért ezt a kérelmet elutasítja. A 10.000 Euró plusz az arra kivethető adó összegének megfelelő nem-vagyoni kár iránti igényt helyénvalónak találja és a teljes összeget megítéli.

B. Költségek és kiadások

57. A kérelmező a hazai bíróságok előtti eljárással kapcsolatos költségek tekintetében 1.468 Euró megtérítését kérte. Ez az összeg a három szintű bírósági eljárásban fizetett illetékek és az alperesnek fizetett perköltség összege. A Bíróság előtti eljárással kapcsolatban 3.421 Euró költség megtérítését kérte, amely 3.000 Euró ügyvédi munkadíjból áll (100 Euró óradíjjal számított harminc ügyvédi munkaóra), 375 Euró fordítási költség, 24 Euró postaköltség és 22 Euró a bírósági eljárás iratainak másolási költsége.

58. A Kormány vitatta ezt a követelést.

59. A Bíróság esetjoga szerint a kérelmező csak abban az esetben tarthat igényt költségeinek megtérítésére, ha bizonyítást nyert, hogy azok ténylegesen felmerültek és összegük ésszerű. A jelen ügyben a Bíróság, tekintettel az ügy aktájában található valamennyi iratra, és a fenti kritériumokra, a Bíróság úgy véli, hogy összesen 4.800 Euró összeg megítélése tekinthető ésszerűnek a Bíróság előtti eljárás költségeivel kapcsolatban.

C. Késedelmi kamat

60. A Bíróság megfelelőnek véli, hogy a késedelmi kamat alapjául az Európai Központi Bank által megállapított marginális hitelkamat láb szolgáljon, amelyhez három százalékpontot kell hozzáadni.

A FENTIEK ALAPJÁN A BÍRÓSÁG EGYHANGÚLAG

1. Elfogadhatónak *nyilvánítja* a kérelmet;
2. *Úgy dönt*, hogy megsértették az Egyezmény 10. Cikkét;
3. *Úgy dönt*,
 - (a) hogy az alperes Állam az ítélet jogerőre emelkedésétől (Egyezmény 44. Cikk 2. pont) számított három hónapon belül az alábbi összegek alperes állam valutájára a fizetés időpontjában átszámított ellenértékét fizesse meg a kérelmezőnek:
 - (i) 10.000 Euró és az erre eső valamennyi adó, nem-vagyoni kár jogcímén
 - (ii) 4.800 Euró és a kérelmezőre ezzel kapcsolatban kiszabható valamennyi adó, költségtérítés jogcímén
 - (b) hogy a fent említett három hónapos időszak lejáratára és a kiegyenlítés közötti időtartamra egyszerű kamatként az Európai Központi Bank által megállapított marginális hitelkamat láb szolgál, amelyhez három százalékpontot kell hozzáadni;
4. *Elutasítja* a kérelmező igazságos elégtétel iránti további kérelmét.

Készült angol nyelven, kihirdetve 2019. november 5. napján, írásban, a Bíróság Szabályainak 77. § 2. és 3. pontja alapján.

Andrea Tamietti
Helyettes Jegyzőkönyv-vezető

Jon Fridrik Kjølbro
Elnök