

Üzleti titkot sértett a munkavállaló? Mutatjuk a következményeket!

A Kúria egy friss határozatában kimondta, hogy amennyiben az üzleti titoksértést a munkavállaló munkaviszonya alatt követi el, akkor a Munka Törvénykönyvének (Mt.) kártérítési felelősségre vonatkozó szabályait kell alkalmazni, és a per elbírálása kapcsán a munkaügyi bíróságok rendelkeznek hatáskörrel.

A főszabály szerint az üzleti titokhoz fűződő jog megsértése esetén a jogosult a polgári jogi felelősség szabályai szerint általános hatáskörű polgári bíróság előtt kártérítést követelhet. Ebből a szövegezésből azonban nem következik az, hogy a munkajogi kártérítési felelősség szabályai helyett alkalmazandók – közvetlenül – a polgári jogi felelősség szabályai.

A vizsgált esetben a felperes munkavállalói hirtelen és tömegesen mondtak fel és kötöttek munkaszerződéseket az alperessel, aki történetesen a felperes versenytársa. Az elsőfokú bíróság szerint a munkavállalók listája, a munkaszerződési feltételek közül az alaphérnek (munkabérnek), egyéb munkabérelemeknek, a munkavégzés helyének, tartalmának és a munkarendnek a rájuk vonatkozó összeállítása üzleti titoknak minősül, mivel nem pusztán adatokról, hanem azok összeállításáról is szó volt. Az összeállítás nem az egyes elemeiben, hanem azok összességüként minősült titkosnak és az alperes ezt az üzleti titkot sértő magatartást a felperessel fennállt munkaviszonya idején tanúsította.

A hatályos szabályok szerint a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre a jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné, valamint köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni.

A Kúria álláspontja szerint az üzleti titokról szóló törvény szabályozási tárgya a munkaviszonyban is értelmezendő, szabályai a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyában is alkalmazandók, azonban amennyiben a munkavállaló a munkáltató sérelmére tanúsít üzleti titkot sértő magatartást, az üzleti titokról szóló törvény rendelkezései nem függetleníthetők az Mt. vonatkozó rendelkezéseitől, hanem azokkal együtt alkalmazandók. A pert pedig a munkaügyi bíróság, és nem polgári bíróság előtt kell megindítani.

A Kúria a döntését azzal indokolta, hogy ellenkező értelmezés mellett a munkáltatók arra hivatkozhatnának, hogy ők nem a munkaszerződésből és nem az Mt.-ből fakadó munkavállalói kötelezettségek megsértésére alapozzák az üzleti titoksértésből fakadó igényeiket, hanem az üzleti titokról szóló törvényre, ami lehetőséget adna arra is, hogy kivonják magukat a munkaügyi per különös szabályai alól, ezáltal a munkavállalókat is megfosztva az azokban foglalt speciális eljárási jogi garanciáktól.

Az egyik ilyen szabály, hogy a kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét, kivéve, ha szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás történt. Ez esetben persze a teljes kárt kell megtéríteni.

Amennyiben tehát üzleti titok megsértésének gyanúja merül fel, meg kell vizsgálni, hogy a fenti szempontok alapján mely bírósághoz lehet fordulni jogorvoslatért és mérlegelni kell, hogy ennek megfelelően mi lehet a maximuma a titoksértésből fakadó igényeknek.