© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Übersetzung wurde bereits in Newsletter Menschenrechte 2019/6 veröffentlicht] Die erneute Veröffentlichung wurde allein für die Aufnahme in die HUDOC-Datenbank des EGMR gestattet. Diese Übersetzung bindet den EGMR nicht.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Translation already published in Newsletter Menschenrechte 2019/6] Permission to republish this translation has been granted for the sole purpose of its inclusion in the Court's database HUDOC. This translation does not bind the Court.

© Jan Sramek Verlag (<http://www.jan-sramek-verlag.at>). [Traduction déjà publiée dans Newsletter Menschenrechte 2019/6] L'autorisation de republier cette traduction a été accordée dans le seul but de son inclusion dans la base de données HUDOC de la Cour. La présente traduction ne lie pas la Cour.

Herbai gg. Ungarn – 11608/15

Urteil vom 5.11.2019, Sektion IV

Sachverhalt

Der Bf. arbeitete seit 2006 als Experte im Personalmanagement der Bank O. Seine Aufgaben umfassten die Analyse und Kalkulation von Gehältern und die Personalbesetzung. Nach dem Verhaltenskodex der Bank war der Bf. dazu verpflichtet, keine Informationen bezüglich der Arbeitsweise und Tätigkeiten seines Arbeitgebers zu veröffentlichen.

Im Jänner 2011 startete der Bf. eine Website für auf Personalmanagement bezogene Publikationen und Veranstaltungen, vorwiegend zum Erfahrungsaustausch. Die Website enthielt auch eine Vorstellung des Bf., in der sein Arbeitgeber aber nicht genannt wurde. Kurz darauf wurden zwei Artikel auf der Website veröffentlicht, einer davon wurde vom Bf. selbst verfasst und thematisierte eine Änderung des Steuersatzes im Einkommenssteuergesetz.

Am 11.2.2011 wurde das Dienstverhältnis des Bf. aufgrund einer Verletzung der Vertraulichkeit gegenüber seinem Arbeitgeber beendet. Die Bank behauptete, dass das Verhalten des Bf. ihre wirtschaftlichen Interessen beeinträchtigt hätte, in dem er Weiterbildungsangebote im Bereich des Personalmanagements zur Verfügung gestellt habe. Zudem wäre der Bf. aufgrund seiner Funktion im Besitz von Informationen, deren Veröffentlichung die geschäftlichen Interessen der Bank verletzt hätten.

Der Bf. brachte eine Klage beim Arbeitsgericht Budapest ein, um seine Entlassung anzufechten. Am 26.6.2012 wies das Gericht seine Klage ab, da sein Verhalten als Betreiber der fraglichen Website unter Verstoß gegen Art. 3 Abs. 5 des ungarischen Arbeitsgesetzbuches unter anderem die geschäftlichen Interessen der Bank O. gefährdet habe. Darüber hinaus hätten die Website und der Inhalt der besagten Artikel die Verpflichtung zum gegenseitigen Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nachhaltig verletzt.

Daraufhin legte der Bf. Berufung ein, welcher das Oberste Gericht Budapest am 26.3.2013 mit der Begründung stattgab, dass die Artikel auf der Website auf Personalpolitik im Allgemeinen eingingen und somit nicht mit der Bank O. in Verbindung gebracht werden könnten. Somit konnten dadurch auch deren Geschäftsinteressen nicht verletzt werden.

Am 3.9.2014 gab die *Kúria* einem Überprüfungsantrag der Bank statt und bestätigte die Feststellungen des erstinstanzlichen Gerichts.

In weiterer Folge brachte der Bf. eine Verfassungsbeschwerde ein und behauptete, seine Tätigkeiten würden die Ausübung seines Rechts auf Meinungsäußerungsfreiheit betreffen, welches von den Gerichten bisher noch nicht in Betracht gezogen worden war. Das Verfassungsgericht wies die Beschwerde am 26.6.2017 ab.

Rechtsausführungen

Der Bf. rügte eine Verletzung von Art. 10 EMRK (*Meinungsäußerungsfreiheit*), da sein Arbeitsverhältnis aufgrund von Artikeln, die auf einer Website veröffentlicht worden waren, beendet worden war.

I. Zur behaupteten Verletzung von Art. 10 EMRK

1. Zulässigkeit

(28) Die Beschwerde ist nicht offensichtlich unbegründet [...]. Da sie auch aus keinem anderen Grund unzulässig ist, muss sie für **zulässig** erklärt werden (einstimmig).

2. In der Sache

a. Allgemeine Grundsätze

(35) Die in der Rechtsprechung des GH zum Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit entwickelten allgemeinen Grundsätze wurden in der Rechtssache *Medžlis Islamske Zajednice Brčko u.a./BIH* zusammengefasst.

(36) Der GH hat in einer Reihe von Fällen im Zusammenhang mit der Meinungsäußerungsfreiheit von Beamten entschieden, dass Art. 10 EMRK für den Arbeitsplatz im Allgemeinen gilt. Der GH hat ferner festgestellt, dass die Signalisierung von rechtswidrigem Verhalten oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz durch einen Mitarbeiter des öffentlichen Sektors unter bestimmten Umständen Schutz genießen sollte. Jedoch enthalten Äußerungen, die im Beschäftigungsbereich des Bf. im öffentlichen Dienst liegen und die aufgrund seiner amtlichen Pflichten abgegeben wurden, keine Äußerungen oder Ansichten im Rahmen einer öffentlichen Debatte und beziehen sich nicht auf die Meinungsäußerungsfreiheit.

(37) Der GH hat des Weiteren befunden, dass Art. 10 EMRK auch dann gilt, wenn wie im vorliegenden Fall die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer privatrechtlich geregelt sind, und dass der Staat eine positive Verpflichtung hat, das Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit auch im Bereich von Beziehungen zwischen natürlichen Personen zu schützen. [...]

(38) [...] Arbeitsbeziehungen müssen auf gegenseitigem Vertrauen beruhen, um fruchtbar zu sein. Auch wenn das Erfordernis, in gutem Glauben zu handeln, im Rahmen eines Arbeitsvertrags keine absolute Loyalitätspflicht gegenüber dem Arbeitgeber oder eine Verschwiegenheitspflicht dahingehend impliziert, dass der Arbeitnehmer den Interessen des Arbeitgebers unterworfen wird, sind bestimmte Ausprägungen des Rechts auf Meinungsäußerungsfreiheit, die in anderen Kontexten legitim sein können, in Arbeitsbeziehungen nicht gerechtfertigt.

b. Anwendung der allgemeinen Grundsätze auf den vorliegenden Fall

(39) Im vorliegenden Fall wurde die vom Bf. beanstandete Maßnahme, nämlich seine Entlassung, nicht von einer staatlichen Behörde, sondern von einer Privatbank gesetzt und von den innerstaatlichen Gerichten bestätigt. Unter diesen Umständen befindet der GH, dass es angebracht ist, die Beschwerde im Hinblick auf die positiven Verpflichtungen des belangten Staates nach Art. 10 EMRK zu prüfen. Der GH wird daher feststellen, ob die ungarischen Gerichte im vorliegenden Fall mit der Zurückweisung der Ansprüche des Bf. sein Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit in Arbeitsverhältnissen ausreichend geschützt und dieses gegen das Recht des Arbeitgebers auf Schutz seiner geschäftlichen Interessen abgewogen haben.

(40) In Ermangelung eines vom Bf. möglicherweise aufgedeckten Fehlverhaltens hält es der GH nicht für erforderlich, die Art von Fragen zu untersuchen, die für seine Rechtsprechung zum Whistleblowing von zentraler Bedeutung waren, sondern erachtet die folgenden Elemente als für die Prüfung des im vorliegenden Fall zulässigen Umfangs der Einschränkung der Meinungsäußerungsfreiheit im Arbeitsverhältnis relevant: die Art der betreffenden Äußerung, die Motive des Urhebers, etwaige dem Arbeitgeber durch die Äußerung verursachte Schäden und die Schwere der verhängten Sanktion.

i. Die Art der Äußerung

(41) Das Verfassungsgericht wies das Argument des Bf. zurück, dass dessen Verhalten der Ausübung seines Rechts auf Meinungsäußerungsfreiheit entsprochen habe, und legte dabei Wert auf die Art der Äußerung auf der beanstandeten Website. Es war der Auffassung, dass die Berichterstattung über Angelegenheiten, die ein Arbeitnehmer im Laufe seiner Beschäftigung im Allgemeinen gelernt hatte, durch die Verfassung geschützt war, soweit diese Angelegenheiten von öffentlichem Interesse waren. Im vorliegenden Fall handelte es sich jedoch nach Angaben des Verfassungsgerichts bei der Äußerung des Bf. um Informationen beruflicher Art, die er aufgrund seiner Beschäftigung bei der Bank O. erhalten hatte. Sie hätte sich auf Fragen bezogen, die nur für einen bestimmten Beruf und nicht für die Öffentlichkeit insgesamt relevant waren. Daher war das Verhalten des Bf. nicht durch das Grundrecht auf Meinungsäußerungsfreiheit geschützt.

(42) Der GH stellt fest, dass die innerstaatlichen Gerichte befanden, dass der Bf. als Privatperson zu einer Website über Personalpolitik beigetragen hat, auf der Informationen und Stellungnahmen zu den jüngsten Entwicklungen in diesem Bereich bereitgestellt wurden. Diese Gerichte schlossen nicht aus, dass

die veröffentlichten Artikel, wie vom Bf. behauptet, zur laufenden Debatte über Steuerfragen beitragen könnten, und stellten fest, dass die Website Informationen geschäftlicher Natur vermittelte und zur Diskussion über die Geschäftspraktiken des Publikums einlud. Außerdem wären die beanstandeten Artikel an einen begrenzten Kreis von Fachleuten gerichtet gewesen und hätten nicht unmittelbar die gesamte Öffentlichkeit betroffen.

(43) Wie der GH jedoch bereits festgestellt hat, können solche Informationen nicht aus dem Anwendungsbereich von Art. 10 Abs. 1 EMRK, der nicht nur für bestimmte Arten von Informationen, Ideen oder Ausdrucksformen gilt, ausgeschlossen werden. Mit anderen Worten schützt die arbeitsplatzbezogene Meinungsäußerungsfreiheit nicht nur Äußerungen, die nachweislich zu einer Debatte über eine öffentliche Angelegenheit beitragen. Der GH kann daher der Feststellung des Verfassungsgerichts nicht zustimmen, dass Äußerungen eines Arbeitnehmers nicht in den Schutzbereich des Rechts auf Meinungsäußerungsfreiheit fallen, weil sie beruflicher Art sind und keine »öffentliche Verbindung« offenlegen, die es ermöglichen würde, sie klar als Teil einer Diskussion über Angelegenheiten von öffentlichem Interesse zu charakterisieren.

ii. Die Motive des Urhebers

(44) Bei der Prüfung der Motive des Bf. ist zu berücksichtigen, dass eine Handlung, die auf einem persönlichen Groll oder persönlichem Widerstreben oder der Erwartung eines persönlichen Vorteils beruht, einschließlich eines finanziellen Gewinns, kein besonders hohes Schutzniveau rechtfertigen würde. Im vorliegenden Fall ist der GH jedoch der Auffassung, dass die innerstaatlichen Gerichte nicht festgestellt haben, dass der Bf. rein private Interessen verfolgt oder persönliche Kränkung gezeigt hätte. Es besteht kein Grund, das Vorbringen des Bf. dahingehend in Frage zu stellen, dass die auf der Website aufgeworfenen Themen einen Beruf betrafen und in der Absicht veröffentlicht wurden, Wissen mit und unter dem Publikum zu teilen.

iii. Der durch die Äußerung beim Arbeitgeber verursachte Schaden

(45) Was den etwaigen Schaden anbelangt, den die Bank O. erlitt, ist es sicherlich richtig, dass sie ohne eine gewisse Kontrolle über das Verhalten ihrer Mitarbeiter wenig Aussicht hätte, Dienstleistungen effektiv zu erbringen oder ihre Geschäftsstrategien zu verfolgen. Diese Überlegung ist umso relevanter, wenn das veröffentlichte Material den Gegenstand der Beschäftigung des Bf. betraf, und die Existenz der Äußerung vermutlich auf die beruflichen Aufgaben und das Fachwissen des Urhebers zurückzuführen war.

(46) Der Fall vor den innerstaatlichen Gerichten beinhaltete eine sachliche Auseinandersetzung mit der Frage, ob die veröffentlichten Artikel Informationen und Meinungen vermittelten, die die Arbeitsweise innerhalb der Bank O. direkt widerspiegeln oder allgemeinere Informationen zum Personalmanagement. Der GH berücksichtigt in diesem Zusammenhang die Schlussfolgerung der *Kúria*, wonach die vom Bf. mitgeteilten Informationen in engem Zusammenhang mit seinen beruflichen Aufgaben standen.

(47) Der von den innerstaatlichen Gerichten angewandte Maßstab für die Beurteilung, ob die Verbreitung solcher Informationen für die Bank O. nachteilig war und die Entlassung des Bf. rechtfertigen konnte, war der potentielle Schaden für berechnete Geschäftsinteressen und die Möglichkeit, Geschäftsgeheimnisse preiszugeben. Somit reichte für die *Kúria* schon der Umstand aus, dass der Bf. als Experte auf der Website aufgetreten war und einen Beitrag über Personalmanagement verfasst hatte, der die durch seine Arbeit erworbenen Kenntnisse widerspiegelte, um den Schluss zu ziehen, dass er zum Nachteil seines Arbeitgebers gehandelt hatte.

(48) Der GH stimmt zu, dass Arbeitgeber nach ungarischem Recht ein gewisses Ermessen haben zu entscheiden, welches Verhalten zur Störung der Arbeitsbeziehungen führen kann, auch wenn eine solche Störung nicht offensichtlich ist. Im vorliegenden Fall haben jedoch weder der Arbeitgeber des Bf. noch die *Kúria* versucht nachzuweisen, inwiefern die fragliche Äußerung die Geschäftsinteressen der Bank O. nachteilig beeinflusst haben könnte.

iv. Die Schwere der verhängten Sanktion

(49) Ferner befindet der GH, dass dem Bf. eine ziemlich strenge Sanktion auferlegt wurde, nämlich die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, ohne dass eine Beurteilung erfolgte, ob eine weniger strenge Maßnahme zur Verfügung gestanden wäre.

v. Schlussfolgerung

(50) Zusammenfassend ist festzustellen, dass es zwar den innerstaatlichen Behörden oblag, eine ordnungsgemäße Beurteilung der Verhältnismäßigkeit vorzunehmen, doch wiederholt der GH, dass das Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit auch in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gewahrt werden muss. Im vorliegenden Fall kann der GH keine aussagekräftige Abwägung der zur Debatte stehenden Interessen durch die innerstaatlichen Gerichte erkennen: Wie bereits erwähnt, befand das Verfassungsgericht, dass das Grundrecht des Bf. nicht berührt war, und die *Kúria* maß der Meinungsäußerungsfreiheit im vorliegenden Fall keine Bedeutung bei. Der materielle Ausgang des Arbeitskonflikts wurde ausschließlich durch vertragliche Gesichtspunkte zwischen dem Bf. und der

Bank O. bestimmt und machte die Berufung des Bf. auf die Meinungsäußerungsfreiheit unwirksam.

(51) [...] Die innerstaatlichen Behörden haben im vorliegenden Fall nicht überzeugend dargelegt, dass die Abweisung der Anfechtung der Entlassung durch den Bf. auf einen gerechten Ausgleich zwischen seinem Recht auf Meinungsäußerungsfreiheit einerseits und dem Recht seines Arbeitgebers, seine legitimen Geschäftsinteressen zu schützen, andererseits beruhte. Sie haben daher ihre positiven Verpflichtungen nach Art. 10 EMRK nicht erfüllt.

(52) Folglich liegt eine **Verletzung** von **Art. 10 EMRK** vor (einstimmig).

II. Entschädigung nach Art. 41 EMRK

€ 10.000,- für immateriellen Schaden; € 4.800,- für Kosten und Auslagen (einstimmig).