

## BÁRDOS RITA

*Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék*

*Témavezető: Lehoczky dr. Kollonay Csilla egyetemi tanár*

# AZ ÜZLETI TITOKRA VONATKOZÓ POLGÁRI JOGI SZABÁLYOZÁS VÁLTOZÁSÁNAK MUNKAJOGI HATÁSAI

## I. Az üzleti titok jelentőségéről általában

A folyamatosan átalakuló és új, meg új eszközökhöz folyamodó globális gazdasági versenyben egyre nagyobb piaci értéke van az információknak. Az információtechnika fejlődése, a digitális technológiák egyre elterjedtebb használata pedig elősegíti az információszerzés különböző, nem mindig legális módszereinek használatát. Ezt jól illusztrálja, hogy egy felmérés adatai szerint az elmúlt tíz évben a cégek egyötödétől próbálták meg üzleti titkot lopni.<sup>1</sup> Míg a szabadalom és a szellemi tulajdon (pl. védjegy) az érintett vállalkozás kizárólagos tulajdonában állhat, addig az üzleti titok nem. Ugyanakkor a kizárólagosságot biztosító jogi védelem hiánya ellenére az üzleti titok birtokában lévő cég az elsősege folytán előnybe kerül a hasonló terméket kifejlesztő versenytársakkal szemben.

Könnyű belátni, hogy „költséghatékonyabb” és gyorsabb jogellenesen vagy etikátlanul hozzáférni az üzleti információhoz, mint saját költségen kutatni, fejleszteni, az ehhez szükséges apparátust létrehozni és működtetni, valamennyi személyi és tárgyi feltételt biztosítani. Az is nyilvánvaló, hogy a vállalkozás leginkább az üzleti titok kifejlesztésében részt vett vagy annak felhasználása során ahhoz hozzájutott közreműködők, így különösen munkavállalói miatt kerül kiszolgáltatott helyzetbe. Az üzleti titok védelme tehát szorosan kapcsolódik a munkavállaló és munkáltató közötti kapcsolatrendszerhez. Kovács András György szerint „a szervezetek által uralt modern piaccgazdaságban emberek sokasága képviseli azt a tudást és információmennyiséget, amely a vállalkozás versenyelőnyét jelenti”<sup>2</sup>. Másként szólva az „üzleti titok”: sokak együttes tudása. Az ilyen, versenyelőnyt jelentő, ám sokak (alkalmazottak) által birtokolt információ tehát differenciált védelmet igényel, a megérdemelt versenyelőny védelme a tisztességes piaci verseny szükséges eleme.

Annak ellenére, hogy a versenyelőnyt jelentő tudás tehát (szinte mindig) kollektív tudás, a „szervezet” tudása, különbség van a munkavállalók között az üzleti titkot alkotó információk birtoklása, ill. azokhoz való hozzáférés tekintetében. Különös értéket képviselnek (és egyben különös „kockázatot” is jelentenek) a stratégiai jelentőségű döntési folyamatokban résztvevő, vezető bizalmi pozíciójuk révén (pl. pénzügyi vezető)

---

<sup>1</sup>[http://ec.europa.eu/news/business/131128\\_hu.htm](http://ec.europa.eu/news/business/131128_hu.htm)

<sup>2</sup> KOVÁCS András György: 2009. 91.

jövőbeli technikai, piac-stratégiai terveket, vagy bármi egyéb, üzleti titkot jelentő információkhoz jutó menedzserek. Ebbe a kiemelt jelentőségű csoportba tartoznak továbbá – vezető pozíció hiányában is – azok az alkalmazottak, akik speciális szaktudásuk, esetleg éppen saját szellemi vagy tárgyasult formában megjelenő produktumuk révén, vagy munkakörükből adódóan (pl. kereskedelmi képviselő) a munkáltató piaci helyzetét lényegesen befolyásoló információt birtokolnak.

A jognak – és munkavállalókról lévén szó – a munkajognak differenciált normák útján kell tehát biztosítania a munkáltatói jogos érdek védelmét az ilyen speciális helyzetű munkavállalókkal szemben. A védelem szempontjából a munkavállaló-munkáltató viszony két szakaszra oszlik: a munkaviszony fennállása alatti és a megszűnést követő szakaszra. A munkaviszony fennállása alatti védelmet a munkavállalói kötelesek körében szabályozott hűségkötelezettség és explicit „titokvédelem” szabályai, míg a megszűnés utáni védelmet a „versenytilalmi megállapodás” kötésének 1992 óta fennálló lehetősége hivatott biztosítani. Ez utóbbi jogintézmény rugalmas lehetőséget biztosít az alkalmazott tudásának, a birtokolható titok jelentőségének figyelembe vételével történő megállapodásra. Tekintettel azonban arra, hogy a versenytilalmi megállapodás a munkaviszony megszüntetése utáni időszakban érvényesülő jogintézmény, az azzal kapcsolatban felmerülő kérdések részletes elemzése túlterjed a jelen tanulmány keretein.

Vizsgálódásom elsődleges célja annak feltárása, hogy a munkáltató gazdasági érdekeinek védelmére jelenleg rendelkezésre álló jogi eszközök mennyire alkalmasak rendeltetésük betöltésére, szükséges-e ezeket továbbfejleszteni, ha igen, milyen módon, milyen irányba és milyen mértékben. A kérdés megközelítéséhez elsődlegesen azt szükséges körülhatárolni, hogy mely gazdasági és egyéb érdekek, milyen módon részesülnek jelenleg védelemben.

Jelen tanulmány a munkaviszony fennállása alatti üzleti titok megőrzésére vonatkozó munkavállalói kötelezettséget elemzi, különös tekintettel arra, hogy annak tartalma a 2014. március 15-én hatályba lépett új polgári jogi szabályozás folytán lényegesen változott, ezért az ebben a körben tett korábbi megállapítások felülvizsgálatra, újraértelmezésre szorulnak.

## II. Az üzleti titok fogalma a polgári jogban és a munkajogban

A Munka Törvénykönyve 8. § (4) bekezdése értelmében „*a munkavállaló köteles a munkája során tudomására jutott üzleti titkot megőrizni. Ezen túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat. A titoktartás nem terjed ki a közérdekű adatok nyilvánosságára és a közérdekből nyilvános adatra vonatkozó, törvényben meghatározott adatszolgáltatási és tájékoztatási kötelezettségre*”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> 2012. évi I. törvény 8.§ (4) bek.

Tekintettel arra, hogy az Mt. nem definiálja az üzleti titok fogalmát, azt, hogy mi minősül üzleti titoknak, a polgári jogi szabályozás alapján kell megítélni. Eszerint „üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek illetéktelenek által történő megszerzése, hasznosítása, másokkal való közlése vagy nyilvánosságra hozatala a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekét sértené vagy veszélyeztetné, feltéve, hogy a titok megőrzésével kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat felróhatóság nem terheli”.<sup>4</sup>

A titok elsődleges kritériuma magából a szó jelentéséből fakad. Az Értelmező Kéziszótár szerint „a titok 1. Más(ok) elől elhallgatott, leplezett tény, dolog. 2. Rejtélyes(nek látszó) dolog, jelenség. 3. Valaminek ismeretlen vagy csak kevesektől ismert magyarázata”.<sup>5</sup>

Ezt a jelentést tükrözi az új Ptk. megfogalmazása is, amelyből kitűnik, hogy üzleti titoknak csak a nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető tény, tájékoztatás, egyéb adat, stb. minősülhet. A második fordulat hangsúlyossá teszi az üzleti jelleget, a titokgazda és kívülállók közötti versenyhelyzet jelentőségét.

Az új Ptk. – az 1959-es kódexhez hasonlóan – az üzleti titkot a személyhez fűződő jogok körében tárgyalja és védi, tehát az üzleti titok nem minősül vagyoni értékű jogosítványnak, nem szellemi tulajdon, hanem a jogosult személyiségi joga.<sup>6</sup> Mégsem „pusztán” személyiségi jog, a személyiségi jogok sérelmének jogkövetkezményein túlmenő vagyoni következménnyel jár megsértése. Amint azt a bírói esetjog kimondta, „az üzleti titok nem biztosít kizárólagos vagyoni értékű jogot, hanem csak a titok közlésének, megszerzésének és felhasználásának tisztességtelen módjával szemben biztosít védelmet”.<sup>7</sup> E korábbi határozat megállapításai ma is alkalmazhatók, bizonyos részletek – mint a titoksértés elkövetési magatartásai – már újragondolandók, mint ahogy az az értelmezés is, amely nem tekintette jogellenesnek, hogy a munkavállalók, akik munkavégzésük során, annak szükségszerű velejárójaként, jogszerűen szereztek meg valamely tudást, képességet, ismeretet, ezeket az előnyöket a későbbiekben az egykori munkáltatójuktól függetlenül más számára hasznosítsák.<sup>8</sup> Azaz, az e körbe tartozó tudást nem sorolta be az „üzemi titok” fogalmába. Tekintettel azonban arra, hogy a polgári jog, a versenyjog, a büntetőjog *ab ovo*, mindenkivel szemben védi az üzleti titkot, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnése után egykori munkáltatója üzleti titkával visszaél, jogsértést követ el akkor is, ha a munkáltató nem kötött vele az üzleti titok megőrzésére versenytilalmi megállapodást. A munkáltató polgári-, verseny- vagy esetleg büntetőjogi védelmet is igénybe vehet egykori alkalmazottjával szemben. Ezért a jogesetben levezetett következtetés nem feltétlenül helytálló akkor, ha a

<sup>4</sup> 2013. évi V. törvény 2:47.§ (1) bek.

<sup>5</sup> Magyar Értelmező Kéziszótár Akadémia Kiadó Budapest 1992. 1379. o.

<sup>6</sup> A szellemi alkotások is személyhez fűződő jogot keletkeztetnek, azonban a vagyoni érték, vagyoni jogosultságok mellett.

<sup>7</sup> BDT2012. 2720

<sup>8</sup> BDT2012. 2720

munkavállaló által a munkáltatónál megszerzett tudás, képesség, ismeret egyúttal a jogosult (régi munkáltató) jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekébe tartozó üzleti titoknak is minősül, hiszen annak hasznosítása, másokkal (pl. új munkáltatóval) való közlése az üzleti titok megsértését jelentené. A zártkörűséget ebben az esetben az teremti meg, hogy az információt csak az adott munkahelyi kollektíva néhány tagja ismeri, és így jogsértő lenne a megszerzett ismeretek (üzleti titkok) harmadik személy javára történő felhasználása. Ezzel szemben, ha az ismeret nem tekintethető üzleti titoknak, akkor annak a régi munkáltatótól eltérő személy javára történő „kamatoztatása” valóban nem kifogásolható. Ezek a mindennapos, de nehezen megválaszolható kérdéseket felvető variációk rámutatnak arra, hogy az új szabályok hatálya alatt fokozottabb jelentősége van a polgári jog által szabályozott üzleti titok, védett ismeret, továbbá a munkajog által védett „egyéb adat” elhatárolásának. A Ptk. definíciójából kiindulva ugyanis üzleti titoknak tekintendő az „egyéb adat” is, míg azt a munkajog az üzleti titoktól elkülönítve tárgyalja.

A német jogban a Bundesverfassungsgericht iránymutatása az irányadó az üzemi és üzleti titok (Betriebsgeheimnis, Geschäftsgeheimnis) értelmezésénél. Eszerint ilyen titoknak minősül *„minden olyan, egy vállalkozásra vonatkozó tény, körülmény és eljárás, amely nem nyilvános, hanem csak meghatározott személyi kör számára hozzáférhető, és amelynek titokban maradásához a jogosultnak jogszerű érdeke fűződik”*<sup>9</sup> (a szerző fordítása). Míg az üzemi titok esetében műszaki tudásról, addig az üzleti titoknál „kereskedői” tudásról van szó. Ezeket a fogalmakat gyakran szinonimaként használják. A német jogban az üzemi és üzleti titok a büntetőjog és a versenyjog védelme alatt áll, szemben a magyar szabályozással, ahol a polgári jogi definíciónak van kulcsszerepe. Az üzemi titok ismerve a Bundesverfassungsgericht szerint, hogy *„a vállalkozás titokban tartja, ill. csak meghatározott személyi kör számára teszi hozzáférhetővé és titokban akarja tartani, továbbá, hogy más személyek számára egyszerűen nem hozzáférhető. Ez alatt értendők: a vállalkozás nyilvánosságra nem hozott gazdasági adatai, technikai know-how, receptek, szerkezeti (konstrukciós) tervek, konstrukciós és gyártási eljárások, eljárások, ügyfeladatok, megbízásokra vonatkozó adatok, kalkulációk, marketingkonceptiók, hirdetési metódusok, stratégiára vonatkozó iratok, személyzeti ügyek, szállítási tervek, beszállítók, hitelképességre vonatkozó adatok”*<sup>10</sup> (a szerző fordítása).

Látható, hogy a német jogi szabályozásban az üzleti titok és know-how fogalma összemosódik, de más jogrendszernek sem magának a know-how-nak a fogalmát, hanem a titok tárgyát határozzák meg.<sup>11</sup> Így különbséget tesznek például a gyártási (ipari) és kereskedelmi titok között. Az előbbi csoportba tartoznak a tisztán technikai jellegű, a kutatásra-fejlesztésre vonatkozó információk, míg az utóbbi kategóriába piaci stratégiák, árképzés, hirdetés, ügyféllisták, beszállítói adatbázisok, piac-elemzések sorolhatók.<sup>12</sup> *„Az angolszász jogban a Restatement of Torts (1939) szerint az üzleti titok*

<sup>9</sup> [www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html](http://www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html)

<sup>10</sup> Bundesverfassungsgericht über Betriebsgeheimnisse, [www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html](http://www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html)

<sup>11</sup> A know-how-val bővebben a III. rész foglalkozik.

<sup>12</sup> BOBROVSZKY Jenő: 2006. 11.

olyan üzleti célból használt információ, amellyel a tulajdonosa versenyelőnyt szerezhet azokkal szemben, akik azt nem ismerik, vagy nem hasznosítják.”<sup>13</sup> Az amerikai jog definíciója szerint „üzleti titok az az információ, amely az üzleti működés vagy más vállalkozási tevékenység során felhasználható, és eléggé értékes és titkos ahhoz, hogy tényleges vagy potenciális előnyt biztosítson másokkal szemben.”<sup>14</sup>

Az üzleti titok számos, eltérő megfogalmazásában közös, hogy az adott ismeret, információ zárt körben tartott és üzleti értékkel bír, amely érték versenyhelyzetben lévők között értékelhető. A magyar polgári jogi szabályozás sem változott abban a tekintetben, hogy az üzleti titoknak a gazdasági tevékenységhez kell kapcsolódnia.

Ahhoz, hogy az üzleti titok védelemben részesüljön, az új Ptk. feltételül szabja, hogy a titok megőrzésével (ill. a megőrzés esetleges hiányosságával) kapcsolatban a vele jogszerűen rendelkező jogosultat ne terhelje felelősség.<sup>15</sup> Ez a kitétel a korábbi szabályozásban akként szerepelt, hogy a titokban tartás érdekében a jogosultnak a szükséges intézkedéseket meg kellett tennie. Ennek értelmében a kívülálló számára nyilvánvalóvá kellett tenni, hogy a titokgazda az adott információt védendő üzleti titoknak tekinti. Feltehető, hogy az új szabály szerinti „felelősségi” elem nem a követelmények változását jelenti, hanem az intézkedésekkel kapcsolatos elvárások világosabbá tételét szolgálja.

Az üzleti titoknak ez a fogalmi eleme egyrészt a titokgazda egyoldalú, szabad, kifelé indokolást nem igénylő döntése, ill. kinyilatkoztatása, másrészt azonban megfelelő védelmi intézkedéseknek kell kísérniük – szintén fogalmi elemként. Megfelelő intézkedés lehet pl. belső titokvédelmi szabályzat elfogadása, munkatársak továbbképzése, a védendő információk folyamatos számbavétele, szerződéses védelmi kikötések alkalmazása, titkosság jelzése a szenzitív adathordozókon, titkoshordozók fizikai elkülönítése és elzárása, külső személyek mozgásának ellenőrzése vagy korlátozása, iratmegsemmisítők beszerzése, stb.<sup>16</sup>

Mindezek vagy más hasonló intézkedések jelentős költségekkel is járhatnak. „Ebből tudható meg, hogy titokban tartott információról van szó, azaz a titokgazda felismerte az információ értékét.”<sup>17</sup> Más szóval: szavai (a titokká minősítés) és tettei (a védelemre fordított költségek) összhangban vannak.

A formai feltételek (nyilatkozat + intézkedések) mellett tartalmi kritérium, hogy a jogosult által üzleti titoknak tekintett információ, adat, ismeret, stb. „kitudódása” sértheti-e a jogosult jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit. Amennyiben vita esetén a jogalkalmazó arra a következtetésre jut, hogy a vizsgálat tárgya nem képvisel ilyen értéket, a „titokgazda” hivatkozását sem fogja elfogadni, a formailag titokként kezelésre történt előzetes felhívás ellenére sem. A munkáltató-munkavállaló relációjában ez azt jelenti, hogy akár a formai, akár a tartalmi feltétel hiányzik, a

<sup>13</sup> KOVÁCS András György: 2009. 75.

<sup>14</sup>Section 39 of the Restatement (Third) of Unfair Competition (Business Torts ... /1996/ 168. o., idézi: KOVÁCS András György: uo.

<sup>15</sup> Ptk. 2:47 § (1) bekezdés

<sup>16</sup> vö. BOBROVSZKY Jenő: 2006. 15-16.

<sup>17</sup> KOVÁCS András György: im. 74.

munkavállaló nem vonható felelősségére a titoksértés miatt. Azaz, a munkáltatói szabályozás, titokká minősítés és a megőrzésre történő figyelemfelhívás ellenére a munkavállaló nem követ el jogsértést ezen „titkok” kiszivárogtatásával, ha azoknak nincs üzleti értéke, azokhoz a munkáltató jogos pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdeke nem fűződik. Másik oldalról az a következtetés is levonható a polgári jogi szabályozásból, hogy amennyiben a munkáltatónak felróható okból nem jut a munkavállaló tudomására, hogy olyan üzleti titok birtokába kerül, amelynek megőrzésére köteles, a titok kitudódása esetén akkor sem lesz elmarasztalható, ha az egyébként az üzleti titok tartalmi kritériumait kimeríti.

Közismert vagy a munkáltatóval azonos piaci szegmensben tevékenykedők számára könnyen hozzáférhető információ nem tartozik az üzleti titok fogalmába (hiszen nem „titok”), a munkavállaló nem vonható felelősségre az információ átadása miatt még akkor sem, ha a munkáltató számára értékkel bír, és az üzleti titokként történő kezeléshez szükséges intézkedéseket a munkavállalóval szemben megtette.

A titokban tartás és hozzáférhetőség tehát adott esetben gazdasági elemzést követel meg: milyen anyagi, személyi, stb. ráfordítást igényel a hozzáférés, mert részben ettől is függ az adat, tény stb. értéke. Az is az adott piaci helyzetben ítélhető meg, hogy milyen mértékű költség és energia befektetés tekinthető könnyű hozzáférésnek, mert akár ez a körülmény is eldöntheti, hogy üzleti titokról van-e szó.

### III. Az üzleti titok és know-how elhatárolása

A know-how (az új Ptk. szóhasználatában: „*védett ismeret*”) az üzleti titokhoz hasonlóan bizonytalan körvonalú, kollektív, egy adott szervezethez, folyamathoz köthető tudás. Először egy 1905-ös Chicago-i jogeset kapcsán említi az irodalom.<sup>18</sup> Mint *terminus technicus* a két világháború között elsősorban a nagyvállalatok szóhasználatában, mindenekelőtt az USA-ban jelent meg. Európában a második világháború után terjedt el.<sup>19</sup>

Az új Ptk. újraszabályozta a know-how védelmét is. Míg az 1959. évi Ptk. a szellemi alkotásokhoz fűződő jogok alatt tárgyalta, most már a személyiségi jogokon belül az üzleti titokra vonatkozó rendelkezések között helyezkedik el. A két intézmény bizonytalan körvonalait jelzi, hogy elhatárolásuk (valamint elkülönített védelmük) a jogirodalomban sokat elemzett, de nyugvópontra nem jutott kérdés. Bobrovszky Jenő meghatározása szerint a két fogalom fedi egymást: „*Ezek két különböző, de egybekapcsolódó fogalmi síkba tartoznak, mint a szabadalom (jog) és tárgya a találmány (tény).*”<sup>20</sup> Hozzáteszi azonban, hogy más szerzők szerint az üzleti titok a know-how-nál „*tágabb, a szellemi tulajdonon túlterjedő kategória, a know-how mellett felölelhet más információkat is (pl. amelyek a jogosult gazdasági pozícióját érintik, az*

<sup>18</sup> Chicagói Kereskedelmi Kamara c/a Ch. Grain and Stock Co. Idézi: Görög Márta 2014. [www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051](http://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051) 4.lj.

<sup>19</sup> VIDA Sándor: 1979. 333.; idézi: Görög Márta: 2014. Know-how Schutz im nationalen und im Europarecht; [www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051](http://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051) 5.lj.

<sup>20</sup> BOBROVSZKY Jenő: im. 4.

*alkalmazottak személyzeti anyagai, az összes kimenő és bejövő e-mail).*” Többek – és a Ptk. új szerkezetében is – elfogadott álláspont szerint *„az ilyen, nem forgalomképes, kereskedelmi csereértékkel nem bíró, bár üzleti vonatkozású információk a magántitok tágabb köréhez kell tartozzanak.”*<sup>21</sup>

Az üzleti titok és azon belül a know-how védelmének a nemzeti jogrendszerekben hosszú ideje létező szabályai mellett működik egy nemzetközi szakmai konszenzuson és az azt rögzítő hatályos globális egyezményen, a TRIPS Egyezményen alapuló rendje.<sup>22</sup>

Közös az egyes nemzeti definíciókban, hogy a know-how lényegét elsődlegesen annak információtartalmában jelölik meg, amely jelentkezhet tárgyasult és intellektuális formában is, és ismereteket, tapasztalatokat, tudást, készségeket foglal magában. Tárgyasult formában pl. módszerleírásban, prototípusként, CD-n, DVD-n jelenhet meg, intellektuális formában pedig készség, tudás, szolgáltatás, vagy pusztán gondolatként. A know-how fogalmi elemei között nem szerepel annak levédetése, nyilvántartásba vétele (ez teszi nehezebbé azonosíthatóságát, illetve annak eldöntését, hogy az adott esetben valóban védelemre érdemes információról van-e szó).<sup>23</sup>

A TRIPS Egyezmény szerint a Részes Államok által védelemben részesítendő *„undisclosed information”* ismertetőjegye, hogy:

- titok abban az értelemben, hogy...nem általánosan ismert vagy nem könnyen hozzáférhető az ilyen információval foglalkozó körökben,
- titok volta folytán gazdasági értékkel bír,
- titokban tartása érdekében a titokkal jogszerűen rendelkező személy megtette az ésszerű lépéseket.<sup>24</sup>

Kiemelendő, hogy nem újdonságról van szó, hanem olyan információról, amihez nem férhet hozzá bárki. Ez azonban nem jelenti azt, hogy más ne fejleszthette volna ki ugyanezt a produktumot, és ne tarthatná hasonlóképpen titokban. A titokban tartás mint kritérium a Nemzetközi Kereskedelmi Kamara (ICC) 1961. definíciója alapján: *„a know-how-t titkos jellegűnek kell tekinteni, ha a közönség számára hozzáférhető formában nincs közzétéve, és a vállalat, amely kidolgozta vagy törvényesen megszerezte, minden ésszerű lépést megtesz jogosulatlan továbbadása megakadályozására.”*<sup>25</sup>

Az új. Ptk. – figyelemmel a TRIPS Egyezményben foglaltakra is – az üzleti titoktól elkülönítetten, de azzal azonos védelemben részesíti a „know-how”-t, azaz *„az azonosításra alkalmas módon rögzített, vagyoni értéket képviselő műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeretet, tapasztalatot vagy ezek összehasonlítását (védett ismeretet),*

<sup>21</sup> BOBROVSZKY Jenő: uo.

<sup>22</sup> A szellemi tulajdonjogok kereskedelmi vonatkozásairól szóló, 1994. április 15-én Marrakeshben elfogadott egyezmény, amelynek Magyarország 1995. január 1-e óta a részese. Magyarországon kihirdetve: 1998. évi IX. törvény az Általános Vám- és Kereskedelmi Egyezmény (GATT) keretében kialakított, a Kereskedelmi Világszervezetet létrehozó Marrakesh-i Egyezmény és mellékleteinek kihirdetéséről.

<sup>23</sup> BOBROVSZKY Jenő: im. 10.

<sup>24</sup> Marrakesh Agreement, Annex 1C. Part II. Section 7, Article 39.2

<sup>25</sup> <http://www.iccwbo.org/>

*ha a jóhiszeműség és tisztességesség elvét sértő módon szerzik meg, hasznosítják, közlik mással vagy hozzák nyilvánosságra. E védelemre nem lehet hivatkozni azzal szemben, aki a védett ismerethez a jogosulttól független fejlesztéssel vagy jogszerűen megszerzett termék vagy jogszerűen igénybevett szolgáltatás vizsgálata és elemzése útján jutott hozzá.”<sup>26</sup>*

Hasonlóan az üzleti titokról mondottakkal, alapfeltétel, hogy az ötlet, ismeret vagyoni értékkel bírjon és azonosításra alkalmas módon rögzítsék. Ugyanakkor feltétel az is, hogy iparjogi védelemben ne részesüljön, mert ebben az esetben az már nem minősül titoknak. Ebből következik, hogy a know-how védelmi ideje nem korlátozott, mindaddig fennáll, amíg közkinccsé nem válik. A vagyoni értéket az ötlet, megoldás szellemi megalkotójának kreativitása, a közkinccsé vált ismeretekhez képesti relatív újdonsága adja.

A know-how Kovács András György szerint, *„kissé leegyszerűsítve úgy is felfogható, mint az üzleti titok azon speciális esete, amikor részben vagy egészben, olyan, tulajdonosi jogosítványokkal is védhető információkról van szó, amelyek esetében az adott piaci helyzetben a vállalkozás számára ésszerűbb az üzleti titokként való kezelés”.*<sup>27</sup> Annak, hogy a know-how vagyoni értékkel bír, olyan további fontos gyakorlati jelentősége is van, hogy az apportként a társaságba bevihető, azaz a vagyoni értékű gazdasági, műszaki, szervezési ismeret és tapasztalat nem pénzbeli betétként (hozzájárulásként) a társaság rendelkezésére bocsátható.<sup>28</sup> *„A tag az apportként átadni vállalt know-how-t tárgyasult formában köteles a társaság rendelkezésére bocsátani.”*<sup>29</sup>

A titok birtokosának vagyoni jogai mellett az *„ötlet, ismeret jogosultja, kiötlője azért részesül személyiségvédelemben, mert saját alkotó tevékenysége manifesztálódik ebben az ismeretben.”*<sup>30</sup> Munkaviszonyban kérdés lehet, hogy a munkavállaló által munkája ellátása során keletkező ötlet alapján részesülhet-e a munkavállaló személyiségvédelemben vagy a személyiségi jogok (is) a munkáltatót illetik meg?

Mivel a tapasztalaton, gyakorlaton alapuló tudás és készség leginkább munkaviszony keretében kifejtett tevékenység során, a munkáltató által rendelkezésre bocsátott személyi és tárgyi feltételek birtokában alakul ki, a know-how-ból folyó személyiségi és vagyoni jogok a munkáltatót illetik meg (ami nem zárja ki ösztönző elismerés alkalmazását). Az információhalmaz kifejlesztése rendszerint több munkavállaló együttes, párhuzamos vagy egymást követő tevékenységének eredménye, gyakran vegyülhetnek különböző munkavállalói csoportok ismeretei is, ezért az eredeti ötletgazdát, az elgondolás szerzőjét nehéz megállapítani. Ezért fontos és gyakran nehéz kérdés, milyen ismérvek alapján állapítható meg az így kifejlesztett adathalmazról, hogy a munkáltatót megillető know-how-ról vagy olyan, a munkavállaló által a munkáltatónál szerzett tapasztalatról, fejben, mozdulatokban rögzült képességről, tudásról van-e szó,

<sup>26</sup> 2013. évi V. törvény 2:47.§ (2) bek.

<sup>27</sup> KOVÁCS András György: 2009. 84.

<sup>28</sup> GK 52. szám

<sup>29</sup> <http://ptk2013.hu/polgari-jogi-kodifikacio/faludi-gabor-megjegyzesek-az-uj-ptk-tervezet-know-how-ra-vonatkozo-szabalyaihoz1-pjk-20065-27-32-o/268>

<sup>30</sup> FÉZER Tamás: 2014. 296.



amelynek „elvitele”, saját érdekében vagy másik munkáltató számára történő hasznosítása megtiltható.

Lehetetlen például, hogy a munkavállaló a munkáltató teljes ügyféllistáját a memóriájából törölje, reálisan csak az információ későbbi felhasználásának tilalma, ill. korlátozása lehetséges, ennek eszköze lehet a versenytilalmi megállapodás. A Munka Törvénykönyve 8.§ (4) bekezdésében megfogalmazott üzleti titok megőrzésére vonatkozó kötelezettség munkaviszony keretében látszólag csak abban az esetben terjed ki a know-how-ra, ha az egyúttal kimeríti a Ptk-ban rögzített, üzleti titok fogalmi kritériumait is. Ugyanakkor a Ptk. szerint az üzleti titokkal azonos védelemben részesül a know-how, így indokolatlan lenne a munkáltatót elzárni attól a lehetőségtől, hogy az ilyen védett ismeretek birtokába jutó és azokat jogellenesen felhasználó munkavállalóval szemben igényét érvényesíthesse. Ezt támasztja alá a munkajogi üzleti titokvédelem második fordulója is, amely szerint *„a munkavállaló az üzleti titok túlmenően sem közölhet illetéktelen személlyel olyan adatot, amely munkaköre betöltésével összefüggésben jutott a tudomására, és amelynek közlése a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel járhat”*.<sup>31</sup>

Ez a tilalom lényegesen kiterjeszti az eddig tárgyalt, polgári jogban rögzített, üzleti titokhoz és know-how-hoz kapcsolódó védelmet, mivel nem támasztja feltételül a titkosságot (a közkinccsé válás vagy a szakma számára könnyű hozzáférhetőség hiányát), az adat vagyoni értékét, a munkáltató pénzügyi, gazdasági, piaci érdekét, az ismeret egyéni, eredeti jellegét, a munkáltató megőrzéssel kapcsolatos felróhatóságának a hiányát. Feltételként csupán az szerepel, hogy a munkakör betöltésével kapcsolatban kell az adatnak a munkavállaló tudomására jutnia, továbbá, hogy a munkáltatóra vagy más személyre hátrányos következménnyel kell járnia. A hátrány nem feltétlenül csak anyagi formában jelentkezhet, bár nem magánszemély munkáltató esetében ez többnyire vagyoni testet ölt.

Nem alakult ki a gyakorlatban annak értelmezése sem, hogy a munkajogi szabályozás tükrében mit tekinthetünk adatnak. A szó szoros értelmében vett, adatvédelem alatt álló adatot, esetleg bármilyen más, jellegénél fogva egyértelműen adatnak tekintendő információt, vagy pedig – a polgári jogból kiindulva – minden olyan tényt, tájékoztatást, egyéb adatot, amelyet a munkavállaló munkaköre folytán ismer meg.

#### IV. Összefoglaló megállapítások

Kétségtelen, hogy a Ptk-ban és általában a magyar polgári jogban az üzleti titok és know-how körében bekövetkezett változások érdemi kihatással vannak az üzleti titokkal kapcsolatos magatartás munkajogi szabályaira is. Jóllehet a bekövetkezett jogszabályi változások egyes fogalmak és intézmények (különösen a know-how) szélesebb meghatározásával lazítani látszanak a korábbi szabályokat, a munkajogban ez a munkavállalóval szembeni elvárások fokozódását hozhatja. Míg a know-how átvitele a

<sup>31</sup> Mt. 8.§. (4) bek. 2. mondat

szellemi alkotások közül a személyiségi jogok közé a polgári jogi védelmet gyengítheti, a munkajogi tilalmat – ennek következtében is – terhesebbé teszi a munkavállaló számára, figyelemmel az Mt.-ben újonnan megjelent „hűségkötelezettség” egyelőre parttalan szabályára is<sup>32</sup>.

Egy-egy, az üzleti adatok védelmével kapcsolatos munkaügyi jogvita elbírálása a jogalkalmazót többirányú feladat elé állítja. Egyebek közt figyelemmel kell lennie arra, hogy a munkáltatónál megszerzett ismeret mennyiben meríti ki a polgári jog által felállított követelményeket. El kell határolni az elméletben és gyakorlatban eddig még részletesebben nem vizsgált adatokat a Ptk-ban védett üzleti titoktól. Fel kell ismerni, hogy rendkívül szenzitív kérdékről van szó, hiszen az üzleti titok birtoklása versenyelőnyt teremt a munkáltató számára, ami gazdasági létének egyik alappillére. A tisztességes gazdasági versenyben védendő és támogatandó a munkáltatók üzleti titkainak, védett ismereteinek bizalmas kezelése, aminek társadalmi tudatosítása fontos feladat mind az elméleti, mind a gyakorlati szakemberek számára.

## Felhasznált irodalom

Az üzleti titok védelmének megerősítése az Európai Unióban – 28/11/2013;  
[http://ec.europa.eu/news/business/131128\\_hu.htm](http://ec.europa.eu/news/business/131128_hu.htm)

BOBROVSZKY Jenő: Rejtélyek és fortélyok. Hozzászólás az üzleti titok és a know-how kérdésköréhez a Ptk. Javaslat kapcsán. *Polgári Jogi Kodifikáció* 2006/4., 22-38.  
<http://www.mie.org.hu/forum/Know-how-Bobrovsky%201.pdf>

Bundesverfassungsgericht über Betriebsgeheimnisse,  
[www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html](http://www.arbeitsratgeber.com/betriebsgeheimnis-0290.html)

FALUDI Gábor: Megjegyzések az új Ptk. tervezet know-how-ra vonatkozó szabályaihoz. *Polgári Jogi Kodifikáció*, 2006/5., 27-32. <http://ptk2013.hu/polgari-jogi-kodifikacio/faludi-gabor-megjegyzesek-az-uj-ptk-tervezet-know-how-ra-vonatkozozabalyaihoz1-pjk-20065-27-32-o/268>

FÉZER Tamás: A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény és a kapcsolódó jogszabályok nagykommentárja (szerk.: Osztovics András) I. kötet OPTEN, Budapest 2014.

GÖRÖG Márta 2014: Know-how Schutz im nationalen und im Europarecht;  
[www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051](http://www.jurpc.de/jurpc/show?id=20140051)

KOVÁCS András György: Az üzleti titok védelméhez való jog gazdasági elemzése  
[http://econ.core.hu/file/download/vesz2009/02\\_titok.pdf](http://econ.core.hu/file/download/vesz2009/02_titok.pdf)

Magyar Értelmező Kézisótár Akadémia Kiadó Budapest 1992.

---

<sup>32</sup> Mt. 52.§. (1) bek. d.) pont: „A munkavállaló köteles...a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani.”

Nemzetközi Kereskedelmi Kamara honlapja <http://www.iccwbo.org/>

Section 39 of the Restatement (Third) of Unfair Competition (Business Torts ... /1996/ 168.)

VIDA Sándor: Immaterialgüterrechtlicher Sonderschutz des Know-how in Ungarn  
GRUR Int. 1979 Heft 7 S. 333;