

Bértárgyalások

Üzleti titok védelme – tájékoztatáshoz való jog

Visegrád, 2025. október 14.

*Dr. Dudás Katalin ügyvéd
ELTE ÁJK Munkajogi Tanszék*

„Címszavakban”

- Az üzleti titok fogalma az Ütv alapján és az Mt. szerint
- Az üzleti titok megtartásának kötelezettsége és tartama
- A bértárgyalások – a piaci és a szakmai szint közötti különbség
- A tájékoztatás való jog célja a hatékony bértárgyalás biztosítása a szakszervezet számára
- A tájékoztatáshoz való jog gyakorlása, szükségesség és arányosság kérdése
- A munkáltató jogos gazdasági érdekének védelme
- A kölcsönös együttműködés mentén kialakított egyeztetési folyamat feltételei
- együttműködési kötelezettség
- A szakszervezet beszámolási kötelezettsége a tagság felé az Mt. 272. § (2) bek. alapján

Az üzleti titokra vonatkozó szabályok

- Már nincs hatályban a Ptk. 2:47.§ szerinti üzleti titok definíció
- 2018. 08.08. napjától hatályos az üzleti titok védelméről szóló 2018. évi LIV. tv (Üttv.)
 - Az Üttv. személyiségi jogvédelem helyett a vagyonvédelemre helyezte a hangsúlyt.
 - **Mt. 9. § (1)** A munkavállaló és a munkáltató személyiségi jogainak védelmére, ha e törvény eltérően nem rendelkezik, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) 2:42–54. §-át kell alkalmazni azzal, hogy a Ptk. 2:52. § (2) és (3) bekezdése, valamint 2:53. §-a alkalmazásakor e törvény kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai az irányadók.
 - Az Mt. az Üttv.-re közvetlenül nem hivatkozik.

Kúria Pfv.III.20.509/2022/4/II. számú ítélete

- A Kúria abban, hogy a munkabér védett üzleti információnak minősül-e, nem foglalt állást, azonban arra rámutatott, hogy az üzleti titokkal kapcsolatos törvény rendelkezései munkaviszonyban is alkalmazandók, így az Üttv. és az Mt. együttesen értelmezendő munkaviszonyban.
- A munkabér, mint a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, bizalmas, nem könnyen hozzáférhető, ennélfogva vagyoni értékkel bíró tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás megfeleltethető az üzleti titok fogalmának.

Kúria Pfv.III.20.509/2022/4/II.

[57] Mindezek alapján a **2018. augusztus 8-ig személyiségi jognak minősülő üzleti titok megsértése esetén a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyában a Ptk. személyiségi jogi rendelkezései alkalmazandók**, de nem közvetlenül, nem egy önálló, abszolút szerkezetű jogviszonynak pusztán a jogsértés folytán történt relativizálódása folytán, hanem az eleve relatív szerkezetű munkaviszonyra tekintettel, az Mt. 9. §-ának utaló rendelkezése alapján; e tekintetben is azzal a megszorítással, hogy mind a sérelemdíj fizetésre kötelezés feltételeire – így a sérelemdíjra köteles személy meghatározására és a kimentés módjára –, valamint a sérelemdíj mértékének bíróság általi meghatározása során vizsgálandó törvényi szempontokra nézve, mind az ezt meghaladó kártérítésre nézve az Mt. kártérítési felelősségre vonatkozó szabályai irányadók.

[59] A Kúria szerint az Üttv. nem hozott létre egy Mt.-től független abszolút szerkezetű jogviszonyt, ez magából az Üttv. rendelkezéseiből, valamint az alapjául szolgáló irányelvből is levezethető.

-
- Az Üttv. 5. § (1) bekezdés c) pontja és a (3) bekezdés a) pontja alapján **nem minősül az üzleti titokhoz fűződő jog megsértésének az üzleti titok megszerzése, és felfedése**, ha a felfedés a munkavállaló vagy a képviselő tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogának gyakorlása céljából a jog gyakorlásához szükséges mértékben történt.
 - Ezekből a rendelkezésekből kitűnően az Üttv. szabályozási tárgya a munkaviszonyban is értelmezendő, szabályai a munkáltató és a munkavállaló egymás közötti viszonyában is alkalmazandók. Amennyiben a munkavállaló a munkáltató sérelmére tanúsít üzleti titkot sértő magatartást, az Üttv. rendelkezései nem függetleníthetők az Mt. vonatkozó rendelkezéseitől, hanem azokkal együtt alkalmazandók. Pontosabban az Mt. rendelkezései alkalmazandók az Üttv. rendelkezéseivel kiegészülve.

Az üzleti titok fogalma

- **1. § (1) Üzleti titok** a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja.
- (2) **Védett ismeret (know-how)** az üzleti titoknak minősülő, azonosításra alkalmas módon rögzített, műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, megoldás, tapasztalat vagy ezek összeállítása.

Az üzleti titok megszerzése nem Ütitoksértés

- 5. § (1) Nem minősül az üzleti titokhoz fűződő jog megsértésének az üzleti titok megszerzése, amennyiben
 - c) a munkavállalóknak vagy a munkavállalók képviselőinek a tájékozódáshoz és a konzultációhoz való jogának
 - a (3) bekezdés a) pontjában **meghatározott célból** (azért szerzi meg, hogy felfedje)
 - **a szükséges mértékben történő gyakorlása**, (a védett ismeret körébe tartozó műszaki ismeretek és megoldások kivételével)_vagy
 - d) egyéb, a jóhiszeműség és tisztesség követelményével összeegyeztethető, az adott helyzetben általában elvárható magatartás **útján valósul meg**.

Az üzleti titok felfedése nem Ütitoksértés

5. § (3) Nem minősül az üzleti titokhoz fűződő jog megsértésének

a) a jogszerűen megszerzett üzleti titok **munkavállaló által a munkavállalók képviselője számára történő felfedése**, ha a felfedés a munkavállaló vagy a képviselő tájékoztatáshoz és konzultációhoz való **jogának gyakorlása céljából a jog gyakorlásához szükséges mértékben történt**

Üzleti titkok peres ügyekben

- https://iris.unito.it/retrieve/14293527-2d31-4b34-a24a-7f8d6f1703c0/2023_Trade_Secrets_Litigation_Trends_Study_FullR_en.pdf



2016/943/EU irányelv

A tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelvben meghatározott intézkedések, eljárások és jogorvoslatok igénybevételére irányuló kérelem elutasításra kerüljön, ha az üzleti titok feltételezett megszerzésére, hasznosítására vagy felfedésére az alábbi esetek valamelyikében került sor:

- a) a Chartában meghatározott, a véleménynyilvánítás és a tájékozódás szabadságához való jog** gyakorlása során, ideértve a tömegtájékoztatás szabadságának és sokszínűségének tiszteletben tartását is;
- b) kötelességzegés, tisztességtelen magatartás vagy jogellenes tevékenység feltárása** során, feltéve, hogy az alperes a közérdek védelme céljából cselekedett;
- c) az üzleti titok felfedése a munkavállalók által a munkavállalók képviselői előtt, az említett képviselők funkcióinak jogszerű gyakorlása keretében, az uniós, vagy a nemzeti joggal összhangban, feltéve, hogy az üzleti titok felfedése az említett funkció ellátásához szükséges volt;**
- d) valamely, az uniós vagy a nemzeti jog által elismert jogos érdek védelme céljából.**

Üzleti titok-e a bér?

- https://arsboni.hu/titok-e-munkaber/#_ftn7
- A Veszprémi Törvényszék a 19-H-PJ-2012-34. számon közzétett határozatában kimondja, hogy a munkavállalók „*bérezése, bónuszai, cafetériájuk vonatkozásában maguk is titokgazdának minősülnek, tehát a saját magukra vonatkozó adatok vonatkozásában nem tekinthetők jogosulatlan személyeknek.*” Ahogy a fentiekben láthattuk az üzleti titok megsértésének egyik feltétele, hogy a nyilvánosságra hozatal illetéktelen személy által történjen. „*Ez alapján a bíróság a felperes által hivatkozott üzleti titokkörben nem látta megállapíthatónak az üzleti titoksértést, ezért a felperes keresetét elutasította.*”

Üzleti titok-e a kollektív szerződés?

- **Üzleti titok** a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó, titkos – egészben, vagy elemeinek összességéként nem közismert vagy az érintett gazdasági tevékenységet végző személyek számára nem könnyen hozzáférhető –, ennél fogva vagyoni értékkel bíró olyan tény, tájékoztatás, egyéb adat és az azokból készült összeállítás, amelynek a titokban tartása érdekében a titok jogosultja az adott helyzetben általában elvárható magatartást tanúsítja.
- Több munkáltatóra kiterjedő hatályú KSZ – 2/2004. FMM. Rend – ha a felek engedélyezték
- Van kialakult gyakorlat?

Milyen információkra van szüksége a szakszervezetnek?

- a vállalat pénzügyi helyzete (eredmény, költségek, nyereség)
 - bérek szerkezete, béregységek, juttatások
 - jövőbeni tervek, beruházások, fejlesztési kilátások
 - munkaerőigény, létszámváltozások
-
- Adatminőség: értelmezhető és összehasonlítható legyen

Betekintési jog

A számvitelről szóló 2000. évi C törvény 154.§ Közzététel

(2) A vállalkozó köteles biztosítani, hogy **munkavállalói, alkalmazottai**, tagjai az **éves beszámolót**, az egyszerűsített éves beszámolót, az összevont (konszolidált) éves beszámolót, kötelező könyvvizsgálat esetén a könyvvizsgálói záradékot vagy a záradék megadásának elutasítását is tartalmazó független könyvvizsgálói jelentést a vállalkozó (az anyavállalat) székhelyén **megtekinthessék és azokról teljes vagy részleges másolatot készíthessenek.**

(12) Az éves beszámoló részét nem képező **üzleti jelentés**, az összevont (konszolidált) üzleti jelentés megtekintését a vállalkozó, illetve az anyavállalat székhelyén minden érdekelt részére biztosítani kell, továbbá lehetővé kell tenni azt, hogy arról minden érdekelt teljes vagy részleges másolatot készíthessen.

A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga

- A szakszervezet tájékoztatást kérhet a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban [Mt. 272. § (4) bekezdés].
- A tájékoztatást a munkáltatónak olyan módon kell megtennie, hogy a szakszervezet számára az információ megismerése, megvizsgálása, az információval kapcsolatos vélemény kialakítása és annak képviselése lehetővé váljon [Mt. 233. § (1) bekezdés a) pont].
- A tájékoztatás mellett a szakszervezet a munkáltatóval folytatott közötti konzultáció során is információ birtokába juthat: a konzultáció a felek közötti véleménycsere, párbeszéd jelenti [Mt. 233. § (1) bekezdés b) pont].

A szakszervezet tájékoztatási joga/kötelezettsége a munkavállalók irányba

Mt. 272. § (2) A szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni.

A szakszervezeti tájékoztatáshoz való jog korlátozása

234. § (1) A **munkáltató nem köteles tájékoztatást adni** vagy konzultációt folytatni, ha ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a munkáltató jogos gazdasági érdekeit vagy működését veszélyeztetné.

(2) A ... szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy olyan tényt, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei, vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, **semmilyen módon nem hozhatja nyilvánosságra és azt az e törvényben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel.**

(3) A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró személy a tevékenysége során tudomására jutott információkat csak a munkáltató jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetése vagy a személyiségi jogok megsértése nélkül hozhatja nyilvánosságra.

Munkáltatói érdekvédelem: jog a korlátozott tájékoztatáshoz

- A munkáltató nem köteles tájékoztatást adni vagy konzultációt folytatni, amennyiben ez olyan tény, információ, megoldás vagy adat nyilvánosságra kerülésével járhat, amely a jogos gazdasági érdekeit vagy a működését veszélyeztetné [Mt. 234. § (1) bekezdés].
- **Nem csak az üzleti titokra vonatkozik.**
- **Elegendő a veszélyeztetés ténye** (a szakszervezet nem tudja szavatolni).
- **Alkalmazható-e ez a szabály a bértárgyalás vonatkozásában?**

Aki titoktartásra kötelezett

- Az Mt. a kollektív munkajog - általános tájékoztatási kötelezettség körében:
- A munkáltató és a szakszervezet köteles egymást írásban tájékoztatni a képviselőjére jogosult, valamint a tisztségviselő személyéről (Mt. 232. §).
- A szakszervezet részéről személy megjelölésével ezt a személyt titoktartási kötelezettség is terheli.
- + az(ok) a személy(ek), akik a konzultáción megjelennek.

A szakszervezet nevében vagy érdekében járó személy titoktartási kötelezettsége

- A szakszervezet nevében vagy érdekében eljáró olyan tény, információt, megoldást vagy adatot, amelyet a munkáltató jogos gazdasági érdekei vagy működése védelmében kifejezetten bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalással hozott tudomására, nem hozhatja nyilvánosságra és azt az Mt.-ben meghatározott célok elérésén kívüli tevékenységben semmilyen módon nem használhatja fel [Mt. 234. § (2) bekezdés].
- **Feltételei:** korlátozással adja át és működés- és érdekvédelem az indoka

A titoktartás alá nem tartozó információk

- Ha az információ – a munkáltató bizalmasan vagy üzleti titokként való kezelésre történő utalása nélkül jut a szakszervezet tudomására.
- A nyilvánosságra hozatal korlátai:
 - a nyilvánosságra hozatal nem veszélyeztetheti a munkáltató jogos gazdasági érdekeit,
 - nem sérthet személyhez fűződő jogokat [Mt. 234. § (3) bekezdés].

Munkavállalói kártérítési felelősség az üzleti titok megsértéséért

- az Üttv. 9. § (1) bekezdése szerint az üzleti titokhoz fűződő jog megsértése esetén a jogosult a polgári jogi felelősség szabályai szerint kártérítést követelhet. Ebből a szövegezésből azonban nem következik az, hogy a munkajogi kártérítési felelősség szabályai helyett alkalmazandók – közvetlenül – a polgári jogi felelősség szabályai.
- az Üttv. 9. §-ában szabályozott polgári jogi felelősség munkavállaló esetében csak a munkajogi szabályok keretei között érvényesülhet. A munkavállaló kártérítési felelősségének általános szabályait tartalmazó Mt. 179. § rendelkezik a kártérítési kötelezettségről, az az alóli mentesülésről, a felelősség mértékéről és korlátairól. Az (5) bekezdés utaló rendelkezése folytán a kár megtérítésére a 177. §-ban foglalt rendelkezéseket, e jogszabályhely szerint pedig a kár megtérítésére egyebekben a Ptk. 6:518–534. §-ának szabályait kell alkalmazni. Végső soron tehát az Üttv. és az Mt. is a Ptk. kárfelelősségi szabályainak alkalmazására mutat, de az Üttv. nem ad alapot az Mt. megkerülésére.

Konfliktushelyzetek

- Ha a szakszervezet úgy ítéli meg, hogy a munkáltató nem teljesíti a tájékoztatási kötelezettségét — pl. negatív adatokat —, akkor ebből kollektív vita alakulhat ki.
- A szakszervezet számára az információhiány hátrányos lehet: gyengébb alkupozíció
- A munkáltató számára viszont az adatátadás kockázatokat rejt: ha versenytársakhoz jut információ, vagy ha a nyilvánosságra hozás kedvezőtlen hatással van a vállalat megítélésére.

Megoldási technikák

- **Titoktartási megállapodások** : már a kollektív tárgyalások megkezdésekor
- **Szelektív információátadás** : a munkáltatónak mérlegelnie kell, hogy mely adatokat ad át teljes részletességgel, és melyeket csak korlátozottan
- **Korlátozott hozzáférés** : az üzleti titokká nyilvánítás
- **Jogviták először tárgyalás útján** : ha vita merül fel, a felek először kíséreljék meg megegyezéssel rendezni
- **Bírósági vagy választottbíráskodás igénybevétele** : ha a szakszervezet visszaél a bizalmas információval,
- **Üzleti titokvédelmi rendszerek és belső szabályzatok** : a munkáltató belső szabályokat hozhat létre az információ másolására, terjesztésére (pl. hozzáférési jogosultságok, technológiák)
- **Átláthatóság és bizalom kiépítése**
- **Peres stratégia előkészítése**: titkosítás kérelmezése, kárigény megalapozása

Modellszámítások

- Kerekes Edit : A szakszervezet tájékoztatáshoz való joga, az adatszolgáltatás – mint kollektív bértárgyalások egyik ütközőpontja PMJK2020/1-2.
- Esettanulmányok
- Tagság körében felmérés, regionális és országos béremelési mértékek, átlagbér adatokkal összehasonlítva

Új idők: 2026. június 7.

„A 2026. június 7-től hatályba lépő EU-s bértranszparencia irányelv (EU 2023/970) értelmében minden tagállamnak, így Magyarországnak is, nemzeti jogba kell átültetnie a szabályozást, amely kötelezővé teszi a fizetésekre vonatkozó információk közzétételét az álláshirdetésekből, a bérdiszkrimináció csökkentését.

A munkáltatók több új kötelezettséggel néznek szembe, például a bérsávok feltüntetésével és a munkavállalók béradatakhoz való hozzáféréseinek biztosításával.”

ÁTLÁTHATÓSÁG ÉS INFORMÁCIÓHOZ VALÓ HOZZÁFÉRÉS