

A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások szabályozása a magyar jogrendszerben

Bevezetés

Napjainkban a kutatás-fejlesztés eredményeként létrejövő legjelentősebb találmányok, korszakalkotó újítások és műszaki fejlesztések már nem egyéni kutatók és magányosan, saját erőforrásaikra támaszkodva fejlesztő tudósok munkájának eredményei, hanem egy vállalat, kutatóintézet vagy egyetem alaposan előkészített és megtervezett innovációs stratégiájának részei. A multinacionális cégek külön fejlesztő részleget, drága műszerekkel felszerelt laboratóriumokat tartanak fenn, K+F munkakörben dolgozó szakembereket, jól képzett kutatókat alkalmaznak, és fejlesztési stratégiával, szabadalmaztatásra és egyéb jogvédelmi költségekre elkülönített pénzügyi kerettel, sőt sokszor szellemi tulajdonvédelmi szabállyal rendelkeznek.

Az elmúlt évek piaci mutatói alapján a nagyvállalatok legjelentősebb tőkéjét nem a cég ingó vagy ingatlan vagyona jelenti, hanem az a szellemi háttér, amelyet egy sikeres vállalat szervezési stratégiája, know-how-ja, védjegye, vagy a piacon hasznosított egyéb szellemi alkotása jelent. Az utóbbi években Magyarországon létrejött egyetemi tudásközpontok számára is egyre fontosabbak a szolgálati jellegű találmányok, hiszen az egyetemek között rendszeresen felállított rangsorban fokmérő elem az intézményi szabadalmak száma. Az innovativitás kormányzati támogatásának részeként a felsőoktatási intézmények a jogszabályi háttér kedvező változása következtében lehetőséget kaptak arra, hogy szolgálati típusú szellemi alkotásaikat a korábbinál kedvezőbb, versenyképesebb feltételek mellett hasznosítsák. Az egyetemi és nagyvállalati K+F tevékenység jellemzői alapján elmondhatjuk tehát, hogy napjainkban a legjelentősebb találmányok már nem független kutatók fejlesztő tevékenységének eredményei, hanem tipikusan munkaviszonyban létrehozott, szolgálati jellegű szellemi alkotások.

Az utóbbi években jól megfigyelhető tendencia, hogy a kutatóhelyeken létrejött találmányok szolgálati jellegét korábban kevésbé érvényesítő munkáltatók a jogterület felértékelődésével egyre inkább igyekeznek jogos érdekeiknek érvényt szerezni. A munkaviszonyban jellemzően erőfölényben lévő foglalkoztatóval szemben ezért feltétlenül szükséges rámutatni arra, hogy a szolgálati szellemi alkotások kapcsán a kutató munkavállaló az őt terhelő kötelezettségek mellett milyen jogokat érvényesíthet, illetve milyen követelésekkel élhet. A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások felértékelődésével párhuzamosan tehát szükségessé válik egy speciális jogszabályi háttér megteremtése, illetve a meglévő szabályozás elemzése és átgondolása a változó viszonyok tükrében.

A szellemi alkotások joga a polgári jog viszonylag önálló, de rendkívül heterogén jogterülete. Két nagy részterülete az iparjogvédelem és a szerzői jog. Az iparjogvédelem által oltalmazott alkotások általános jellemzője, hogy azok az egyéni, eredeti jellegű szerzői jogi művekkel összehasonlítva inkább „tudományos-műszaki jellegű alkotások, amelyek tekintetében az alkotóhoz kötődés kevésbé szoros, objektíváltabb értékelést igényel,

hangsúlyozottan gyakorlatra orientált, gazdasági-vagyoni, tulajdoni mozzanatai erőteljesebben jelentkeznek”¹. A két részterület közös jellemzője, hogy mindkettő esetében beszélhetünk munkaviszonyban létrehozott alkotásfajtákról. Az alábbiakban azonban, a dolgozat terjedelmi korlátaira tekintettel, az iparjogvédelem területére koncentrálván, a szolgálati találmány jellemzőit és a hozzá kapcsolódó jogszabályi rendelkezéseket kívánom bemutatni, nagy hangsúlyt helyezve a szabályozás kritikus pontjaira.

A munkaviszonyban létrehozott szellemi termékek szabályozása a jogirodalomban véleményem szerint méltatlanul mellőzött, és kevésbé elemzett területe a szellemi alkotások jogának. Jelen tanulmányban ezért a munkaviszonyban létrehozott találmányok joga magyar szabályozásának jellegzetességeivel foglalkozom, bemutatom a jogterület fejlődését és jogszabályi hátterét. A vonatkozó joggyakorlat alapján elemzem a szabályozás jogalkalmazási nehézségeit, és a legtöbb jogvitát kiváltó elemeket. Célom a szükséges törvényi rendelkezések kibontásával rámutatni a felmerülő joghézagokra, és elemezni a lehetséges szabályozási megoldásokat.

Az iparjogvédelmi oltalom jellemzője, hogy az állam, monopol jogával élve, időlegesen, meghatározott hatósági eljárás keretében, kizárólagos védelmet ad a jogosultnak, ezzel anyagi és erkölcsi elismerésben részesítve a szellemi munkát végzőket. Az iparjogvédelem arra törekszik, hogy a feltaláló egyéni érdekeinek és a közösség érdekeinek ütközését feloldja. Teszi ezt úgy, hogy az alkotó tevékenység elismeréseképpen kizárólagos hasznosítási jogot ad a jogosultnak, amellyel az alkotót piaci versenyelőnyben részesíti és ezzel lehetőséget ad arra, hogy a szellemi alkotómunkába fektetett ráfordításai megtérüljenek. A közösség haszna a másik oldalon az, hogy az új megoldásokat bárki szabadon megismerheti, azokat a védelmi idő lejártát követően bárki hasznosíthatja, felhasználhatja, továbbfejlesztheti, így görgetve tovább a tudományos-műszaki fejlődés több ezer éves kerekét. Hiszen ha a feltaláló megfelelő oltalom híján korszakalkotó találmányát titokban tartva, az asztalfiók mélyén őrizné azt, félve attól, hogy más „hús hasznát” belőle, a tudományos fejlődés megrekedne, de legalábbis nagyon lelassulna. Tekintve, hogy a feltalálók elődei találmányaira nem építhetnének, így újra és újra feltalálnák ugyanazt ahelyett, hogy korábbi találmányok továbbfejlesztésével jutnának folyamatosan előre. Ahogy azt Robert H. Thurston mondta: „Nagy találmányok sosem születnek egyetlen elme munkájából. Minden egyes nagy találmány valójában seregnyi jelentéktlenebb találmány egyesülése, vagy a haladás végső lépése. Nem alkotás, hanem növekedés...”.

A munkaviszonyban létrehozott találmányok szabályozása mintegy 40 éves múltat tekint vissza, ezért a szabadalmi jog történetéhez mérve még csak gyermekcipőben jár. Ha az első találmányokra gondolunk, akkor vissza kell tekintenünk egészen az őskorig, amikor is az ősember először készített kőbaltát, szakócat, vagy más kőszerszámot, de az első oltalmazott szellemi alkotásokra sem kellett sokáig várni. A középkortól kezdve ugyanis jogon kívül rekedt társadalmi viszonyként, uralkodói monopólium keretében osztották e kizárólagos jogosultságot. Az első szabadalmi dokumentumnak tekinthető dekrétum már 1474-ben létrejött, valójában azonban a XVIII. század végétől jelentek meg Európában a nemzeti szabadalmi jogszabályok.

¹ Lontai Endre – Faludi Gábor – Gyertyánfy Péter – Vékás Gusztáv: *Magyar polgári jog. Szellemi alkotások joga*. Budapest, 2006, Eötvös József Könyvkiadó, 12.

Magyarországon 1822-től beszélhetünk szabadalmi jogi szabályozásról, az első önálló hazai szabadalmi törvényünk azonban az 1895. évi XXXVII. törvény volt. A magyar szabadalmi jog alapvető fogalmait ez a jogszabály vezette be, a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotásokról azonban még nem rendelkezett. Az 1969. évi II. törvény a találmányok szabadalmi oltalmáról volt az, amely először határozta meg a szolgálati találmány fogalmát, és szűkszavúan rendelkezett bizonyos részletszabályokról. A feltaláló díjazásának kérdéseit rendeleti hatáskörbe utalta.

Mai hatályos szabadalmi törvényünk, a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Szt.) a rendszerváltást követő revízió eredménye, és a korábbinál jóval részletesebb szabályozási keretet biztosít a munkaviszonyban létrehozott találmányokat illetően.

Az Szt. értelmében szabadalmazható minden új, feltalálói tevékenységen alapuló, iparilag alkalmazható találmány. Az oltalomszerzés feltételeként a törvény tehát egy hármas kritériumrendszert támaszt, amely feltételek együttes megléte esetén a Magyar Szabadalmi Hivatal által lefolytatott eljárás keretében, maximum 20 évre, kizárólagos hasznosítási jog szerezhető a megjelölt találmányra.

A feltalálót személyhez fűződő és vagyoni jogok illetik meg. A személyhez fűződő jogok, mint a névjog, a feltalálói minőség elismeréséhez vagy a nyilvánosságra hozatalhoz való jog, forgalomképtelenek, nem szállhatnak át és nem ruházhatók át. A jogosult vagyoni jogai, a kizárólagos hasznosítási és rendelkezési jog, ezzel szemben forgalomképesek, megterhelhetők és átruházhatók. Előfordulhat azonban olyan eset is, amikor a személyhez fűződő és a vagyoni jogok egymástól elválnak. A szabadalmi joggyakorlatban sokszor találkozunk olyan megoldással, amikor a találmány feltalálója és a szabadalmi igényjogosult egymástól különböző személyek. Ezekben az esetekben a feltaláló jogátruházás révén lemond rendelkezési jogáról, és a továbbiakban nem őt, hanem a jogszerző harmadik személyt kell szabadalmasnak tekinteni. A jogátruházás történhet üzleti megfontolásból, ha a feltaláló úgy dönt, hogy találmányát inkább értékesíti, és nem kíván a szabadalmaztatással vagy a piaci hasznosítással foglalkozni. Bizonyos esetekben azonban, amelyekkel itt kifejezetten foglalkozni kívánok, a törvény sajátos korlátokat állít fel a szabadalmi jog gyakorlása kapcsán, és meghatározott feltételek fennállása esetén kötelezően előírja a feltalálónak, hogy rendelkezési jogát harmadik személynek ajánlja fel. A személyhez fűződő és vagyoni jogok elválásának e tipikus esete a szolgálati találmányok köre.

I. A jogviszony jellege

„Ahogy az egyes társadalmi viszonyok sem szegregáltak léteznek egymás mellett, hanem az állandó egymásra hatás jellemzi őket, úgy az azokat szabályozó jogviszonyok között is állandó kölcsönhatás van. Számtalan olyan társadalmi viszony létezik, melyet nem egy jogág szabályai fednek le, hanem amelyet több jogi diszciplína is a sajátjának tekint.”² Tipikusan ilyen társadalmi viszonyt tekinthetjük a szolgálati találmányok kérdéskö-

² Kiss Tibor: *A munkaviszonyban alkotott szerzői művek a magyar jogrendszerben*. Studia iurisprudentiae Tomus 7/1. 2006, 311.

rét, amelyben a munkajogi és a polgári jogi jogviszonyok egymással érintkezve, egyszerre hatják át a szabályozást.

Az itt tárgyalt találmányok a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelessége teljesítése közben jönnek létre, és a munkáltató az, aki a rendelkezés jogát a munkavállalótól jogosult megszerezni: a jogviszony tehát hordoz magában tipikus munkajogi elemeket. A feltaláló díjazására azonban a polgári jog kötelmi jogi szabályai szerint létrejött találmányi díjszerződés az irányadó, amely akár fennmaradhat a munkaviszony megszűnése után is. A polgári jog eszközeivel történő szabályozás indoka az lehet, hogy „valamely találmány létrehozása sohasem lehet közvetlen munkajogi kötelezettség, hiszen ilyesmire senkit sem lehet munkaszerződésben kötelezni.”³

E sajátos kettősség azért is különösen érdekes, mert két, egymástól alapjaiban különböző jogág együttéléséről beszélünk. A munkaviszony a munkáltató és a munkavállaló alá-fölérendeltségi viszonyán alapul, ahol a munkáltatónak utasítási és irányítási joga van. Ezzel szemben a polgári jogviszony a felek egyenjogúságára épít, a jogviszony alanyai egymással mellérendelt viszonyban állnak és akaratukat, érdekeiket általában sikeresen képesek érvényesíteni. Felmerül a kérdés, hogy egymással munkaviszonyban álló felek között létrejövő polgári jogi szerződésben vajon a munkavállaló mennyire képes saját akaratát érvényre juttatni, képesek-e a felek ténylegesen egyenjogú partnerként tárgyalni és mellérendelt viszonyban szabályozni például a díjszerződés tartalmát?

A feltaláló munkáltatóval szembeni kiszolgáltatott helyzetét enyhítendő az Szt. 2001. évi XLVIII. törvénnyel történt módosítását megelőzően a 15.§ (2) bekezdésében tartalmazott egy kogens jellegű szabályt. Kimondta ugyanis, hogy a szolgálati találmánnyal kapcsolatos jogok és kötelességek tekintetében szerződéssel nem lehet eltérni a törvény olyan szabályától, amely a feltaláló érdekének védelmét szolgálja. Ez a rendelkezés összhangban állt a Munka Törvénykönyvének 8.§ (2) bekezdésében foglalt, szintén a munkavállalókat védő egyoldalú kogenciát biztosító szabállyal, amely kimondja, hogy „a munkavállaló munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja”. A hatályos Szt. 15.§ (2) bekezdése, a korábbi rendelkezéshez képest már arról rendelkezik, hogy a felek a találmányi díjszerződésre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarral eltérhetnek, ha jogszabály az eltérést nem tiltja. A feltalálók érdekeit védő törvényi rendelkezés híján így nem igen maradt más eszköz a munkavállaló kezében, minthogy megpróbálja érvényre juttatni a Polgári Törvénykönyv azon szabályait, amelyek a szerződő felek egyenjogúságát és akaratautonómiáját védik.

Azok a jogviszonyok, amelyek több jogág „ütközőterületei”⁴, magukban hordozzák a párhuzamos szabályozás veszélyét. A jogalkotó feladata, hogy az így keletkező kollíziót feloldja, és megteremtse az összhangot a jogterületek között. A jogszabályalkotó azzal, hogy a szolgálati találmányokat nem a Munka Törvénykönyvében, hanem a szabadalmi törvényen belül szabályozza, és háttérjogszabályként megjelöli a Polgári Törvénykönyvet, egyértelműen utal arra, hogy a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások

³ Jelentés a szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle* 2000/6

⁴ Bacher Vilmos: Jogalkalmazási kérdések a szolgálati és alkalmazotti találmányok új törvényi szabályozása alapján. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle* 1996/5, 13.

kérdésköre, a jogviszony kettőssége ellenére, a polgári jog területéhez kapcsolódik szorosabban.

A jogágak keveredése a szolgálati találmányok kapcsán nem okoz jogalkalmazási nehézséget. Mutatja ezt az is, hogy 2000-ben, amikor sor került a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatára, „a munkacsoportban az Szt. rendelkezéseinek koncepcionális alapja nem vált kérdésessé. A munkacsoportból senki sem igényelte a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás polgári jogi jellegének megváltoztatását, azaz a feltaláló és a munkáltatója közötti viszonyra a munkajog alkalmazását.”⁵

II. A szolgálati találmány fogalmi elemei

Az Szt. 9.§ (1) bekezdése értelmében szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki. A fogalom-meghatározásból látszik, hogy egy találmány akkor minősülhet szolgálatinak, ha annak megalkotásakor együttesen fennállnak bizonyos törvényi feltételek. Így szolgálati a találmány, ha:

- a munkavállaló és a munkáltató között meghatározott jogviszony áll fenn a találmány megalkotásának időpontjában,
- a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelessége találmányok kidolgozása,
- a fenti kötelesség kifejezetten a találmány tárgykörébe tartozó szellemi alkotás kidolgozására terjed ki,
- a találmány tárgya a munkáltató tevékenységi körébe, profiljába tartozik.

A munkavállaló és a munkáltató között fennálló jogviszony legtipikusabb formája a munkaviszony. A munkaviszony fogalmát a következők szerint határozhatjuk meg: a munkáltató és a munkavállaló között létrejött olyan foglalkoztatási viszony, amelynek keretében a munkavállaló egy meghatározott körbe tartozó feladatoknak a munkáltatónál irányadó munkarendhez igazodó, és munkáltató utasításai szerinti ellátására köteles, a munkáltató pedig megfelelő munkafeltételek biztosítására, munkadíj fizetésére, valamint a munkaviszonyokra vonatkozó szabályokban előírt juttatások nyújtására vállal kötelezettséget. Az Szt. kifejezetten megemlíti, hogy a szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell más foglalkoztatási viszonyokra, így ha a találmányt közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy vagy munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szövetkezeti tag alkotta meg.

Korábbi szabadalmi törvényünk a szolgálati találmány fogalmi meghatározásakor a ma hatályos szabályozástól eltérően rendelkezett. Az 1969. évi II. törvény kimondta, hogy szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból vagy más jogviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe tartozó megoldásokat dolgozzon ki. A korábbi szabályozásban fellelhető félmondat, miszerint a munkaviszonyon kívül más jogviszony is megalapozhatja a találmány szolgálati jellegét, rendkívül jelentős eltérést mutat a ma hatályos rendelkezésekhez képest. Ilyen más jogviszony lehetett ko-

⁵ Bacher Vilmos 2006, 13.

rábban például a rendkívül gyakori megbízási vagy kutatás-fejlesztési szerződéses jogviszony. Azzal, hogy az Szt. jogalkotói kivették a törvény hatálya alól a munkaviszonytól eltérő más jogviszonyokat, a szerződésben szabályozott feltalálói tevékenységre a szabádmalmi törvény rendelkezései helyett a Polgári Törvénykönyv kötelmi jogi szabályai váltak irányadóvá. Kutatási szerződés alapján létrejövő szellemi alkotásokról a felek szabadon rendelkezhetnek, amennyiben azonban ezekről a kérdésekről nem állapodnak meg, úgy a Ptk. speciális, diszpozitív rendelkezései lépnek életbe.

Tehát „nem keletkezhet szolgálati találmány abból, ha valakinek nem munkaviszonyból, hanem más, egyéb jogviszonyból származó kötelessége a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozása.”⁶

Speciális esetről van szó, hogyha a munkavállaló az egyéb jogviszonyban létrejött találmányát szerződéssel munkáltatója rendelkezési jogába utalja. A találmány ekkor bár tűnhet szolgálati jellegűnek, a jogviszonyra továbbra is az átruházást szabályozó szerződéses rendelkezéseket kell alkalmazni. Ebben az esetben a félreérthető helyzetet az a körülmény okozza, hogy a szerződő felek azonosak a szolgálati jogviszony alanyaival.

A törvénytörvény megváltoztatása mögött álló jogalkotói szándék arra az elgondolásra vezethető talán vissza, hogy míg a munkaviszony egy egyenlőtlen helyzetet teremt munkavállaló és munkáltató között, és a foglalkoztatott érdekérvényesítése nem tud elég erős lenni a törvény munkavállalót védő rendelkezései nélkül, addig egy szerződéses jogviszonyban a felek közös akarattal, egyenrangú társként alakítják ki a megállapodás tartalmát. Ez utóbbi esetben tehát nincsen szükség arra, hogy törvény determinálja a felek viszonyát, hiszen a kutatási vagy megbízási szerződésben úgyis szabályozni fogják a számukra fontosnak vélt kérdéseket.

A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások kapcsán annak megítélése, hogy az adott találmány a feltaláló munkaviszonyból folyó kötelességének eredménye-e, vagy a munkavállaló önálló, saját alkotása, nagyon nehéz kérdés, és a gyakorlatban rengeteg vitára ad okot. Ha egy feltaláló nem ismeri fel saját érdekeit egy munkaviszonyban létrehozott találmány kapcsán, vagy ha a munkáltató nem motiválja eléggé alkalmazottait, könnyen előfordulhat, hogy a találmány jellegével kapcsolatban munkavállaló és munkáltató vitába keveredik. A vonatkozó joggyakorlat is mutatja, hogy a díjazás kérdése után a szellemi alkotás jellegét vitató ügyekkel fordulnak a legtöbben bírósághoz. Annak megítélésében, hogy mi a munkaviszonyból folyó kötelesség tartalma, a bíróság több határozatában adott már iránymutatást.

A Legfelsőbb Bíróság egy 2003-as elvi állásfoglalásában a következőket mondta ki: „A munkaköri kötelesség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra. Mindaz, amit a munkavállaló a felettesének írásbeli, szóbeli, vagy akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában a munkaviszonyból folyó munkaköri kötelességnek minősül.”⁷ A Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra is, hogy „a munkaviszonyból folyó kötelezettség körébe tartozik a megoldás kidolgozása, ha az általában és konkrét vezetői feladat kiosztás eredményeként is a munkavállaló munkakörébe tartozott. A magasan kvalifikált műszaki szakember a munkaköri kötelezettségének tesz

⁶ Bacher Vilmos 2006, 4., 14.

⁷ EBH 2003. 948

eleget akkor is, ha a feladatát az átlagosat meghaladó színvonalon teljesíti. Az ennek eredményeként kidolgozott műszaki megoldásra tett szabadalmi bejelentés alapját képező találmány szolgálati találmánynak minősül.”⁸

A bíróság egy másik eset kapcsán azt is megállapította, hogy „közömbös, hogy a munkavállaló a munkák egy részét esetleg munkaidőn kívül, nem a munkáltatótól szerzett anyagokkal és eszközökkel végezte el.”⁹ Ez a körülmény figyelembe vehető a feltaláló díjazásakor, de a találmány szolgálati jellege megállapításakor semmiképp.

Egy 1988-as bírósági határozat a vezető beosztású alkalmazottakkal kapcsolatban arról rendelkezett, hogy az ő munkaköri kötelezettségük azokkal a feladatokkal kapcsolatban áll fenn, amelyek az irányításuk alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartoznak. Így adott esetben egy főüzem vezetője nem hivatkozhat kellő alappal arra, hogy a vezetése alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartozó megoldásokkal kapcsolatban munkaköri kötelesség őt nem terheli.¹⁰

A fentiek alapján összegzésül megállapítható, hogy egy munkavállaló munkaviszonyból folyó kötelességének vizsgálatakor elsődlegesen a munkaszerződésben foglaltakat kell alapul venni, de egy találmány szolgáltságát éppúgy megalapozhatja a munkaköri leírás, mint a munkáltató nagyvállalat, egyetem belső szabályzata vagy egy felsőbb vezetői utasítás. Az Mt. értelmében a konkrét munkakör megjelölése a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, a munkáltató köteles a munkavállalót a munkaköri feladatokról tájékoztatni. A munkáltató utasítási jogát illetően az Mt. kifejezetten rendelkezik arról, hogy a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint köteles ellátni. A fent hivatkozott bírósági döntéseket támasztja alá a Munka Törvénykönyvéhez fűzött Kommentár, amely rámutat arra, hogy a munkavégzés tekintetében a munkáltatót széleskörű utasítási jog illeti meg, amely a munkavállaló számára végrehajtandó kötelezettségként jelenik meg, és amelyet a munkaköri feladatok ellátása során maradéktalanul figyelembe kell vennie. A munkáltató utasítási joga, az arra jogosult személy megjelölése általában a szervezeti és működési szabályzatban, ügyrendben, munkaköri leírásban határozható meg. A munkaviszony létesítését, módosítását, megszüntetését kivéve, a munkavállaló közvetlen felettese utasításra jogosultnak tekinthető. A munkáltató utasításban határozhatja meg a konkrétan ellátandó feladatot, a munkavégzés módját, a munkavégzés helyét, a munkaidőt, a munkaidő beosztását, túlmunkavégzés elrendelését, az igénybe vehető technikai segítséget, munkaeszközöket, munkavédelmi biztonsági berendezéseket, a teljesítésre határidőt állapíthat meg stb.

A munkáltató az utasítást kiadhatja írásban, illetve szóban egyaránt. Az Mt. 6. § előírása alapján a munkáltató köteles a nyilatkozatát (utasítását) írásba foglalni, ha azt a munkavállaló kéri. Mivel a találmány szolgálati jellegével kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak, és a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, a legtisztább helyzet akkor keletkezik, ha a felek a munkaszerződést, a munkaköri leírást, a vállalati szabályzatokat és munkáltatói utasításokat is írásba foglalják.

A találmányok kidolgozására vonatkozó kötelezettség kérdése felvet egy másik érdekes problémát is. Nevezetesen azt, hogy vajon lehet-e a munkavállalót arra kötelezni,

⁸ EBH 2003. 948

⁹ BH 1990. 98.

¹⁰ BH 1988. 444.

hogy olyan megoldásokat dolgozzon ki, amelyek elérik a szabadalmazható találmány szintjét, és a korábban vázolt hármas kritériumnak eleget tesznek. A szellemi alkotások tipikusan olyan termékei az emberi elmének, amelyek nem megrendelésre vagy parancsra születnek, hanem ösztönösen, előre meg nem határozható módon jönnek létre. Ezért, ha a szerződések jogából vett kifejezésekkel élünk azt mondhatjuk, hogy a kutatói tevékenység nem lehet eredmény-, csakis eszközkötelem¹¹. Ha a munkavállaló mindent megtett annak érdekében, hogy feladatát ellássa, de annak eredményeképpen mégsem született szabadalmazható találmány, nem lehet őt felelősségre vonni.

A feltalálói tevékenység e sajátos jellege miatt mondhattuk a fentiekben azt, hogy adott esetben munkaköri kötelesség körében létrehozott találmányoknak tekinthetők a munkahelytől távol és a munkaidőn kívül létrehozott szellemi alkotások is, hiszen egy konstruktív tevékenységet nem szoríthatunk be egy kötött, napi nyolc órás időszámba.

A találmány szolgálati jellegének további kritériuma, hogy a munkaviszonyból folyó kötelesség a találmány tárgykörébe tartozó megoldásra terjedjen ki. Így ha a munkavállaló olyan újdonságot dolgoz ki, amely nem volt kötelessége, de annak hasznosítása a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, akkor kilépve a szolgálati találmányok köréből, az ún. alkalmazotti találmány kategóriájáról beszélhetünk.

Bár az Szt. kifejezetten nem rendelkezik róla, de a jogirodalom szerint a szolgálati jelleg megállapításának fontos kritériuma az is, hogy a találmány a munkáltató tevékenységi körébe tartozzon. A jogviszonyból is logikusan következik, hogy a munkavállaló munkaviszonyból folyó kötelessége csak olyan megoldás kidolgozása lehet, amely foglalkoztatója „profiljába vág”.

A szolgálati találmány fogalmi elemeit alkotó, fent ismertetett konjunktív feltételeknek a találmány megalkotásának időpontjában kell fennállniuk.

III. A feltaláló és a munkáltató jogai és kötelezettségei

Korábbi szabadalmi törvényünk szűkszavú szabályozásához képest a hatályos Szt. rendkívül részletes rendelkezéseket vezetett be a munkaviszonyban létrehozott találmányokkal összefüggő ismertetési és nyilatkozattételi, illetve a hasznosítással kapcsolatos kötelezettségek telepítése kapcsán.

A hatályos magyar szabályozás úgy rendelkezik, hogy a feltaláló köteles a szolgálati találmányt megalkotását követően, haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval. A munkáltató az ismertetés átvételétől számított 90 napon belül köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e.

A jogalkotó a fenti jogszabályi terminológiával hagy bizonyos mozgásteret a munkavállalónak, és ebből eredően némi jogbizonytalanságot is teremt, amikor nem határozza meg pontosan, hogy a „haladéktalanul” kifejezés alatt pontosan mit kell értenünk. Az adott eset körülményeire tekintettel mérlegelést igényel az a kérdés is, hogy mely időpontban tekinthető egy találmány megalkotottnak. Az alkotás folyamata az ötlet megszületésétől a szabadalmazhatóság kritériumainak teljesüléséig több árnyalt szakaszból

¹¹ Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban. *Magyar Jog* 2005/8.

áll, ezért nehéz egy olyan konkrét pontot kijelölni, amikor a szolgálati találmány kész megoldásnak tekinthető. Petkó Mihály értelmezésében „az alkotás akkor tekinthető létrejöttnek, ha megfelelően meghatározható a találmány tárgya, alkalmazási területe, a találmány által megoldandó feladat, az annak megvalósításához szükséges intézkedések, és kialakítható az igényelhető oltalom terjedelme, a megoldás ipari alkalmazhatósága és a technika állásával egybevetve a technika állásához viszonyított előnyös hatások bemutatathatók.”¹² Ez az értelmezés abból indul ki, hogy a találmányt csak akkor tekinthetjük megalkotottnak, amikor a szabadalmazhatóság hármas kritériuma vele szemben fennáll. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak 90 napon belül döntenie kell a találmány be- vagy be nem fogadásáról, őt olyan helyzetbe kell hozni, és a találmányt olyan állapotban kell vele ismertetni, amelyből pontosan kiderül, milyen eséllyel nyújtható be szabadalmi bejelentés a találmány tárgyára.

A törvény hiányossága, hogy nem határozza meg, hogy az ismertetés milyen formában történjen, és mire terjedjen ki. Bár az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatok kapcsán általában nem határoz meg alaki kötöttséget, kimondja, hogy a munkavállaló kérésére a nyilatkozatot akkor is írásba kell foglalni, ha az egyébként nem kötelező. Az Szt. ennél még tovább megy a munkavállalói jogok hatékony érvényesítése érdekében, és a 15.§ (1) bekezdésében kifejezetten kiköti, hogy az ismertetést írásba kell foglalni. Az alaki kötelezettséget illetően további támpontot azonban nem ad. A gyakorlatban a munkáltató szellemi tulajdonvédelmi szabályzatában vagy más belső iránymutatásában biztosít találmány-bejelentő nyomtatványt, vagy meghatározza a szükséges adatok körét. Annak érdekében, hogy az ismertetésből a munkáltató a biztosított 90 napon belül határozott döntést tudjon hozni, véleményem szerint az alábbi adatok bekérésére feltétlenül szükség van:

- a találmány címe és rövid ismertetése, mellékelve a találmány hosszabb leírását;
- a feltaláló(k) neve, beosztása, feltalálói hányada, elérhetőségei, lakcíme;
- a találmány tárgykörébe eső megoldások kidolgozásával foglalkozó kutatók megnevezése;
- a találmány megalkotása során végzett szakirodalmi kutatások;
- a találmánnyal kapcsolatos kulcsszavak;
- a találmány piaci hasznosítására, felhasználási területeire vonatkozó elképzelések;
- a találmány korábbi ismertetésére vonatkozó információk;
- a szellemi alkotásra hatással lévő szerződés vagy egyéb kötelezettség.

A törvény által nem említett rendkívül fontos követelménynek tartom a munkáltató részéről, hogy a munkavállalói ismertetésben átadott adatokat és információkat szigorúan titkosan kezelje, azokat harmadik fél számára ne vagy csak titoktartási nyilatkozat mellett adja ki.

Az Szt. a munkáltató nyilatkozattételi kötelezettségével kapcsolatban már pontos határidőt szab, és 90 napban jelöli meg azt az időt, amíg a foglalkoztatónak lehetősége van az ismertetett találmányt megvizsgálni, felmérni a szabadalmazhatóság és a későbbi hasznosítás lehetőségeit, és kiszámítani a találmányba fektetendő ráfordítások megtérülését.

¹² Petkó Mihály: A szolgálati és az alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján. *Gazdaság és Jog* 2004/3, 22.

A munkáltató döntése komoly megfontolást igényel, hiszen ha a szolgálati találmányra igényt tart, attól kezdve teljes felelősséggel tartozik a megoldásért. A törvény értelmében a munkáltató a szolgálati találmány ismertetésének átvételét követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni; köteles továbbá az általában elvárható gondossággal eljárni a szabadalom megszerzése érdekében. Az „általában elvárható gondosság” véleményem szerint abban mutatkozhat meg, hogy a munkáltató megfelelő szakemberek, szabadalmi ügyvivők vagy ügyvédek munkáját igénybe véve készítetteti elő a szabadalmi bejelentést.

A törvényhely a munkáltató kötelezettségei tekintetében ismételten tartalmaz egy olyan határidőt, amely nem túl konkrét, és éppen ezért a felek között vitára adhat okot. Az általános gyakorlat szerint egy szabadalmi bejelentés 2-3 hónap alatt tisztességesen előkészíthető, ezért a nyilatkozattételre korábban biztosított 90 napos határidő úgy tűnik, ebben a helyzetben is analóg módon hivatkozható. Természetesen előfordulhat olyan bonyolult, összetett eset is, amikor ez a határidő nem elég a bejelentés gondos előkészítésére és megtételére. A jogalkotó véleményem szerint pont az ilyen ügyek miatt puhított a határidőkön, és határozta meg az „ésszerű időn belül” történő intézkedési kötelezettséget, amely így az adott eset összes körülményeire figyelemmel értelmezhető csak.

A szolgálati találmány ismertetését követő sorsát illetően az alábbi eseteket különböztethetjük meg.

1. Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy igényt tart a találmányra, akkor ezzel megszerzi a megoldás felett a rendelkezés és hasznosítás jogát, őt illeti a szabadalmi igény, ugyanakkor kötelessége lesz a szabadalmi bejelentés megtétele és későbbi fenntartása.
2. Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy nem tart igényt a találmányra, akkor azzal a továbbiakban a feltaláló(k) rendelkezhet(nek), a munkáltató bárminemű igénye nélkül.
3. Előfordulhat olyan eset is, amikor a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül semmilyen nyilatkozatot nem tesz. A foglalkoztató hallgatását úgy kell tekinteni, mintha a szolgálati találmányra nem tartott volna igényt, így a találmánnyal a továbbiakban a feltaláló szabadon rendelkezhet. A törvényben biztosított 90 nap ezért jogvesztő határidőnek tekinthető.
4. Sajátos esete a szolgálati találmánnyal való rendelkezésnek, amikor a munkáltató a találmányra úgy tart igényt, hogy a szabadalmi igénnyel nem, csupán a hasznosítás jogával kíván élni. Bár e fenti lehetőség egy az egyben nem következik az Szt. rendelkezéseiből, úgy gondolom, hogy- Bacher Vilmos szavaival élve- „a többen a kevesebb benne van”,¹³ ezért nem zárható ki az ilyen fajta megoldás sem.

Más esetről van szó, ha a feltaláló szabad akaratából dönt úgy, hogy saját találmányát munkáltatójának felajánlja, aki ezzel a lehetőséggel élni is kíván. Ekkor átruházási szerződés útján a munkáltatónak átadott saját találmány bizonyos szempontból úgy tűnhet, mintha szolgálati jellegű lenne, ugyanakkor, ahogy azt már korábban tisztáztuk, erre a jogviszonyra nem az Szt., hanem a Ptk. vonatkozó rendelkezései lesznek irányadóak. A jogviszony alanyainak egyezésétől nem is találunk azonos elemeket, így például a fel-

¹³ Bacher Vilmos 2006, 4., 16.

találó díjazásával kapcsolatos sarkalatos kérdést is a szerződésben foglalt kötelezettségek alapján kell megítélni.

Erre mutat rá egy 1977-es, érdekes bírósági döntés. Az ügyben alperes munkavállaló a törvény szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseinek megfelelően eleget tett az öt terhelő ismertetési kötelezettségének, felperes munkáltató pedig olyan nyilatkozatot tett, amely szerint a bejelentett találmányra nem tart igényt. Az alperes találmánnyal kapcsolatos szabadalmi igénye ezzel a nyilatkozattal a feltaláló felperesre szállt át, a továbbiakban a találmányt nem szolgálati jellegűnek kell tekinteni. Nem alkalmazható ilyen esetben a szolgálati találmány díjazására vonatkozó jogszabály sem, hanem azok a rendelkezések irányadók, amelyek a nem szolgálati találmányok hasznosítása esetén általában alkalmazásra kerülnek. A bíróság rámutatott arra, hogy az alperes a találmányt csak a szabadalmas felperesek hozzájárulásával hasznosíthatja, s a használat ellenértéke fejében díjat köteles fizetni. A felek között a díjazás tekintetében keletkezett vitát pedig a szabadalom hasznosítására és nem a szolgálati találmány díjazására vonatkozó jogszabályi rendelkezések alkalmazása mellett kell eldönteni.

IV. Rendelkezés a szolgálati találmánnyal

A fentiekben láttuk, hogy a munkáltató a szolgálati találmány ismertetésének átvételét követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni; köteles továbbá az általában elvárható gondossággal eljárni a szabadalom megszerzése érdekében.

Az Szt. a továbbiakban arról is rendelkezik, hogy a munkáltató eltekinthet a szabadalmi bejelentés megtételétől, vagy a bejelentést visszavonhatja, ha a találmányt annak elismerése mellett, hogy az az ismertetés átvételének időpontjában egyébként szabadalmazható lenne titokban tartja, és üzleti titkot képező megoldásként hasznosítja.

A munkáltató találmány feletti rendelkezési joga nem csak a szabadalmaztatásra terjed ki, hanem ha üzleti érdeke úgy kívánja, akár a megoldás titkosítása mellett is dönthet. Bizonyos esetekben elsősorban akkor, ha a találmány produktumából nem lehet visszakövetkeztetni a megoldás lényegére a munkáltató nagyobb piaci részesedést remélhet egy találmány üzleti titokként történő kezelése kapcsán, mintha 20 évre szabadalmi oltalmat kapna annak tárgyára. Gondoljunk csak a Coca-Cola Company példájára, amely népszerű italának receptjét a mai napig titokként őrzi, és így éri el piacvezető szerepét.

A gazdasági racionalitás által diktált, nagyobb nyereséggel járó titkosítás azonban nem járhat azzal a következménnyel, hogy a munkavállaló elesik a számára törvényben biztosított díjigénytől, ezért az Szt. kifejezetten kimondja, hogy a feltalálót találmányi díj illeti meg akkor is, ha a találmányt titokban tartják.

A feltaláló szemszögéből a találmány titokban tartása azzal az eredménnyel is jár, hogy neve nem kerül feltüntetésre a szabadalmi iratokon, és így ismertté válása elmarad. Ezt a veszteséget kompenzálendő, a törvény úgy rendelkezik, hogy titokban tartott találmány esetén a találmányi díj számításakor figyelembe kell venni a feltalálót az oltalom-szerzés elmulasztása folytán érő hátrányokat is. A munkavállaló érdekeinek védelmét szolgálja, hogy a munkáltató e döntéséről köteles tájékoztatni a feltalálót.

A találmány titokban tartásának további korlátja, hogy annak kapcsán a munkáltató köteles nyilatkozni arról, miszerint a találmány az ismertetés átvételének időpontjában egyébként szabadalmazható lenne. Vita esetén pedig a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a megoldás az ismertetés átvételének időpontjában nem volt szabadalmazható.

A joggyakorlatban számos esetben látunk arra példát, hogy a feltaláló követeli az érintett munkáltatótól a szabadalmazott találmány hasznosítását, holott a vállalat gazdasági érdeke a találmány üzleti titokként való kezelését igényelné. Az Szt. szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezéseit felülvizsgáló munkacsoport elvi élel mutatott rá arra, hogy a munkáltatót nem terheli a találmány hasznosításának kötelezettsége. A szolgálati találmány feltalálójára díjazáshoz juthat a találmány tényleges hasznosítása hiányában is, hiszen az Szt. értelmében találmány értékesítésének kell tekinteni a találmány hasznosításának előnyös piaci helyzet teremtése vagy fenntartása érdekében történő mellőzését is. Bíróság előtt azonban a munkáltató részéről nem csak az bizonyítandó, hogy a találmányt titokban tartja, hanem az is, hogy ezt előnyös piaci helyzet megteremtése érdekében teszi. Petkó Mihály találóan „célhoz kötött negatív hasznosításnak”¹⁴ nevezi ezt az intézményt.

Korábbi szabadalmi törvényünk sajátossága volt, hogy a feltalálót mögöttes bejelentési és eljárási jogosultsággal ruházta fel. Így például a szabadalmi bejelentési eljárás csak akkor volt visszavonható, ha a feltaláló a szabadalomra nem tartott igényt. De a feltaláló mögöttes jogait biztosította az a rendelkezés is, amely kimondta, hogy az Országos Találmányi Hivatal érdemi határozatait a szolgálati találmány feltalálójának is kézbesíteni kell, vagy amely arról rendelkezett, hogy a Hivatal határozatának bírósági megváltoztatását a feltaláló is kérheti.

A hatályos Szt. ezeket a rendelkezéseket ugyan hatályon kívül helyezte, de helyettük olyan anyagi jogi szabályokat vezetett be, amelyekkel a munkáltatóra telepít bizonyos kötelezettségeket. Ennek értelmében szolgálati találmány esetén a munkáltató a szabadalom megadását kizáró eljárási cselekmény vagy szándékos mulasztás előtt köteles felajánlani a feltalálónak a szabadalmi igény ingyenes átruházását, az alkalmazotti találmány tekintetében érvényesülő hasznosítási jog kikötésével vagy anélkül.

A jogalkotó célja a fenti rendelkezés bevezetésével az volt, hogy a szabadalom végigvitelére kötelezze a munkáltatót, illetve lehetőséget adjon a feltalálónak arra, hogy ezt akár ő maga tegye meg.

A munkáltatónak a polgári jog szabályai szerint elbírálandó kártérítési kötelezettsége keletkezik a feltalálónak szemben, ha nem tesz eleget az Szt. 12.§ (4) bekezdésében foglaltaknak. Felelőssége alól két esetben mentesülhet csak:

- ha a szabadalmi igény ingyenes átruházását felajánlja a feltalálónak, vagy
- ha a feltaláló már méltányos összegű díjazásban részesült.

A hatályos szabályozás egy esetben tart fenn a szolgálati találmány feltalálóját illető mögöttes eljárási jogosultságot, mégpedig a megsemmisítési eljárás esetében. „Ennek indoka, hogy a szabadalom megsemmisítése érinti a feltalálónak a szabadalmassal szemben fennálló díjigényét, és így előfordulhat, hogy a szabadalmas annak érdekében, hogy a díjfizetési kötelezettségtől mentesüljön, nem tesz megfelelő lépéseket a szabadalom megvédésére a megsemmisítést kérővel szemben.”¹⁵

¹⁴ Petkó Mihály 2006, 12., 23.

¹⁵ Bacher Vilmos 2006, 4., 18.

A Magyar Szabadalmi Hivatal HU 195987 lajstromszámú szabadalom megsemmisítése iránti eljárásában, 2007. szeptember 3-án egy ilyen esetben hozott érdekes határozatot. Az ügyben a szabadalmasok egyike úgy nyilatkozott, hogy a megsemmisítést kérelmező által hivatkozott dokumentumokra tekintettel hozzájárul a szabadalom teljes terjedelmében történő megsemmisítéséhez. Bár a feltalálók beadványaikban úgy nyilatkoztak, hogy nem fogadják el a szabadalommal védett találmány megsemmisítését, ennek ellenére a Hivatal mégis kimondta azt.

V. A feltaláló díjazása

A munkavállaló a munkaviszonyban létrehozott találmánya kapcsán azzal, hogy a törvény erejénél fogva köteles a létrehozott megoldást munkáltatójának felajánlani, elesik attól a lehetőségtől, hogy vagyoni jogait maga gyakorolhassa és a találmány felett szabadon rendelkezessen. A találmány hasznosításából származó előnyökre a munkáltató tesz szert. Méltán merül fel tehát a munkavállalókban az az igény, hogy ha munkaviszonyból folyó kötelezettségeiket magasan túlteljesítve értékes szellemi alkotásokat hoznak létre, munkáltatójuk a találmány hasznosításából nála keletkezett előnyök arányában méltányos összegű díjazásban részesítse őket.

Ennek ellenére, ha a klasszikus elmélet mentén tekintünk erre a jogviszonyra, akkor egy teljesen más hozzáállást érzünk. Azt láthatjuk, hogy a munkáltató munkavállalójának munkabért fizet, ennek fejében igényt tart a munka során létrejövő minden eredményre, ide értve a munkaviszonyban létrejövő szellemi alkotásokat is. A felfogás szerint azonban a munkavállaló a munkabéren túl semmilyen más juttatásra nem tarthat igényt.

Számos jogrendszer helyezkedik ma is erre az álláspontra, fenntartva annak lehetőségét, hogy a munkáltató mérlegelési jogkörében jutalmazhassa az elvárt szint felett teljesítő munkavállalót. Az Amerikai Egyesült Államokban például az ún. „1 dolláros gyakorlat”¹⁶ terjedt el, amely szerint a találmány hasznosításából befolyt összegből a munkáltató mindössze ennyit fizet a munkavállalónak.

Hazánkban ennél sokkal humánusabb és igazságosabb díjazási gyakorlat terjedt el, amelyet az Szt. szigorú szabályokkal támogat. Jogrendszerünkben a munkavállaló a munkaszerződéses béren kívüli, ezt meghaladó díjazásra is jogosult szolgálati találmánya értékesítése esetén.

Korábbi szabadalmi törvényünk szolgálati találmányokra vonatkozó része nem tartalmazott díjazási szabályokat, azokat rendeleti szintre utalta. A hatályos Szt., felismerve a kérdés rendkívüli jelentőségét, törvényi szintre emelte, és a szolgálati találmányokra vonatkozó egyéb rendelkezésekkel egy fejezetben szabályozza a feltaláló díjazására vonatkozó kérdéseket.

1. A találmányi díj fizetésének feltételei

Az Szt. értelmében a feltalálót találmányi díj akkor illeti meg, ha szolgálati találmánya értékesítésre kerül. A díj fizetésének egyik feltétele tehát a találmány értékesítése.

¹⁶ Buzás Norbert: *Innovációmenedzsment a gyakorlatban*. Budapest, 2007, Akadémiai Kiadó, 153.

A törvény értelmében annak kell tekinteni:

- a találmány hasznosítását, ideértve a hasznosításnak előnyös piaci helyzet teremtése vagy fenntartása érdekében történő mellőzését is;
- a hasznosítás más részére történő engedélyezését;
- a szabadalmi igény vagy a szabadalom teljes vagy részleges átruházását.

A találmány hasznosításának minősül:

- az előállítás, használat, forgalomba hozatal, illetve forgalomba hozatalra történő ajánlás, vagy a találmány tárgyát képező termék országba történő behozatala;
- a találmány tárgyát képező eljárás használata, vagy másnak az eljárás használatra ajánlása;
- a találmány tárgyát képező eljárással közvetlenül előállított termék előállítása, használata, forgalomba hozatala, illetve forgalomba hozatalra ajánlása, vagy ilyen célból az országba történő behozatala.

Az Szt. értelmében azonban a szolgálati találmány értékesítése esetén a feltalálót csak akkor illeti találmányi díj, ha:

- a) a találmányt szabadalom védi, az értékesítés megkezdésétől a végleges szabadalmi oltalom megszűnéséig;
- b) a találmány végleges szabadalmi oltalma a munkáltató lemondása vagy a fenntartási díj megfizetésének elmulasztása miatt szűnt meg, az értékesítés megkezdésétől addig az időpontig, amikor a szabadalom lejárat miatt szűnt volna meg;
- c) a találmányt titokban tartják, az értékesítés megkezdésétől a találmány nyilvánosságra jutásáig, vagy - ha ez a későbbi - a találmánynak a munkáltatóval történő ismertetésétől számított húsz év elteltéig.

A találmányi díj fizetésének másik feltétele tehát az érvényes szabadalom megléte. Ha a szabadalmi oltalom a 20 éves oltalmi idő lejárta előtt a munkáltató szándékos eljárási cselekménye vagy mulasztó magatartása eredményeképpen szűnik meg, a munkavállalóval szemben nem lenne „fair”, ha munkáltatója mulasztásának következményeit ő viselné. Ezért ebben az esetben a munkáltatónak a találmányi díj úgy jár, mintha a munkáltató fenti cselekményei meg sem történtek volna.

A korábban bemutatott indokok miatt az is előfordulhat, hogy a munkáltatónak szabadalmaztatás helyett jobban megéri a találmány titokban tartása, és üzleti titokként való kezelése. Ebben az esetben a találmány értékesítéséből származó nyereség a munkáltatónál ugyanúgy kimutatható, sőt előfordulhat, hogy gazdaságilag előnyösebb helyzetbe kerül, mintha szabadalmi oltalmat szerzett volna. Így a találmány titokban tartása esetén sem mentesülhet a munkáltató a találmányi díj megfizetése alól.

Attól függetlenül, hogy a feltaláló díjigénye az oltalom megadását követően nyílik csak meg, ha a munkáltató az értékesítést az oltalom megadása előtt megkezdte, a feltaláló is az értékesítés időpontjától tarthat igényt az öt megillető összegre. Ennek a szabálynak a bevezetésével látta a jogalkotó biztosítottak azt, hogy a szabadalom bejelentésétől a szabadalom megadásáig terjedő 2-3 éves időszakban történő hasznosítás eredménye is megjelenjen a munkavállalónál, ne csak az oltalom megadását követően keletkező haszon.

A találmányi díj iránti igényt nem érinti, ha a termékben vagy az eljárásban egy vagy több igényponti jellemzőt a feltaláló által rendelkezésre bocsátott javított jellemzővel helyettesítettek. A törvény tehát ösztönzi a feltalálót arra, hogy szolgálati találmányát

folyamatosan továbbfejlessze és a hasznosítás, felhasználás során felmerülő hiányosságokat pótolja, gyengeségeket javítsa. Találmányi díj a szabadalmi oltalom alatt álló találmány után jár, a szabadalmi oltalom terjedelmét pedig az igénypontok határozzák meg. Csak az a termék vagy eljárás állhat oltalom alatt, amelynek minden eleme szerepel az igénypontban. Mivel a javított jellemzők alapján megvalósuló termék vagy eljárás már nem az eredeti igénypontnak megfelelő jellemzőkkel rendelkezik, a munkáltató könnyen megtehetné, hogy a díjfizetés alól azzal bújik ki, hogy az adott találmányi elemet ekvivalens összetevővel helyettesíti. Így a megoldás lényege és hatásai nem módosulnának, a találmány azonban mégsem felelne meg a szabadalmi igénypontnak. Hogy a törvényhozó elkerülje az így keletkező visszásságot, a szabadalmi oltalom terjedelmének szabályozásakor kimondja, hogy az igénypontok tartalmát nem lehet kizárólag szó szerinti értelmükre korlátozni. Tulajdonképpen az egymással ekvivalens elemek alkalmazása nem eredményezi a szabadalmi igénypont tartalmi változását.

Bár az 1969. évi szabályozás még nem rendelkezett a szűkítő értelmezés tilalmáról, de a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályok között, a fent vázolt munkáltatói visszaélések elkerülése végett, megengedte egy vagy több igényponti jellemző egyenértékű jellemzővel való helyettesítését.

Értékesítésnek minősül, és így találmányi díj jár a szolgálati találmány átruházása vagy hasznosítás engedélyezése esetén akkor is, ha mindez ellenérték nélkül, ingyenesen történik.

Ezen kívül a feltalálót a hasznosítás, az egyes hasznosítási engedélyek, és az átruházás esetén külön-külön megilleti a találmányi díj.

Nem befolyásolja a feltalálónak járó találmányi díjfizetést, ha az értékesítés külföldi szabadalom, illetve annak megfelelő más jogi oltalom alapján történik. Az Szt. ezen a helyen véleményem szerint könnyen félreérthető szabályozást tartalmaz. Figyelembe véve ugyanis, hogy a találmány hasznosítását a törvény az értékesítés egy fajtájának tekinti, nehezen értelmezhető az a rendelkezés, amely az értékesítés esetére találmányi díjfizetést enged, ugyanakkor a hasznosítás után csak akkor, ha azért a feltaláló belföldi szabadalom alapján nem tarthat igényt találmányi díjra. A jogalkotó itt nyilván arra gondolt, hogy nem részesülhet további díjazásban az a feltaláló, aki ugyanazon találmány belföldi értékesítéséből már részesedett.

A bíróság egy 2001-es ügy kapcsán rámutatott arra is, hogy a munkáltató, mint kötelezett késedelembe esik, ha a feltalálót megillető találmányi díjat az esedékességgel nem fizeti meg. Ha a kötelezetti késedelemmel okozati összefüggésben a jogosultnak kára keletkezik, az ebből eredő kárfelelősség alól a munkáltató csak akkor mentheti ki magát, ha bizonyítja, hogy a késedelem elhárítása érdekében úgy járt el, ahogy az az adott helyzetben általában elvárható.

2. A díjfizetés alanyai és a találmányi díjszerződés

Fontos kérdés, hogy vajon a feltaláló kitől követelheti szolgálati találmánya után járó találmányi díját. Főszabály szerint a találmányi díjat a munkavállalónak a munkáltató fizeti meg. Ha nem egyedül a munkáltató a szabadalmas, hanem közös szabadalomról van szó, akkor a díjat az a szabadalmastárs köteles megfizetni, aki a találmányt tevékeny-

ségi körében hasznosította. Tekintettel arra, hogy az Szt. 26.§ (3) bekezdése értelmében a szabadalmastársak a találmány hasznosítására harmadik személy részére csak közösen adhatnak engedélyt, így a szolgálati találmány után a feltalálónak járó találmányi díjat is közösen, szabadalmi részesedésük arányában kötelesek megfizetni.

Abban az esetben, hogyha a munkáltató a szolgálati találmány felett harmadik személynek hasznosítást engedélyez, vagy a találmányt harmadik félnek átruházza, kétféle módon rendezheti feltalálóval szembeni díjfizetési kötelezettségét.

1. Megteheti, hogy a hasznosítás engedélyezése, illetve az átruházás után ő maga fizeti meg a munkavállalónak járó találmányi díjat. Ezzel a találmány szolgálati jellege megszűnik, és a jogszerző harmadik fél kötelezettségektől mentes hasznosítási- vagy tulajdonjogot szerez a találmány felett.
2. Mód van arra is, hogy a polgári jogi viszonyokból ismert tartozásátvállalás szabályai szerint a szolgálati találmányon fennálló munkáltatói kötelezettségeket a jogszerző harmadik fél átvállalja, és a továbbiakban nem a foglalkoztató, hanem a tartozásátvállaló teljesíti a feltaláló felé. Ilyen típusú jogügyletre azonban csak akkor van lehetőség, és a munkáltató valamint a harmadik fél szerződése a munkavállalóra nézve csak akkor lesz hatályos, ha ő maga ehhez hozzájárul.

A polgári kollégium egy állásfoglalásában a tartozásátvállalás kapcsán rámutatott arra, hogy a Ptk. értelmében a szolgálati találmány szabadalmasa a feltaláló hozzájárulása nélkül átruházhatja a szabadalmat, vagy engedélyt adhat másnak a szabadalom hasznosítására. Ahhoz viszont, hogy a díjfizetési kötelezettséget átvállaló harmadik személy a kötelezett helyébe lépjen, a feltalálónak a tartozásátvállaláshoz való hozzájárulása szükséges. Ha a feltaláló ehhez nem járul hozzá, díjigényét az eredeti kötelezettel szemben érvényesítheti, a találmányra jogot szerző pedig ebben az esetben a feltalálóval nem kerül díjazási jogviszonyba.

A feltaláló díjazására minden esetben az ezen tárgyban kötött találmányi díjszerződés lesz irányadó, amely szerződésre a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseit kell alkalmazni, és amelynek érvényességi kelléke az írásba foglalás. A feltalálóval szerződő fél, a fent tisztázott esetek miatt, egyaránt lehet a munkáltató, a hasznosító szabadalmastárs, vagy a jogszerző harmadik személy.

3. A találmányi díj mértéke

A munkavállaló szempontjából a találmányi díjjal kapcsolatban talán a legfontosabb kérdések, hogy az milyen mértékű, és annak összegét milyen elvek alapján, mihez viszonyítva kell kiszámítani.

Érdekes lehet áttekinteni, hogy az 1969 óta létező szolgálati találmányok történetében milyen díjszámítási eszközök váltották egymást. 1970 előtt a feltalálókat a találmányi díj a „népgazdasági eredmény” alapján illette meg, e régmúlt kategória később azonban nem érezte hatását. 1970 és 1989 között a vállalat hasznos eredményét vették a díjszámítás alapjául, azonban hamar kiderült, hogy a gyakran változó számviteli szabályok, átcsoportosítások, és a centralizált gazdálkodás miatt e számítási mód gyakran valótlan képet mutat. 1989-től jelenlegi törvényünk hatálybalépéséig a nehezen értelmezhető, és így sok vitára okot adó vállalati előny fogalmát tekintették számítási alapnak.

Az Szt. értelmében a találmányi díj a munkáltató és a munkavállaló között létrejövő találmányi díjszerződésben, a felek által szabadon meghatározott összeg. Bár a szabadalmi törvény tartalmaz bizonyos orientáló rendelkezéseket a díj mértékének meghatározásához, ezek a szabályok tulajdonképpen csak eligazító jellegűek. Tekintettel arra, hogy a szolgálati találmányok feltalálóját megillető díjazással kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak, a jogterület bővelkedik a joghatóság e témában hozott határozataiban. Amennyiben a felek a díjról maguk között nem tudnak megállapodni, a bíróság, a törvény által biztosított útmutatók segítségével, megállapítja annak mértékét.

Bizonyos esetekben sor kerülhet arra is, hogy a szolgálati találmány feltalálóját megillető díjazással kapcsolatos ügyben a Magyar Szabadalmi Hivatal mellett működő iparjogvédelmi szakértői testület szakértői adnak véleményt.

A találmányi díj mértékének kiszámítására a törvény alapvetően kétféle módszert határoz meg.

1. Ha a munkáltató a szolgálati találmányt hasznosítja, a hasznosítás ellenében járó találmányi díjnak arányban kell állnia azzal a díjjal, amelyet - a találmány tárgya szerinti műszaki területen kialakult licencforgalmi viszonyokra figyelemmel - szabadalmi licencszerződés alapján a találmány hasznosítására adott engedély fejében a munkáltatónak, illetve a hasznosító szabadalmaztásnak fizetnie kellene. E számítási mód a licencianalógia alapján történő kalkulációt jelenti.

A törvény egy elképzelt helyzetből indul ki: milyen mértékű díjat kellene a munkáltatónak fizetnie akkor, ha a találmány kizárólagos hasznosítási jogát a piacon kívánná megszerezni. A megoldás tárgya szerinti műszaki területen kialakult licencforgalom elemzése azonban nem egy egyszerű feladat. Gondot jelenthet ugyanis, hogy a szabadalmi licencszerződések az esetek nagy részében titkos dokumentumok, azokat a felek nem hozzák nyilvánosságra. Rendkívül nehéz tehát egy olyan piacot elemezni, ahol a piaci szereplők kívülállóik számára nem engednek betekintést jogviszonyaikba.

Ha ennek ellenére sikerül is a kialakult licencforgalmi viszonyokra rálátást szerezni, további akadályt jelent, hogy a licencdíj mértéke bizonyos tényezőktől függően más és más lehet. „Magasabb licencdíj jár a kizárólagos, mint a nem kizárólagos licenciáért. Eltérő a licencdíj mértéke attól függően is, hogy az engedélyezett szabadalom a megvalósíthatóság szempontjából milyen mértékben kidolgozott.”¹⁷

2. Az Szt. a találmányi díjszámítás másik esete kapcsán úgy rendelkezik, hogy a hasznosítás engedélyezése, illetve a szabadalom átruházása esetén a találmányi díjnak a hasznosítási engedély, illetve az átruházás ellenértékével, vagy a hasznosítás ellenérték nélküli engedélyezéséből, illetve az ingyenes átruházásból származó gazdasági előnnyel kell arányban állnia.

Amennyiben tehát a munkavállaló a szolgálati találmányt nem hasznosítja, hanem a hasznosítást másnak engedélyezi vagy hasznosítási jogát másra átruházza, a találmányi díjat az ellenértékként kapott összeghez mérten kell kiszabni. Ez a módszer az előzőhöz képest már sokkal konkrétabb, és ellenőrizhetőbb díjszámítást eredményez, adott esetben szükséges azonban előre tisztázni azt a kérdést, hogy az ellenérték a szabadalom tárgyáért fizetett összeget jelenti-e, vagy a találmányhoz kapcsolódó know-how és egyéb

¹⁷ Bacher Vilmos 2006, 4., 20.

ismeret megszerzéséért járó díjjal együtt képezi a díjszámítás alapját. További kockázati elemet jelenthet a feltaláló szempontjából, ha a hasznosítási vagy átruházási szerződésben a felek a ténylegesnél alacsonyabb, fiktív összegről rendelkeznek, ezzel használva ki a törvény adta „kiskapukat”.

A korábbiakban már tisztáztuk, hogy a feltalálónak akkor is jár a találmányi díj, hogyha a munkáltató a találmány hasznosítását ellenérték nélkül engedélyezi, vagy azt ingyenesen ruházza át. Ezekben az esetekben a törvény újból egy viszonylag megfoghatatlan számolási alappal, a gazdasági előny fogalmával operál.

A szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoporthoz több olyan megkeresés is érkezett, amely azt kifogásolta, hogy a törvény kiszámíthatatlan és bizonytalan viszonyokat teremt a munkáltatók számára, mivel az arányossági követelmény túl általános és a törvény nem ad további támpontokat a díj mértékének kiszámításához. A munkacsoport megvizsgálva az ügyet arra a következtetésre jutott, hogy a hatályos Szt. által bevezetett licenciaanalógia módszere, amelyet más európai országokban is alkalmaznak, éppen a szubjektív elemeket szűri ki a találmányi díj megállapításából. Megvizsgálva a korábbi szabályozás díjkulcsos rendszerét a munkacsoport megállapította, hogy a kötött vagy akár csak irányadó díjkulcsok meghatározása a korábban hatályos hazai jogszabályok alkalmazás során szerzett tapasztalatok szerint nem bizonyult sem kellően rugalmasnak, sem hatékonnak.

Az Szt. további olyan szempontokról is rendelkezik, amelyeket a munkáltatónak feltétlenül figyelembe kell vennie, amikor a szolgálati találmányért járó díj mértékét kalkulálja. Ezek olyan szempontok, amelyek a munkavállaló személyében, munkavégzésre irányuló tevékenységében és hozzáállásában keresendő szubjektív elemek.

A találmányi díj mértékét befolyásolja a feltaláló munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek sora és a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulása. Nem mindegy ugyanis, hogy a munkavállaló kifejezett utasításra, egyedileg kiadott, teljes munkaidejét kitöltő feladat kapcsán hozta-e létre a találmányt, vagy esetleg saját kezdeményezésére, a kiadott feladatokon túlmenően teljesített alkotó tevékenység eredményeképpen. A munkáltató szempontjából az sem mindegy, hogy a találmány az ismertetés időpontjában milyen kidolgozottsági szinten áll, szükség van-e további ráfordításokra az oltalomképeség eléréséhez, vagy a piacra azonnal bevezethető termékről van szó.

A korábbiakban esett már arról szó, hogy a szolgálati találmány titokban tartása esetén a feltaláló személyhez fűződő jogai sérülhetnek, ezért a hátrányt kompenzálандó, a találmányi díj megállapításakor szükséges ennek figyelembe vétele.

Hatályos szabadalmi törvényünk 2002. január 1-jei hatállyal vezette be azon szabályozását, amely kimondja, hogy a felek a találmányi díjszerződésre vonatkozó rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek. Olyan találmányi díjszerződés is köthető, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a feltaláló jövőben megalkotásra, illetve értékesítésre kerülő találmányaival kapcsolatban.

A korábbi szabályozás úgy rendelkezett, hogy a szolgálati találmánnyal kapcsolatos jogok és kötelezettségek tekintetében szerződéssel nem lehet eltérni a törvény olyan szabályától, amely a feltaláló érdekének védelmét szolgálja. A 2002 előtt hatályos rendelkezés gondoskodott tehát arról, hogy a munkaviszonyban gyengébb fél érdekei érvényesüljenek, és erre külön biztosítékot is adott. A munka- és egyéb szerződésekben foglalt

olyan kikötések, amelyekben a munkavállaló előre lemond a találmányi díj iránti igényéről, egyértelműen semmisnek minősültek. A törvény egyoldalú kogenciát biztosító, hivatkozott szakasza a szolgálati találmányokra vonatkozó jogviszony munkajogi jellegét erősítette.

Az Szt. vonatkozó rendelkezéseit felülvizsgáló munkacsoport azonban úgy látta, hogy a 15. § (2) bekezdésének módosítása jobban kifejezi a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás polgári jogi jellegét, illetve a Ptk., mint mögöttes jogszabály szerepét. Bár a Magyar Feltalálók Egyesülete is hangot adott annak a véleményének, hogy nem támogatja az Szt. ilyen irányú módosítását, a magyar országgyűlés mégis elfogadta az IM és az MSZH szövegtervezetét.

A törvény kockázatmegosztásra irányuló találmányi díjszerződést szabályozó rendelkezése a Magyar Feltalálók Egyesületének véleménye szerint a „modern rabszolgaság” esete, és a feltalálás előre megvásárlása taszítani fogja a kreatív, tehetséges embereket a nagyoknál történő munkavállalástól.

Nézetem szerint a helyzet nem ennyire kilátástalan, de az biztos, hogy az amúgy is egyenlőtlen jogviszonyban a munkavállaló érdekérvényesítési lehetőségét e módosítás tovább korlátozza. Hangsúlyozni kell azonban azt is, hogy találmányi díjszerződés híján a szolgálati találmány feltalálóját a továbbiakban is az Szt. 13.§ (7)-(9) bekezdései szerinti mértékű díjazás illeti meg, illetve, hogy a 15.§ nem zárja ki azt sem, hogy a felek a díjszerződésre vonatkozó rendelkezésektől a feltaláló javára térjenek el.

Összegzés

A fentiekben igyekeztem bemutatni a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások hazai szabályozásának sarokpontjait. Meglátásom szerint hatályos szabadalmi törvényünk olyan rendelkezéseket foglal magába, amelyek maximálisan kielégítik a jogbiztonság, a hézagmentes szabályozás és a jogharmonizáció követelményeit, mindemellett a változó gazdasági és társadalmi viszonyokhoz is képesek idomulni. Fogalom-meghatározásai pontosak, a díjazásra vonatkozó rendelkezései figyelembe veszik a felek hozzájárulását, és az üzleti szempontokat is. A szolgálati találmányok helyét jól megtalálja a jogágak rendszerében,¹⁸ véleményem szerint nem indokolt a német szabályozáshoz hasonló, külön törvényi elhelyezés.

E napjainkban egyre jelentősebb szerepet betöltő jogviszony magán hordozza mind a munkaviszony, mind a polgári jogviszony jellegzetességeit, elsősorban azonban ez utóbbi vonásai determinálják. Sajátos kettőssége azonban elkerülhetetlenné teszi, hogy a jogalkotó a munkajogi jellemzőkre reflektálva a munkaadó és a munkavállaló között fennálló érdekellentétet észre ne vegye, és azokra a jog eszközeivel ne reagáljon. A feltaláló alárendelt helyzetéből kifolyólag olyan szabályozásra van szükség, amely gondoskodik arról, hogy mindkét fél érdekei érvényesüljenek, beépít azonban a gyengébb felet védő biztosítékokat. Ilyen például a munkáltató értesítési kötelezettsége a találmány titokban tartása esetén,

¹⁸ Tükrözi ezt a Legfelsőbb Bíróság gyakorlata is: EBH 858, EBH 638, EBH 2003. 948, BH 1981. 141, BH 1988. 444, BH 1990. 98, BH 1986. 320, BH 1977. 102, BH 1981. 403, BH 1992. 168, BH 1996. 249, BH 2001. 271, PK 276.

vagy a szándékos mulasztás előtt kötelező felajánlási kötelesség. A munkavállaló érdekét védi az a szabály is, hogy vita esetén a bizonyítási teher a munkáltatóra hárul.

Hazánkban az a jellemző gyakorlat, hogy a munkavállalók bizonytalanok a szolgálati találmányokat illetően, nem látják tisztán milyen előnyöket jelenthet számukra, ha a találmány feletti rendelkezési vagy hasznosítási jogot a foglalkoztatóra ruházzák. Annak előmozdítására, hogy ez a helyzet megváltozzon, és a munkavállalónak jól felfogott érdeke legyen munkaviszonyban létrehozott találmányának felajánlása, véleményem szerint szükséges néhány biztosíték garantálása a foglalkoztatottak érdekében. A felek lehetőleg előzetesen, írásban rögzítsék a találmányi díj számításának elveit, illetve készítsenek pontos munkaköri leírást a későbbi vitákat megelőzendő. Növeli a munkavállaló bizalmát, ha a munkáltató nyilvános, belső szabályzatban rendelkezik a szellemi alkotások vállalaton belüli kezeléséről. A feltaláló ösztönzésének pedig elsődleges eszköze lehet, ha a munkáltató méltányos díjazást biztosít a munkavállalónak a találmány hasznosítása során nála keletkező haszonból.

Regulation of intellectual property created in labour relations

In our days remarkable inventions and most important results of research and development are usually created under the scope of a research institution, a company or a university. Even so the regulation of intellectual property created in labour relations is an unknown and unheeded part of IP Law. The topic is a special legal relation between the employer and the employee regulated by partly the labour law but mostly the civil law. In spite of the differences between the two branches of law it could be declared that the Hungarian legal regulation and background is clear and complex. At the same time, regarding the inferior status of the employee, it is unavoidable to analyze some relevant issues like the definition of service invention, the rights and duties of the inventor and the employer, the right of disposition or the matter of the remuneration of the inventor-employee.