

Munkaviszony keretében létrehozott találmányok
szabályozása

Jelige: „319320”

Tartalomjegyzék

Bevezetés	3
1.) Jogtörténeti fejlődés	5
2.) A jogviszony jellege	9
3.) A szolgálati és alkalmazotti találmány fogalmi elemei	11
4.) Rendelkezés a munkaviszony keretében létrehozott találmányokkal	16
4.1) Rendelkezés a szolgálati találmányokkal	16
4.1.1) Szabadalmaztatás	18
4.1.2) Know-how-ként történő hasznosítás	19
4.1.3) Lemondás a szabadalmi oltalomról	21
4.2) Rendelkezés az alkalmazotti találmányokkal	25
5.) A feltaláló személyhez fűződő jogai	27
5.1) A szolgálati találmány feltalálójának személyhez fűződő jogai	27
5.2) Az alkalmazotti találmány feltalálójának személyhez fűződő jogai	28
6.) A találmányi díj és a hasznosításért járó díj	30
6.1) A szolgálati találmányért járó találmányi díj	30
6.1.1) A találmányi díj fizetésének feltételei	31
6.1.2) A díjfizetés alanyai és a találmányi díjszerződés	33
6.1.3) A találmányi díj mértéke	35
6.2) Az alkalmazotti találmány hasznosításáért járó díj	38
Összegzés	40
Felhasznált szakirodalom	41

Bevezetés

A történelem hálásan bánik azon feltalálók nevével, akik egy-egy találmányukkal jelentősen hozzájárultak a technika fejlődéséhez. A könyvnyomtatásról mindenkinek Gutenberg¹ jut eszébe, a távirót egyértelműen Morse² nevéhez köthetjük, a szabadalmi leírásban „térbeli logikai játék”³ néven feltüntetett alkotás (Rubik-kocka) pedig Rubik Ernő nevéhez fűződik. A régi korok nagy találmányai általában hosszas, magányos kutatómunka jól megérdemelt gyümölcsei voltak. A kutatásokhoz szükséges adatokhoz és felszerelésekhez a feltalálók vagy önszorgalomból, saját munkájuk eredményeképp, vagy pedig egy tudományokat támogató mecénás segítségével jutottak hozzá.

Azonban a XXI. század elejére ez a tendencia még inkább megváltozott, a találmányok többségéhez, a korszakalkotó újításokhoz olyan mértékű anyagi tőke, a jelentős felfedezésekhez olyan komoly technikai háttér szükséges, melyeket a magánszemélyek általában nem tudnak önállóan biztosítani. A kutatás és fejlesztés nem önálló személyekhez, hanem innovatív, kutató részleggel rendelkező vállalatokhoz, közfinanszírozású kutatóhelyekhez (pl.: egyetemek) kötődik. A tudományos fejlődés mérföldköveihez egyre ritkábban tudunk személyneveket kötni. Annál gyakrabban tűnnek fel viszont azon cégek és multinacionális vállalatok nevei, amelyek kötelékében összpontosul az a szellemi tudásbázis, mely szükséges a technológiai előrelépéshez.

A nagyvállalatok tőkéjének jelentős részét teszik ki az immaterializált javak, amelyek lehetnek különösen védjegyek, know-how-k, piacon hasznosított szabadalmak. A cégek felismerték, hogy a szellemi tulajdon kiváló befektetés, legyen az akár egy márkajelzés, akár valamilyen technológiai újítás.

Az egyetemek és egyéb központi finanszírozású kutatóhelyek számára szintén kiemelkedő fontossággal bírnak az egyes szellemi alkotások melyekből, ha gyakran nem is származik tetemes bevételük, jelentős előnyt nyújthatnak az ilyen jellegű intézmények rangsorolása és az esetleges támogatások megpályázása esetén, valamint növelhetik a kutatóhelyek presztízsértékét.

¹ Johannes Gensfleisch zur Laden zum Gutenberg finomította ki a mozgatható nyomóelemek széleskörű használatának technikáját, ahol a betűk különálló részekként összerakva képezték a szöveget (1450 körül).

² Samuel Finley Breese Morse mutatta be a vezetékes távirót 1838-ban.

³ Az SZTNH e-nyilvántartásában szereplő szabadalmi leírás alapján. (ügyszám: RU-158, lajstromszám: 170062)

Annak ellenére, hogy az elmúlt években az intézményi bejelentéseknél lényegesen több egyéni szabadalmi bejelentés érkezett⁴ a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatalához (Továbbiakban: SZTNH) megállapítható, hogy napjainkban a kiemelkedő forrásigénnyel bíró találmányok között a munkaviszonyban, szolgálati jogviszony keretében létrehozott találmányok bírnak dominanciával.

Hazánkban a munkavállalók által megalkotott találmányokkal kapcsolatos rendelkezéseket a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (Továbbiakban: Szt.) tartalmazza. Az Szt. a találmányok két típusát különbözteti meg azon szempont alapján, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozása a munkavállaló munkaviszonyból folyó kötelezettsége-e. Amennyiben a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozása a munkavállaló munkaköri kötelezettsége, úgy szolgálati találmányról, ellenkező esetben, ha az invenció kidolgozása nem munkaköri kötelezettsége, de munkáltatója tevékenységi körébe tartozik annak hasznosítása, úgy alkalmazotti találmányról beszélhetünk.

Dolgozatomban a szolgálati és alkalmazotti találmányok magyar jogtörténeti fejlődésének rövid felvázolása után a jogirodalom eddigi eredményeit felhasználva fogom bemutatni az e találmányokra vonatkozó rendelkezéseket a hatályos magyar szabályozási környezetre koncentrálni. Mivel jelenleg a hazai innovációs környezet az Európai Unió átlaghoz képest elmaradottnak tekinthető⁵, ezért véleményem szerint kulcsfontosságú, hogy a szabadalmi törvény és ezen belül a munkaviszony keretében létrehozott találmányok szabályozásának folytonos fejlesztésével olyan jogszabályi környezetet alakítsanak ki a jogalkotók, mely mind a vállalatok, kutatóintézetek, mind a feltalálók számára kölcsönösen előnyös, ezáltal elősegítheti az ország szellemi tőkéjének növekedését.

⁴ Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala, éves jelentés (2012),
http://www.sztnh.gov.hu/hivatalrol/MSZH_eves_jelentes_2011.pdf (38. o.) (2012. 09. 30)

⁵ Magyarország innovációs helyzetéről lásd: „A magyar szellemi tőke alakulása, az innováció helyzete” Összeállította: Magyar Feltalálók Egyesületének elnöksége, írta: dr. Vedres András
<http://inventor.hu/inno/inno.pdf> (2012. 11. 27.)

1.) Jogtörténeti fejlődés

Míg az iparjogvédelem hosszú múltra tekint vissza, addig a szolgálati és az alkalmazotti találmányok szabályozása mindössze alig több mint egy évszázados történelemmel rendelkezik. Külön érdekesség, hogy e szűk terület igazi úttörői a magyar törvényhozók, akik már több mint száztíz évvel ezelőtt rendelkeztek – bár kezdetleges formában – a találmányok szolgálatiságáról.⁶ Az alábbiakban kísérletet teszek a szolgálati jellegű iparjogvédelmi alkotások szabályozása történetének áttekintésére.

Az első szabadalmi törvény a XV. században⁷ született, amely alanyi jogon 10 éves kizárólagos hasznosítási jogot biztosított a feltalálónak. Az egyes nemzetek szabadalmi jogszabályaira azonban még sokat kellett várni, ezek a XVIII. század végétől kezdtek megjelenni.⁸

Szabadalmi jogi szabályozásról Magyarországon 1822-től beszélhetünk, ekkor terjesztették ki az 1820-as osztrák szabadalmi törvény hatályát császári dekrétummal hazánkra is. A szabadalmak a kancelláriára csak latin nyelven, 1852 után pedig már magyar nyelven is benyújthatóak voltak.⁹ Az önálló magyar szabadalmi jogra még évtizedeket kellett várni, amely az 1895. évi XXXVII. törvénycikkkel született meg. A törvénycikk 1896. márciusában lépett hatályba és teremtette meg azon jogi feltételeket, amelyek alapján az önálló, korszerűen felépített, működőképes magyar szabadalmi rendszer létrejöhetett. Tartalmazott rendelkezéseket a feltalálók jogairól,¹⁰ honvédelmi igénybevehetőségről,¹¹ az oltalom időtartamáról,¹² a szabadalom hatályáról,¹³ valamint felállította a szabadalmi hatóságot, amely felett a felügyeletet a kereskedelemügyi miniszter gyakorolta. A hatóság a

⁶ 1895. évi XXXVII. tc. 6.§, mely később kerül részletesebb kifejtésre

⁷ A világ első szabadalmi törvényét 1474-ben a velencei Nagytanács hozta, amely megfelel a korszerű szabadalmi törvények alapelveinek.

⁸ Például az Egyesült Államokban 1790-ben, Franciaországban 1791-ben, Oroszországban 1812-ben, Németországban 1877-ben.

⁹ Szarka Ernő: Iparjogvédelem Magyarországon, 100 éves a Magyar Szabadalmi Hivatal, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle 1996. április, elektronikus publikáció, megtekinthető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/199604/fszarkacikk.html#6y> (2012. 07. 29.) (továbbiakban: Szarka, 1996.)

¹⁰ 1895. évi XXXVII. tc. 10. §

¹¹ 1895. évi XXXVII. tc. 14. §

¹² 1895. évi XXXVII. tc. 17. §

¹³ 1895. évi XXXVII. tc. II. fejezet: A szabadalom hatálya címmel

Szabadalmi Hivatalból, és az ennek fellebbviteli fórumaként működő Szabadalmi Tanácsból állt.¹⁴

Túlzás nélkül állíthatjuk azt, hogy hazánk e törvénycikke megelőzte korát, mivel a munkaviszony alatt létrehozott találmányok szabályozására is figyelmet szentelt, szemben a korabeli szabadalmi törvények többségével, melyek rendszerint nem foglalkoztak ezzel a kérdéssel.¹⁵

A törvénycikk rendelkezése szerint: *„Állami vagy magánalkalmazásban álló személyek részére az alkalmazást adó állam kormánya vagy a magánvállalat felszólalása esetében megtagadandó a szabadalom engedélyezése, ha a bejelentőnek alkalmazásából vagy hivatalos állásából folyó teendője volt, vagy szerződés kötelezte őt arra, hogy szakértelmét olyan gyártási eljárások vagy ipari termékek feltalálására használja fel, mint a minőre a szabadalmat kéri.*

Ily esetekben az államkormány, illetve a magánvállalat jogosítva van a szabadalmat a bejelentés visszavonásáról vagy elutasításáról vett értesítéstől 30 napon belül az első bejelentéstől számítandó elsőbbséggel maga részére igénybe venni.”¹⁶

A törvény miniszteri indokolása a 6. § alátámasztására azt a példát hozza fel, hogy az állam, vagy valamely magánvállalat sokszor alkalmazottjait bizonyos kísérletekre utasítja, melyeknél a szükséges eszközöket, vagy költségeket a rendelkezésükre bocsátja, így jogosult tehát arra, hogy az eredményeket és a keletkezett találmányokat is a maga részére vehesse igénybe. Az indokolás külön kiemeli azt is, hogy a külföldi törvényhozók ez irányban még nem intézkedtek.¹⁷ A találmányi díjról itt még nem esik szó a törvénytervezetben, a Képviselőházi Naplóból azonban kiderül, hogy Helfy Ignác a munkáltatói jogszerzést „kellő kompenzációhoz” kötné, ezen indítványát Hoitsy Pál is támogatta, azonban ez nem került bele a törvény végleges szövegébe.¹⁸

¹⁴ Részletesebben lásd: 1895. évi XXXVII. tc. IV. fejezet: A szabadalmi hatóságok címmel

¹⁵ Molnár István: Szabadalmi anyagi jogi problémák és megoldási elképzelések közfinanszírozású kutatóhelyeken, Doktori disszertáció (műhelyvita dolgozat), 2011. A dolgozat megtekinthető: <http://doktori.bibl.u-szeged.hu/1426/> (2012.07.29.) (továbbiakban: Molnár, 2011.) 62. o.

¹⁶ 1895. évi XXXVII. tc. 6.§

¹⁷ Indokolás a találmányi szabadalmakról szóló törvényjavaslathoz, 741. számú miniszteri indokolás, 1985.

¹⁸ Helfy Ignác: *„Mert ha egy munkás alkalmazva van egy gyárban, és a saját szorgalmával és képességével egy találmányhoz jut, azt értem, hogy kötelessége a főnökének bejelenteni, de hogy felhatalmazzuk az illető gyárost, hogy a szabadalmat maga számára lefoglalja és a feltaláló a nyereségben ne részesüljön, ez igazságtalanság.*” Képviselőházi Napló, 473. országos ülés, 1895. május 7.

Első szabadalmi törvényünk 1969. december 31-ig volt hatályban. Bár az évek során sok új törvénytervezet született (1905, 1909, 1915, 1928, 1934, 1943), ezek egyike sem jutott el az elfogadásig.¹⁹ Kisebb-nagyobb módosítások nélkül azonban az 1895. évi XXXVII. törvény nem lett volna életszerű és működőképes 75 éven keresztül. Tekintettel, arra, hogy a módosítások nem kapcsolódnak szorosan a találmányok szolgálati, valamint alkalmazotti jellegéhez, ezek részletes kifejtését mellőzöm.

A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1969. évi II. tv. váltotta fel régi szabadalmi törvényünket. Az új jogszabály 1970. január 1. napján lépett hatályba és elődjéhez képest jelentős novumokat tartalmazott a szolgálati találmányok területén is.²⁰ Többek között a munkáltatónak szabad döntési jogot biztosított a különböző hasznosítási formák között.²¹ Megemlíteném még, hogy a törvény nem csak a munkaviszonyból, hanem a más jogviszonyból keletkezett szellemi alkotásokat is elismerte szolgálati találmányként.²² Ilyen egyéb jogviszonynak tekintették például a megbízási jogviszonyt, vagy a szövetkezeti tagsági viszonyt.²³ A jogszabály szövege szerint „a szolgálati találmány feltalálóját díjazás illeti meg, amelyről külön jogszabály rendelkezik.”²⁴ Ezzel bekerült a törvénybe az 1895-ben hiányolt „kellő kompenzáció”, amelyről (mint külön jogszabály) a 45/1969. (XII. 29.) Korm. rendelet tartalmazott utasításokat. Ezt váltotta fel a 11/1983. (V. 12.) MT rendelet, korszerűen, gyakorlatiasan meghatározva a díjazás jogcímeit, a találmány értékesítésének fogalmát, valamint bevezette a joggyakorlatba a „hasznos eredmény” fogalmát. A feltalálói díjazásról rendelkezéseket tartalmazó legutóbbi rendelet a 77/1989 (VII. 10) MT rendelet, melyet a jelenleg hatályos szabadalmi törvényünk helyezett hatályon kívül, ezzel törvényi szintre emelve a találmányi díj meghatározásának szabályait. Az 1969. évi II. tv. alapján alakult ki az a bírósági jogalkalmazási gyakorlat, miszerint a találmányi díjszerződéseket a polgári jog alapján kell megítélni. A bíróság a találmányi díjszerződéssel összefüggő

¹⁹ Szarka, 1996.

²⁰ A továbblépés szükségességére már a korabeli dokumentumokban is rámutattak, így Tokár, aki szerint: „Az ipar és a műszaki tudományok fejlettségének mai fokán az egyéni feltalálók helyébe hazánkban is mindinkább a vállalatok, szövetkezetek, intézetek alkalmazott feltalálóiak tervszerű, rendszeres kutató munkája lépett, Erre jellemző adat, hogy a hazai találmányok csaknem háromnegyede szolgálati találmány!” Tokár Péter: Megszületett az új szabadalmi törvény, Újítók Lapja, 1969. 8. szám, 3-4. o, 3. o.

²¹ Szarka, 1996.

²² 1969. évi II. tv. 9. § (1) bek.

²³ Petkó Mihály: A szolgálati és alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján, Gazdaság és Jog, 2004. 2. szám, 20-24. o, (továbbiakban: Petkó, 2004.) 21. o.

²⁴ 1969. évi II. tv. 9. § (4) bek.

jogvitákat a szabadalmi törvény és a díjazási rendeletek által nem szabályozott kérdésekben mindig és kizárólag a Ptk. alapján bírálta el.²⁵

Ezen jogtörténeti előzményeket követően lépett hatályba 1996. január 1. napján a jelenleg hatályos szabadalmi törvényünk,²⁶ mely az eddigieknél jóval részletesebb - valamint az alkalmazotti találmány megjelenésével differenciáltabb - szabályozást tartalmaz a munkaviszony keretében létrehozott találmányokra vonatkozóan.

²⁵ Bacher Vilmos: A feltalálói jogok védelmében, Gazdaság és Jog, 2001. 6. szám, 3-8. o, (továbbiakban: Bacher, 2001.) 3. o.

²⁶ 1995. évi XXXIII. tv. a találmányok szabadalmi oltalmáról

2.) A jogviszony jellege

A szolgálati/alkalmazotti jelleggel bíró találmányok jogi szabályozásának legnagyobb nehézségét az jelenti, hogy a jogviszonyban lévő felek egymással szemben állnak, ellenérdekűek. A feltaláló oldalán jelenik meg az a tudás, alkotói képesség, amely révén a találmány megszületik. A gyakorlati megvalósításhoz szükséges fizikai eszközöket, a pénzügyi forrást, megelőző kutatási adatokat azonban a munkáltató biztosítja. Egyértelműen megállapítható ezek alapján, hogy a tárgyalt jogterület egy ütközőpontot képez a polgári jog és a munkajog között. Ezen jogi kollízió által vetődik fel a kérdés, hogy vajon felek közötti jogviszonyt a munkajogban irányadó, munkáltató – munkavállaló közötti alá – fölérendeltségi viszony alapján, vagy pedig a polgári jogra jellemző felek közötti egyenjogúság alapján kell-e szabályozni. A jogági összeütközés esetén fennáll még a párhuzamos szabályozás veszélye is. A kollízió feloldása és egyben a probléma megoldása a jogalkotók feladata.

A magyar jogalkotó a munkahelyi találmányokat nem a Munka Törvénykönyvében, nem is a Polgári Törvénykönyvben (1959. évi IV. tv., Továbbiakban: Ptk.), hanem - az 1895. évi XXXVII. tc. óta már-már hagyomány jelleggel - külön törvényben rendeli szabályozni. A szabadalmi törvény háttérjogszabályként azonban megjelöli a Ptk-t,²⁷ implicite utalva ezzel arra, hogy a jogszabályi kettőség ellenére a tárgyalt jogterület közelebb áll a polgári jog területéhez.²⁸ A szabadalmi törvény és a Ptk. tehát lex specialis – lex generalis viszonyban állnak egymással. A Munka Törvénykönyvében történő szabályozás már csak azért sem lenne szerencsés, mert az ilyen jellegű találmányok nem csak munkaviszonyban, hanem egyéb jogviszonyokban is megvalósulhatnak, és ez esetben szét kellene szakítani az egyébként egységes szabadalmi anyagi jogot.²⁹ A törvény koncepcionális alapjával a 2000-ben, a szolgálati találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatára összeült munkacsoport is egyetértett. „A hatályos szabályozás nem vitatott részei” alcím alatt került megfogalmazásra, hogy: „a munkacsoportból senki sem igényelte a szolgálati és alkalmazotti találmányokra

²⁷ Szt. 43/A. §

²⁸ A szabadalmi törvény eredeti, 1995-ben elfogadott szövege még nem tartalmazott kifejezett utalást a törvény háttérjogszabályára, de a bírói gyakorlat alapján a jogalkalmazók egyértelműen a Ptk-t tekintették annak. A 43/A. §-t csak a 2011. évi CLXXIII. tv. iktatta be a szabadalmi törvénybe.

²⁹ Kaprinay Eszter: Gondolatok a munkaviszony keretében megalkotott találmányokról, VII. KHEOPS Tudományos Konferencia® „Aktuális gazdasági és társadalmi attitűdök Magyarországon”, előadáskötet, 2012. 164-173. o. (továbbiakban: Kaprinay, 2012.) 165. o.

vonatkozó szabályozás polgári jogi jellegének megváltoztatását, azaz a feltaláló és a munkáltatója közötti viszonyra a munkajog alkalmazását.”³⁰

A szabályozás jogrendszerbeli helyét illetően nem egységes az európai joggyakorlat. Példának okáért a német jog nem a találmányi jog általános szabályait tartalmazó törvényben rendelkezik a munkahelyi találmányokról, hanem külön törvényben szabályozza azok sajátos jogviszonyait.³¹

Az általános iparjogvédelmi szabályok mellett érdemes megemlíteni még, hogy a 2004. évi CXXXIV. tv. (innovációs törvény) is tartalmaz rendelkezéseket a közfinanszírozású kutatóhelyi szolgálati találmányokkal kapcsolatban. Az innovációs törvény előírja továbbá, hogy a kutatóhelynek minősülő költségvetési szervnek és közalapítványnak, valamint az államháztartás alrendszereihez kapcsolódó vagyonból létrehozott, kutatóhelynek minősülő közhasznú társaságoknak szellemi tulajdon-kezelési szabályzattal kell rendelkezniük.³² Ezen intézményi szellemi tulajdon-kezelési szabályzatok témához fűződő jelentősége abban mutatkozik meg, hogy a közfinanszírozású kutatásban létrehozott szellemi alkotásokhoz kapcsolódó jogokat elsődlegesen a szolgálati találmányhoz kötődő törvényi jogutódlás útján kívánják a kutatóintézet javára biztosítani.

³⁰ Jelentés a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle, 2000. 6. szám, elektronikus publikáció elérhető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/200012/ficsor-2.htm> (2012.08.01.)

³¹ Részletesebben lásd: Szalma József: A munkahelyi (szolgálati, alkalmazotti) találmányi jogról, Jogtudományi Közlöny, 2006. 1. szám, 9-19. o. (továbbiakban: Szalma, 2006. a))

³² 2004. évi CXXXIV. tv. 18. §

3.) A szolgálati és alkalmazotti találmány fogalmi elemei

A szolgálati és az alkalmazotti találmány fogalmát az 1995. évi XXXIII. tv. 9. §-a határozza meg. Vizsgáljuk meg először részletesebben a szolgálati találmány fogalmi elemeit! A törvényi megjelölés szerint: „*szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki.*” A törvényi fogalomból látható, hogy a találmány szolgálatiságának megállapításához egyszerre több feltételnek is fenn kell állnia. A feltételek konjunktívak, azaz mindegyiknek együttesen kell megvalósulnia, mégpedig a találmány megalkotásának időpontjában. A jogirodalom általában négy feltételt határoz meg:³³

- 1) a találmány megalkotásának időpontjában munkaviszony áll fenn a munkáltató és a feltaláló (munkavállaló) között
- 2) a munkavállalónak munkaviszonyból folyó kötelessége a találmány, megoldás kidolgozása
- 3.) az említett munkaviszonyból folyó kötelesség kifejezetten a találmány tárgykörébe eső megoldások kidolgozására terjed ki
- 4.) a találmány tárgya a munkáltató tevékenységi körén belül esik

Véleményem szerint a négyes pont nem állja meg a helyét különálló feltételként. Többek között azért sem, mivel az Szt. erről kifejezetten nem rendelkezik. Ennek ellenére kétségtelen, hogy a szellemi alkotásnak a munkáltató tevékenységi körébe kell esnie, de erre már a második feltételből is lehet következtetni. A két szempont tehát olyan viszonyban van egymással, hogy a „többől következtetni lehet a kevesebbre”, hiszen a munkavállaló számára nem írható elő olyan munkaviszonyból származó kötelesség, amely nem tartozik a munkáltató tevékenységi körébe.

Az első feltétel szerint a találmány megalkotásának időpontjában a munkáltató és a munkavállaló között munkaviszonynak kell fennállnia. A munkaviszony fogalmát az alábbiak szerint határozhatjuk meg: „munkaviszonynak, illetve munkaviszony jellegű – kormánytisztviselői, köztisztviselői, közalkalmazotti, stb. – jogviszonynak a munkavállaló munkaerejének rendelkezésre bocsátásával történő, általában a munkáltató széles körű

³³ Vass Orsolya: A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások szabályozása a magyar jogrendszerben, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. 1. szám, 75-94. o. (továbbiakban: Vass, 2009.) 79.o.

utasítási jogkörével járó, önállóan munkavégzésre irányuló jogviszony minősül.”³⁴ A jogtörténeti fejlődésről szóló részben már említésre került, hogy régi szabadalmi törvényünk értelmében a munkaviszonyon kívül az egyéb jogviszony keretében alkotott szellemi alkotás is lehetett szolgálati találmány. A jelenlegi Szt-be ez az „egyéb jogviszony” nem került be, azonban a törvény rendelkezése³⁵ szerint a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályokat megfelelően alkalmazni kell, ha közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy vagy munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szervezet tag alkotta meg a találmányt.³⁶ Ezek szerint tehát nem csupán a szigorú értelemben vett munkaviszony alapozhatja meg a találmány szolgálati jellegét. Ezen a körön kívül nézve a szabadalmi igényjogosultságra az általános szabályok érvényesülnek, tehát az érintett felek – kutatási, megbízási, társasági, stb. – szerződésükben a szabadalmi igényről szabadon rendelkezhetnek.³⁷

Előfordulhat az is, hogy a munkavállaló egy szerződéssel a munkáltatója rendelkezési jogába utalja az egyéb jogviszonyban létrejött találmányát.³⁸ A találmány ekkor csak látszólag szolgálati jellegű, mivel valójában nem az Szt-ben előírt jogviszonyok alapján jött létre, arra továbbra is az átruházó szerződésbe foglalt szabályok az irányadók. A félreérthető helyzetet az okozza, hogy a szerződő felek azonosak a szolgálati jogviszony alanyaival.³⁹

Említést érdemel még azon felsőoktatási intézmények problémája, amelyek kutatási tevékenységet végeznek. Az intézmények és hallgatóik között ugyanis a fentebb említett jogviszonyok egyike sem áll fenn, ezért konfliktus forrása lehet, hogy az intézmények miként formáljanak igényt a hallgatói találmányokhoz fűződő jogokra. A kérdést a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény⁴⁰ rendezi részletesen. A törvény 44. § (3). bekezdése⁴¹ szerint minden, a hallgatók által létrehozott dolgot illetően - eltérő megállapodás hiányában – a jogutód a felsőoktatási intézmény, vagy az általa létrehozott gazdálkodó szervezet.

³⁴ Pál Lajos – Radnay József – Tallián Blanka – Tálné Molnár Erika: Munkajogi Kézikönyv, HVG Orac Lap és Könyvkiadó Kft., Bp. 2011. (továbbiakban: Pál – Radnay – Tallián – Molnár, 2011.) 7. o.

³⁵ Szt. 17. §

³⁶ Szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy alatt a fegyveres erők és a rendvédelmi szervek hivatásos állományához tartozó személy értendő.

³⁷ Szt. 9-17. §-hoz fűzött részletes indokolás

³⁸ Ez lényegét tekintve kutatási szerződésnek tekinthető, ha az egyéb jogviszonyban létrejött találmány nem tartozik a munkáltató tevékenységi körébe.

³⁹ Vass, 2009. 80. o.

⁴⁰ 2011. évi CCIV. tv. a nemzeti felsőoktatásról

⁴¹ „...a hallgató által e jogviszonyban létrehozott dolgok tulajdonjoga, illetve a szellemi alkotásokhoz fűződő vagyoni jogok - eltérő megállapodás hiányában - a felsőoktatási intézményre, illetve az általa létrehozott gazdálkodó szervezetre az átadással átszállnak.”

A szolgálati jelleg megállapításának legjelentősebb kritériuma az, hogy a munkavállalónak munkaviszonyból folyó kötelessége-e a megoldás kidolgozása. Ennek megállapításához elsősorban a munkaszerződés tartalmából kell kiindulni,⁴² de a vállalati szabályok, munkaköri leírások, munkáltatói utasítások, intézményi szellemi tulajdon-kezelési szabályzatok is alapul szolgálhatnak. Ezt a munkaviszonyból folyó kötelességet a bírói gyakorlat meglehetősen kiterjesztően értelmezi: „A munkaköri kötelesség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra. Mindaz, amit a munkáltató a felettesének írásbeli, szóbeli vagy akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában a munkaviszonyból folyó munkaköri kötelességnek minősül.”⁴³ A Legfelsőbb Bíróság döntésében deklarálta, hogy „munkaviszonyból folyó kötelesség 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 eleget akkor is, ha feladatát az átlagosan meghaladó színvonalon teljesíti.”⁴⁴ Helytelennek tekinthető az az értelmezés, mely szerint csak azon munkavállaló által kifejlesztett megoldás minősül szolgálati találmánynak, akit a munkáltató a műszaki kutatás fejlesztés területén alkalmazott.

Közömbösnek tekinthető e kérdés vizsgálatának szempontjából, hogy a munkaköri leírás konkrét előírásokat tartalmazott-e a kísérletezéssel kapcsolatos feladatok megvalósítására, valamint az is, hogy a munkavállalók a munka egy részét munkaidőn kívül, nem a munkáltatótól szerzett anyagokkal és eszközökkel végezték. Ez a körülmény pusztán a díjazásnál bír jelentőséggel.⁴⁵ Ebben a témában irányadó lehet továbbá a Szerzői Jogi Szakértői Testület egyik állásfoglalása is annak ellenére, hogy nem iparjogvédelmi témában került megállapításra. Az állásfoglalás szerint „a munkaviszonyból vagy más hasonló jogviszonyból folyó kötelesség objektív kategória: nem attól függ, hogy az alkotás munkahelyen, munkaidőben történik-e, hiszen az alkotói tevékenységnek jellemzője, hogy nem mindig szorítható munkajogi ritmusba.”⁴⁶

⁴² 2012. évi I. tv. 45. § - 46. §

⁴³ Legfelsőbb Bíróság Pf. IV. 22.739/1997. számú ítélete

⁴⁴ EBH 2003. 948.

⁴⁵ BH 1990. 98.

⁴⁶ SzJSzT 09/01. számú szakértői véleménye

A vezető beosztású munkavállalókkal kapcsolatban megjegyzendő, hogy a munkaköri kötelezettségük fennáll azokkal a feladatokkal kapcsolatban is, amelyek az irányításuk alatt álló munkavállalók feladatkörébe tartoznak.⁴⁷

Érdekes kérdéssel állunk szemben abban a viszonylatban, hogy vajon egy munkavállalónak lehet-e olyan munkaviszonyból származó konkrét kötelezettsége, hogy szabadalmaztathatóság kritériumainak megfelelő találmányt⁴⁸ hozzon létre. Szalma József szerint erre a kérdésre egyértelműen nem a válasz, amennyiben ugyanis a kutatói tevékenységre vonatkozó munkahelyi kötelezvényt kötelmi jogi szempontból elemezzük, megállapíthatjuk, hogy az semmiképp sem minősíthető eredménykötelelemnek. Ennek oka, hogy a munkavállalónak nem adható olyan feladat, hogy egy meghatározott találmányt kidolgozzon, feltaláljon valamit, hiszen egy ilyen eredmény nem garantálható. A munkavállalóval szemben legfeljebb az köthető ki, hogy egy adott találmány tárgykörébe eső megoldás megvalósítására a legjobb tudásának megfelelően törekedjék, de nem tekinthető nemteljesítésnek, ha az eredmény nem egy szabadalmaztatható invenció.⁴⁹

A találmány szolgálati jellegének további kritériuma, hogy a munkaviszonyból folyó köteletség a találmány tárgykörébe tartozó megoldásra terjedjen ki. Ha a megoldás címszó szótári meghatározását⁵⁰ megkeressük, akkor a következő meghatározást találhatjuk: „*az az eljárás, tevékenység, amivel valamit megoldanak*”. Ebből a meghatározásból azt a következtetést vonhatjuk le, hogy szolgálati jellegű lehet bármely újító jellegű alkotás, processzus, ami a találmány tárgykörébe esik.

Az alkalmazotti találmány Szt-ben meghatározott fogalma szerint: *alkalmazotti találmány annak a találmánya, aki, anélkül, hogy ez munkaviszonyból eredő kötelessége lenne, olyan találmányt dolgoz ki, amelynek hasznosítása munkáltatója tevékenységi körébe tartozik.*⁵¹ Látható, hogy az alkalmazotti találmány esetében is alapvető feltétel a munkaviszony fennállása.⁵² Ha tehát a munkavállaló olyan megoldást dolgoz ki, amely nem tartozik a munkaköri kötelességébe, de hasznosítása a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, akkor már az alkalmazotti találmány kategóriájáról beszélhetünk.

⁴⁷ BH 1984. 396.

⁴⁸ Szt. 1. §: Szabadalmaztatható minden új, feltalálói tevékenységen alapuló, iparilag alkalmazható találmány a technika bármely területén.

⁴⁹ Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban, Magyar Jog, 2006. 2. szám, 77-84. o. (továbbiakban: Szalma, 2006. b)) 79. o.

⁵⁰ Magyar Értelmező Kéziszótár (M-Zs), Akadémiai Kiadó, Budapest, 1982.

⁵¹ Szt. 9. § (2) bek.

⁵² Alkalmazotti találmánynál fennálló munkaviszonyra, és az abból fakadó kötelezettségekre a szolgálati találmánynál megállapítottak vonatkoznak.

Mint azt már az előző fejezetben is kifejtettem, a munkaviszony keretében létrehozott találmányokra vonatkozó szabályozás bármennyire közel is áll a munkajog területéhez, valójában a polgári joghoz tartozik. Ebből következik, hogy a szolgálati, alkalmazotti jelleg fennállására, a felek jogaira és kötelezettségeire vonatkozó, valamint a találmányi díjjal kapcsolatos jogviták nem a munkaügyi bíróságok, hanem a polgári bíróságok hatáskörébe tartoznak.

4.) Rendelkezés a munkaviszony keretében létrehozott találmányokkal

4.1) Rendelkezés a szolgálati találmányokkal

A szabadalmi jogon belül a szolgálati találmány több szempontból is kivételes jogintézménynek tekinthető. Ezen szempontok egyike a szabadalmi igényre vonatkozó szabályozás. A szabadalmi igény nem más, mint a találmányra vonatkozó szabadalmi oltalom megszerzésének joga.⁵³ Alapesetben - szolgálati tárgyán kívül eső esetekben - a szabadalmi igény a feltalálót, vagy annak jogutódját illeti meg.⁵⁴ Az Szt. azonban kimondja, hogy „a szolgálati találmányra a szabadalom a feltaláló jogutódjaként a munkáltatót illeti meg”.⁵⁵ Már a régi szabadalmi törvényünkben is egyértelműnek volt tekinthető, hogy a szabadalmi igény a munkáltatót illeti meg, az új Szt. viszont még világosabb, egyértelműbb helyzetet teremtett azzal, hogy meghatározta a munkáltató igényjogosultságának jogcímét is.⁵⁶ A törvény előbb említett fordulata tehát sem a tulajdonviszony felől, sem annak jogcíme felől nem hagy kétséget. A rendelkezés szerint az igényjogosultság ex lege, a törvény erejénél fogva száll át a munkáltatóra. A jogintézmény kivételessége tehát abban rejlik, hogy a szabadalmi igény a feltaláló akaratától függetlenül száll át egy másik személyre. A szabadalmi igény feltalálói akaratától független átszállására csupán egyetlen másik példa létezik: a szabadalmi igényjogosult halála, mielőtt igényét másra ruházta volna át. Ekkor azonban a jogosultság csak a feltaláló halála okán száll át egy másik személyre, tehát nem eleve a megalkotás pillanatában illeti meg a másik személyt.⁵⁷

Ahhoz azonban hogy a munkáltató élhessen szabadalmi igényével feltétlenül szükséges az, hogy a kidolgozott megoldás, invenció a tudomására jusson. Ez a tudomásra hozatali köteleesség a munkavállalót illeti meg az Szt. 11. § (1) szerint: „a feltaláló köteles a szolgálati és alkalmazotti találmányt, megalkotását követően, haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval.” A törvénytörvényben két meghatározás is magyarázatot igényel.

⁵³ Kaprinay, 2012. 167. o.

⁵⁴ Szt. 8. §

⁵⁵ Szt. tv. 10. § (1) bek.

⁵⁶ Jelentés a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle, 2000. 6. szám, elektronikus publikáció elérhető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/200012/ficsor-2.htm> (2012.08.01.)

⁵⁷ Kaprinay, 2012. 167. o.

Először is, a törvény az ismertetési kötelezettséget az invenció megalkotását követően írja elő. Arra viszont nem található utalás, hogy mi tekinthető a megalkotás időpontjának. A pontos időpontot egyértelműen meghatározni szinte lehetetlen feladat, ez minden találmánynál különböző lehet, a kérdést az egyes esetek sajátosságaihoz igazítva kell elbírálni. Petkó Mihály álláspontja szerint: „egy 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 bemutatathatóak.”⁵⁸ A második magyarázatot igénylő rész a „haladéktalanul” esedékes ismertetési kötelezettség. Pontos időpont itt sem került meghatározásra. A jogalkotó ezzel a terminológiával viszonylag széleskörű mozgásteret biztosít a munkáltatónak, valamint itt is szükséges az egyes esetek egyedi vizsgálata.⁵⁹

A fent említett ismertetési kötelezettség feltétel nélkül terheli a munkavállalót, teljesítését semmilyen, a munkáltató által teljesítendő kikötéstől nem teheti függővé, így különösen nem a találmányi díj megfizetésétől.⁶⁰

A munkáltatói oldalon is megjelenik egyfajta, hasonló időhöz kötöttség. Az ismertetés átvételétől számított kilencven napon belül a munkáltató köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e.⁶¹ A kilencven napos határidő jogvesztő határidőnek tekintendő, amely arra hivatott, hogy megakadályozza a munkáltatói visszaéléseket, és hogy a munkavállaló ne legyen huzamosabb ideig bizonytalan helyzetben. A nyilatkozat határidőn belüli megtételének elmulasztása esetén a törvényi szankció, hogy a feltaláló saját maga rendelkezhet a szolgálati találmánnyal. Szabadon rendelkezhet továbbá a munkavállaló az invencióval, ha a munkáltató ehhez hozzájárul.⁶² Az eddigiek alapján egyértelműen megállapítható, hogy a szabadalmi igényjogosultság átszállása a munkáltató egyoldalú jognyilatkozatával - ha az kilencven napon belül megtörténik - megvalósul, ahhoz a munkavállalónak semmilyen jognyilatkozatot nem kell tennie.

A munkáltatót terhelő másik határidő az esetleges szabadalmi bejelentéshez kapcsolódik. Az Szt. 12. § (1) bekezdésének első fordulata szerint „a munkáltató a szolgálati

⁵⁸ Petkó, 2004. 22. o.

⁵⁹ Vass, 2009. 82. o.

⁶⁰ Molnár, 2011. 67. o.

⁶¹ Szt. 11. § (2) bek.

⁶² Szt. 11. § (4) bek.

találmány ismertetésének átvételét követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni.” Mindkét munkáltatót terhelő határidő a feltaláló ismertetési kötelezettségének teljesítésekor kezdődik. A kérdés az, hogy az ésszerű időn belül kifejezés hogyan viszonyul az elsőként megemlített kilencven naphoz. A két határidő egymáshoz való viszonya háromféleképpen értelmezhető. A legéletszerűbb az az eset, mikor is az ésszerű idő a szabadalmi bejelentés elsőbbségének érdekében rövidebb kilencven napnál. Második esetben úgy is értelmezhetjük a törvényt, hogy az ésszerű idő egyenlő a kilencven nappal. Végül pedig elképzelhető az is, hogy a szabadalmi bejelentés a kilencven napos határidő letelte után következik be, hiszen ha szigorúan csak nyelvtanilag értelmezzük a törvényt, akkor az a pontos határidőn belül csak arra kötelezi a munkáltatót, hogy nyilatkozzon arról, hogy igényt tart-e a szolgálati találmányra.⁶³

Érdekesnek találom, hogy a munkáltató határidőhöz kötött feladatai mennyire függenek a munkavállaló ismertetési kötelezettségétől, hiszen ha nem megfelelő az ismertetés, akkor a munkáltató sem tudhatja időben felmérni, hogy valóban szabadalmaztatható találmány jött-e létre. Ennek ellenére a törvény nem rendel szankciót az invenció nem megfelelő ismertetésének esetére.

4.1.1) Szabadalmaztatás

A munkáltató többféleképpen is rendelkezhet a szolgálati találmánnyal. A legegyszerűbb esetben a kilencven napos határidőn belül úgy nyilatkozik, hogy igényt tart a szolgálati találmányra és a szabadalmi bejelentést ésszerű időn belül megteszi. Ebben az esetben a munkáltató köteles az általában elvárható gondossággal⁶⁴ eljárni a szabadalom megszerzése érdekében.⁶⁵

⁶³ Petkó, 2004. 22. o.

⁶⁴ Értelmezésre szorulhat az „általában elvárható gondosság” kifejezés is. Véleményem szerint ennek a kritériumnak szakember igénybevételével (pl: szabadalmi ügyvivő) lehet eleget tenni.

⁶⁵ Szt. 12. § (1) második fordulata

4.1.2) Know-how-ként történő hasznosítás

A találmány feletti rendelkezési jog azonban nem csak a találmány szabadalmaztathatóságára terjed ki. Bizonyos esetekben a munkáltatói érdek azt is megkívánhatja, hogy a kidolgozott invenciót a nyilvánosság elől titokban tartsák. A know-how-ként,⁶⁶ üzleti titokként⁶⁷ történő hasznosítás gyakran a gazdasági versenyben előnyösebb pozícióhoz juttathatja egy-egy megoldás tulajdonosát. A jogalkotók ezt a lehetőséget is szabályozás alá vonták az Szt-ben: „*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 e döntéséről köteles tájékoztatni a feltalálót.*”⁶⁸

Látható, hogy a munkáltató nem vonhatja kétségbe a megoldás innovatív jellegét, ha annak titokban tartásáról rendelkezik. Amennyiben a szabadalmaztathatósággal kapcsolatban vita keletkezik, akkor a munkáltatót terheli a bizonyítási kötelezettség abban a tekintetben, hogy a megoldás az ismertetés átvételének időpontjában nem felelt meg a szabadalmaztathatóság kritériumainak.⁶⁹ A know-how-ként való hasznosításról szintén tájékoztatási kötelezettség terheli a munkáltatót a feltaláló irányába.

⁶⁶ A know-how definiálására több kísérlet született az évek során:

A Csécsy György által meghatározott know-how fogalom szerint: „*A know-how áruként szereplő, a gyakorlatban felhasználható műszaki, gazdasági vagy más termelési jellegű, titkosan vagy bizalmasan kezelt ismeret és tapasztalat, vagy ezek összessége.*” Csécsy György: A know-how definiálásának problémái, Magyar Jog, 1998. 12. szám 740-743. o. (továbbiakban: Csécsy, 1998.) 743. o.

Az Kodifikációs Főbizottság Új Polgári Törvénykönyv Javaslatában megállapított know-how fogalom: „*azonosításra alkalmas módon rögzített műszaki, gazdasági vagy szervezési ismeret, tapasztalat vagy ezek összeállítása*” (2:47. §)

Bár a know-how a szellemi alkotások intézményein „*keresztülfekvő*” kategória (Lontai Endre: Polgári jog. A szellemi alkotások joga, egységes jegyzet, Tankönyvkiadó, Bp., 1987. 98. o.) mégis születtek kifejezetten az iparjogvédelem tárgyköréhez kapcsolódó know-how definíciók. „*Az ipari know-how az olyan, értéket képviselő, gyakorlatba vett vagy vehető műszaki tudás, tapasztalat, adat, módszer, illetőleg ezek összessége, amely kizárólag korlátozott szakmai körben, abból tovább nem terjedően ismeretes és egészében sem másfajta iparjogvédelmi oltalom alatt nem áll, sem publikálva nincsen.*” (Nemzetközi Iparjogvédelmi Egyesület – AIPPI – Magyar Csoportja által kidolgozott meghatározás)

⁶⁷ „*Üzleti titok a gazdasági tevékenységhez kapcsolódó minden olyan tény, információ, megoldás vagy adat, amelynek nyilvánosságra hozatala, illetéktelenek által történő megszerzése vagy felhasználása a jogosult - ide nem értve a magyar államot - jogszerű pénzügyi, gazdasági vagy piaci érdekeit sértené vagy veszélyeztetné, és amelynek titokban tartása érdekében a jogosult a szükséges intézkedéseket megtette.*” 1959. évi IV. tv. (Ptk.) 81. § (2) bek..

⁶⁸ Szt. 12. § (2) bek.

⁶⁹ Szt. 12. § (3) bek.

Jelen értekezés tárgyát ugyan a találmányok, és az azokhoz kapcsolódó műszaki know-how-k⁷⁰ képezik, ugyanakkor említést érdemel, hogy a szolgálati jelleg bármilyen típusú know-how-nál megjelenhet. A know-how tulajdonosa ugyanis a kidolgozás anyagi eszközeit biztosító természetes, vagy jogi személy.⁷¹

Annak ellenére, hogy a szabadalmi törvény nem rendelkezik kifejezetten a know-how-ról, mégis az Szt. szabályait alkalmazzuk a szolgálati know-how-ra. Ennek oka, hogy a know-how strukturális hasonlóságot mutat a találmányokkal, ezért válnak analógia útján vizsgálhatóvá a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó rendelkezések.⁷² Az uralkodó bírósági, jogalkalmazási gyakorlat alapján a munkaköri, szerződéses kötelezettség körébe tartozóan megalkotott know-how a munkáltatót illeti meg, s munkaviszonyból folyó kötelezettség/kötelesség körébe tartozik a megoldás kidolgozása, ha az általában, vagy konkrét munkáltatói feladatkiosztás eredményeként a munkavállaló munkakörébe tartozott.⁷³

A munkaviszony keretében létrehozott újítások körében található egy köztes megoldás is, a szabadalmi eljárás megindítása és a know-how-ként történő hasznosítás esetei között. Elképzelhető, hogy a munkáltató elismerve a létrehozott megoldás innovatív jellegét, megteszi a szabadalmi bejelentést. Nem köteles azonban a szabadalmi leírásban ismertetni a találmány legelőnyösebb megvalósítási módjait, hanem azokat a gazdaságilag előnyös pozíció megszerzése érdekében titokban tartja. A gazdasági és szervezési ismeretek pedig nem is szerepelhetnek a szabadalmi leírásban.⁷⁴

A nagyobb nyereség elérése érdekében történő titokban tartással nem szűnik meg a feltaláló díjigénye. Az Szt. kifejezetten kimondja, hogy a feltalálót akkor is megilleti a találmányi díj, ha a találmányt titokban tartják.⁷⁵ A feltaláló azon joga viszont, hogy nevét feltüntessék, a szabadalmi iratokon értelemszerűen nem érvényesül.

A szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával megbízott munkacsoport félreértések végett rámutat arra is, hogy a munkáltató szabadon dönthet a találmány szabadalmaztatásáról, vagy esetleges titokban tartásától, valamint

⁷⁰ A műszaki know-how fajtái: konstrukciós, tervezői, eljárási (technológiai), anyag összetételi (receptura), komplex, rendszer és egyéb műszaki know-how. Csécsy, 1998. 740. o.

⁷¹ Gazda István: Gondolatok a „know-how” problémájáról, Hozzászólás dr. Világhy „A know-how problémája” c. cikkéhez, Újítók Lapja, 1968. 20. szám 16-17. o. (továbbiakban: Gazda, 1968.) 17. o.

⁷² Görög Márta: A know-how védelmének alapvető kérdései, HVG Orac Lap és Könyvkiadó Kft., Bp. 2012. (továbbiakban: Görög, 2012.) 87. o.

⁷³ Görög, 2012. 88. o.

⁷⁴ ISZT-15/2011 számú szakértői vélemény

⁷⁵ Szt. 13. § (1) bek. c)

semmiféle hasznosítási kötelezettség nem terheli. A feltaláló mögöttes bejelentési és eljárási jogosítványok híján nem kényszerítheti a munkáltatót a megoldás szabadalmaztatására.⁷⁶

4.1.3) Lemondás a szabadalmi oltalomról

Korábbi szabadalmi törvényünk sajátossága volt, hogy a feltalálót mögöttes bejelentési és eljárási jogosultsággal ruházta fel.⁷⁷ Az Szt. ezt a rendelkezést hatályon kívül helyezte, a feltalálók jogainak védelmét azonban valamilyen módon biztosítani kellett a jogalkotónak. A feltaláló érdekeit védeni hivatott jelenlegi rendelkezés szerint: „*szolgálati találmány esetén a munkáltató a szabadalom megadását kizáró eljárási cselekmény - ideértve az ideiglenes szabadalmi oltalomról való lemondást is - vagy szándékos mulasztás előtt köteles felajánlani a feltalálónak a szabadalmi igény ingyenes átruházását, az alkalmazotti találmány tekintetében érvényesülő hasznosítási jog kikötésével vagy anélkül. Ha az ideiglenes oltalomról a munkáltató lemond, e lemondás a feltaláló hozzájárulása nélkül is hatályos.*”⁷⁸

Ha a jogalkotói célt vizsgáljuk, akkor arra következtethetünk, hogy a szabadalmi eljárás véghezvitelére akarták kötelezni a munkáltatót, illetve lehetőséget akartak biztosítani a munkavállalónak, hogy a szabadalom megszerzésére irányuló eljárást ő folytathassa le.⁷⁹

Ez a jelenlegi szabályozás azonban messze nem biztosít teljes körű védelmet a feltalálók számára. Az előbb idézett törvényi rendelkezés utolsó fordulata szerint ugyanis az ideiglenes oltalomról történő lemondás hatályosulásához nincs szükség a feltaláló hozzájárulásához. Tehát ha a munkáltató a törvényi rendelkezést megszegve, anélkül mond le a szabadalomhoz való jogáról, illetve követ el a szabadalom megadását kizáró eljárási cselekményt, vagy szándékos mulasztást, hogy azokat a feltalálónak felajánlotta volna, abban az esetben a feltalálónak a jövőben már nincs arra lehetősége, hogy a szabadalomhoz fűződő jogokat jogutódként megszerezze.⁸⁰ A Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala előtti eljárásokban ezzel a feltalálónak határozottan korlátozottak az eljárási jogosítványai. Mindösszesen egy

⁷⁶ Jelentés a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle, 2000. 6. szám, elektronikus publikáció elérhető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/200012/ficsor-2.htm> (2012.08.01.)

⁷⁷ 1969. évi II. tv. 9. § (2) bek.: „...Ha a munkáltató sem a szabadalomra, sem a találmányra nem tart igényt, hozzájárulása esetén a találmánnyal a feltaláló, illetve jogutódja rendelkezhet.”

⁷⁸ Szt. 12. § (4) bek.

⁷⁹ Vass, 2009. 86. o.

⁸⁰ Molnár, 2011. 68. o.

esetben illeti meg a feltalálót mögöttes eljárási jogosultság, a megsemmisítési eljárás esetében.⁸¹ Az Szt-hez fűzött indokolást idézve: „a feltaláló mögöttes bejelentési és eljárási jogosítványai helyett anyagi jogi - a szabadalmi eljárás elnehezítését és elhúzódását "megtakarító", viszont végső soron kártérítés terhe mellett érvényesülő - kötelezettségeket ró a munkáltatóra a szabadalmi bejelentést és annak végigvitelét illetően”⁸². Ez alapján egyértelművé válik, hogy a munkáltató tájékoztatási kötelezettségének az SZTNH részéről történő betartatására nincsen lehetőség. Amennyiben a munkáltató nem tesz eleget az Szt. 12. § (4) bekezdésében foglaltaknak, úgy a polgári jog szabályai szerint elbírálandó kártérítési kötelezettség keletkezik a feltalálóval szemben.

A kártérítési felelősség alól két esetben mentheti ki magát a munkáltató:

- 1.) Ha az Szt. 12. § (4) bekezdés szerint felajánlotta a feltalálónak a szabadalmi igény ingyenes átruházását.
- 2.) Ha a feltaláló már méltányos összegű díjazásban részesült.⁸³

A feltaláló érdekeit védő szabályozás kiegészítésére több elgondolás is született. Molnár István doktori disszertációjában az Szt. 12. §-nak kiegészítését javasolja oly módon, hogy amennyiben a munkáltató nem tesz eleget a szóban forgó paragrafus rendelkezéseinek, akkor erre való hivatkozással a feltaláló a jogsérelemtől való tudomásszerzéstől számított meghatározott ideig kérhesse, hogy a szabadalmi bejelentést, vagy a szabadalmat újra érvénybe helyezzék, valamint hogy jogutódként a munkáltató helyébe léphessen.⁸⁴ A megfontolásra javasolt megoldással egyetértek, tekintve, hogy ehhez hasonló rendelkezések fellelhetőek hatályos szabadalmi jogunkban. Példaként megemlíthető az Szt. 34. §-a,⁸⁵ amely alapján olyasvalaki léphet szabadalomjogosulti státuszba, aki korábban nem szerepelt a szabadalmi eljárásban.

A „jogsérelemtől vagy tudomásszerzéstől számított meghatározott idő” azonban pontos törvényi meghatározást igényel, mivel például ha a feltalálónak csak évekkel később jut tudomására, hogy a munkáltató lemond a szabadalmi oltalomról és csak akkor kérelmezné

⁸¹ Szt. 80/A. §

⁸² Szt. 9-17. §-hoz fűzött részletes indokolás

⁸³ Szt. 12. § (5): „A (4) bekezdésben foglalt rendelkezéseket nem kell alkalmazni, ha a feltaláló - e törvény rendelkezéseire figyelemmel - már méltányos összegű díjazásban részesült.”

⁸⁴ Bővebben lásd: Molnár, 2011. 68-70. o.

⁸⁵ Szt. 34. §: „Ha a szabadalmi bejelentésnek vagy a szabadalomnak a tárgyát jogosulatlanul másnak a találmányából vették át, a sértett vagy jogutódja követelheti annak megállapítását, hogy a szabadalom egészben vagy részben őt illeti meg, valamint kártérítést követelhet a polgári jogi felelősség szabályai szerint.”

az oltalom újra érvénybe helyezését, akkor ezzel esetlegesen más jóhiszemű jogszerzők érdekeit sérthetné.⁸⁶ Jelen esetben jóhiszemű jogszerzőnek tekintendők azok a személyek, akik fent említett példánk alapján bízva abban, hogy a szolgálati találmány már nem áll oltalom alatt, felhasználják, esetleg továbbfejlesztik azt. Véleményem szerint a felek jogsérelmének elkerülése végett a „köztes időben” a szabadalmat felhasználó személyt továbbhasználati jog⁸⁷ kell, hogy megillessen. Az ebből adódó jogviták elkerülése végett kiemelkedően fontos lenne, hogy az oltalom feltaláló általi újra érvénybe helyezéséhez pontos objektív és szubjektív határidőt jelöljenek ki a jogalkotók a szabadalmi törvényben, mely igazodik az adott technológiai ágazat fejlődésének üteméhez.

A feltalálói érdekek védelmét lehetne elősegíteni még az Szt. 12. § (4) bekezdés utolsó fordulatának módosításával is. Az SZTNH-től ugyanis valóban nem várható el, hogy a munkáltatók tájékoztatási kötelezettségét ellenőrizzék. Azonban ha az ideiglenes oltalomról történő lemondáshoz a feltaláló hozzájárulását is megkövetelné a törvény, az nem feltétlenül eredményezné az eljárások elhúzódását.⁸⁸ Ebben az esetben is találhatunk hasonló szabályozásra példát az Szt.-ben. A szabadalmi oltalomról való lemondás esetén a jogszabály szerint: *„Ha a lemondás más személynek jogszabályon, hatósági határozaton, a szabadalmi lajstromba bejegyzett hasznosítási vagy egyéb szerződésen alapuló jogát érinti, vagy ha a szabadalmi lajstromba per van bejegyezve, a lemondás csak az érintett személy hozzájárulásával hatályos, feltéve, hogy e törvény nem rendelkezik eltérően.”*⁸⁹ Jelen esetben az ideiglenes oltalomról történő lemondás egyértelműen érinti a feltaláló jogait, mivel ha az oltalmat elnyerő fél lemond az ideiglenes védelemről, akkor a feltaláló a továbbiakban találmányi díjra nem jogosult. Az Szt. csakis a végleges szabadalmi oltalomról lemondás esetén mondja ki azt, hogy a feltaláló a találmányi díjra mindaddig jogosult ameddig a szabadalom lejárata miatt meg nem szűnt volna.⁹⁰

Meglátásom szerint a fentebb említett két *de lege feranda* javaslat közül a második biztosít nagyobb jogbiztonságot a felek, valamint a szolgálati találmányi jogviszonyon kívül állók számára. Amennyiben ugyanis a törvény megkövetelné a feltalálói hozzájárulást az

⁸⁶ Kaprinay Eszter véleménye, a vele folytatott személyes konzultáció alapján.

⁸⁷ Szt. 21. § (4) bek: *„Továbbhasználati jog illeti meg azt, aki szabadalmi oltalom megszűnésének megállapítása és újra érvénybe helyezése közötti időben kezdte meg a találmány tárgyának belföldön, gazdasági tevékenysége körében történő előállítását vagy használatát, vagy annak érdekében komoly előkészületet tett.”*

⁸⁸ Kaprinay, 2012. 168. o.

⁸⁹ Szt. 41. § (2) bek.

⁹⁰ Szt. 13. § (1) bek. b)

oltalomról történő lemondáshoz, úgy nem állna fenn az első javaslatban említett objektív/szubjektív újra érvénybehelyezési határidő problematikája.

Fontos kitétel még az Szt. 12. § (4) bekezdésében, hogy a munkáltató köteles felajánlani a feltalálónak a szabadalmi igény ingyenes átruházását. Ez az ingyenesség a gyakorlatban nem mindig valósul meg. Így különösen az egyetemek és kutatóintézetek szellemitulajdon-kezelési szabályzataiban jelenik meg kikötésként, hogy a jogokról történő lemondást követően, ha a feltaláló tovább hasznosítja az invenciót, úgy az intézmény a lemondás időpontjáig keletkezett készkiadásainak mértékéig megfelelő részre igényt tarthat a keletkezett nyereségből.⁹¹

Mint arról már az előzőekben szó esett, a szabadalmi igény ex lege, a törvény erejénél fogva a munkáltatót (egyetemet, kutatóintézetet) illeti meg. A munkáltató ezt a jogosultságot a későbbiekben átruházhatja a feltalálóra. A jogok átruházására általában a Ptk. kötelmi jogi szabályai alkalmazandóak, azonban a fentebb tárgyaltak szerint az Szt. és a Ptk. lex specialis – lex generalis viszonyban vannak. Tehát ha a szabadalmi törvény az ingyenes átruházást írja elő, akkor ellenszolgáltatás kikötése a munkáltató részéről véleményem szerint jogszabályba ütközik. A fentebbi esetben meghatározott kikötést - vagyis a keletkezett készkiadások mértékéig jelentkező igényt a nyereségre - azonban jogszerűnek tartom, mivel ez nem több mint az egyetem keletkezett költségeinek megtérítése, ezzel tehát az egyetem/kutatóintézet nem tesz szert vagyoni előnyre.

⁹¹ Példa ilyen szabályozásra: Szegedi Tudományegyetem Szellemitulajdon-kezelési Szabályzata (2011.), 25. §

4.2) Rendelkezés az alkalmazotti találmányokkal

Alkalmazotti találmányok esetében alapvetően máshogyan alakul a találmányokkal való rendelkezési jogosultság. Ennek oka a fogalmi elemzés során már tárgyalt törvényi megfogalmazás.⁹²

„Az alkalmazotti találmányra a szabadalom a feltalálót illeti meg, a munkáltató azonban jogosult a találmány hasznosítására.”⁹³ Az, hogy a szabadalmi igény a feltalálót illeti meg, abból következik, hogy a találmány kidolgozása nem tartozott a feltaláló munkaköri kötelezettségeibe. A hasznosítás joga viszont megilleti a munkáltatót, ha az invenció hasznosítása a tevékenységi körébe tartozik.

A munkáltató hasznosítási joga nem kizárólagos. A munkáltató más részére nem adhat további hasznosítási engedélyt. A hasznosítási jog átszállhat a jogutódra a munkáltató megszűnése, vagy szervezeti egységének kiválása esetén, egyéb esetekben másra nem szállhat át, nem ruházható át.⁹⁴

Arról azonban nincs szó a törvény szolgálati és alkalmazotti találmányokról szóló részében, hogy a hasznosításra vonatkozó licenciát⁹⁵ kizárólagos, egyszerű vagy pedig egyedüli hasznosításnak kell-e tekinteni,⁹⁶ ezért felek közötti eltérő rendelkezés hiányában véleményem szerint az Szt. III. fejezetében foglalt általános hasznosítási szerződésre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Ezen rendelkezések alapján: „A hasznosítási szerződés csak kifejezett kikötés esetén ad kizárólagos jogot. Kizárólagos hasznosítási engedély esetén a jogszerző hasznosítón kívül a szabadalmas is hasznosíthatja a találmányt, kivéve, ha azt a szerződésben kifejezetten kizárták. A szabadalmas - a licenrdíj arányos csökkentése mellett - megszüntetheti a hasznosítási engedély kizárólagosságát, ha a

⁹² Szt. 9. § (2) bek.

⁹³ Szt. 10. § (2) bek. első fordulata

⁹⁴ Szt. 10. § (2) bek.

⁹⁵ A licencia szó jelentése: engedély. Az engedélyt egy adott megoldás felett rendelkezési joggal bíró személy adhatja át egy másik személynek a megoldás használatára. In: Jenovai Petra – Papp Tekla – Strihó Krisztina – Szeghő Ágnes: Atipikus szerződések, Lectum Kiadó, Szeged, 2011. (továbbiakban: Jenovai – Papp – Strihó - Szeghő, 2011.) 213. o.

⁹⁶ *Kizárólagos licencia*: a licenciavevőn kívül a licenciadó a szerződés időbeli hatálya alatt és a szerződés tárgyát képező iparjogvédelmi alkotás tekintetében másnak nem adhat engedélyt a hasznosításra, és maga sem hasznosíthatja azt.

Egyszerű licencia: a fentebbi altípussal ellentétben a licenciavevőn kívül a licenciadó és más jogalany is jogosult lehet a műszaki megoldás felhasználására.

Egyedüli licencia: a licenciadón és licenciavevőn kívül más nem jogosult hasznosításra. (Jenovai – Papp – Strihó - Szeghő, 2011. 216. o.)

*hasznosító az adott helyzetben általában elvárható időn belül nem kezdi meg a hasznosítást.*⁹⁷

Alkalmazotti találmány esetében is fennáll a munkavállaló haladéktalan tájékoztatási kötelezettsége,⁹⁸ a szolgálati találmányoknál leírtak szerint. A munkáltató tekintetében pedig szintén fennáll a kilencven napos nyilatkozattételi határidő annyi különbséggel, hogy míg a szolgálati találmány esetében arról kell nyilatkoznia igényt tart-e a találmányra, addig itt arról kell nyilatkoznia, hogy az alkalmazotti találmányt hasznosítani kívánja-e.⁹⁹

A munkáltató általi hasznosítás összhangban kell, hogy álljon a feltalálónak a találmány nyilvánosságra hozatalához való jogával.¹⁰⁰ Ez azt jelenti, hogy a szabadalmi bejelentés közzététele előtt a találmányt csak a feltaláló, illetve jogutódja hozzájárulásával szabad nyilvánosságra hozni.¹⁰¹

A már említett kilencven napos nyilatkozattételi határidő a munkáltató részéről itt is jogvesztő jellegű, annak elmulasztása esetén a feltalálót az alkalmazotti találmányra a szabadalom a munkáltató hasznosítási jogának terhe nélkül illeti meg. A munkáltató hozzájárulása esetén szintén tehermentesen illeti meg a szabadalmi jog a feltalálót.¹⁰²

A szolgálati és alkalmazotti találmányokkal kapcsolatos, Szt-ben előírt ismertetési, nyilatkozattételi, értesítési és tájékoztatási kötelezettségeknek, a feleknek írásbeli formában kell eleget tenniük.¹⁰³

⁹⁷ Szt. 28. § (4) bek.

⁹⁸ Szt. 11. § (1) bek.

⁹⁹ Szt. 11. § (2) bek.

¹⁰⁰ Szt. 11. § (3) bek.

¹⁰¹ Szt. 7. § (7) bek.

¹⁰² Szt. 11. § (5) bek.

¹⁰³ Szt. 15. § (1) bek.

5.) A feltaláló személyhez fűződő jogai

5.1) A szolgálati találmány feltalálójának személyhez fűződő jogai

Az Szt. 7. §-a tartalmazza a feltalálók személyhez fűződő jogait. Annak ellenére, hogy az iparjogvédelemben a szerzői joghoz képest inkább a vagyoni, gazdasági érdekek a dominánsak itt is megkülönböztethetünk három személyhez fűződő jogosultságot. Beszélhetünk a név-, illetve a feltalálói minőséghez való jogról - mely negatív értelemben is megilleti a feltalálót -, a találmány integritásához való jogról és végül a nyilvánosságra hozatal jogáról.¹⁰⁴

Szolgálati találmány esetében a személyhez fűződő jogosultságok sajátágosan alakulnak. Ennek oka, hogy a szabadalomhoz való jog, mint ahogyan azt már az eddigiekben is láthattuk, elsődlegesen *ex lege* a munkáltatót illeti meg. Ennél fogva a feltaláló személyhez fűződő jogai - akaratától függetlenül – nem érvényesülhetnek maradéktalanul. A szóban forgó jogosultságok gyakorlásáról az Szt. nem tartalmaz részletes útmutatást, azonban a szolgálati találmányokra vonatkozó rendelkezésekből erre logikai úton következtethetünk.¹⁰⁵

A találmányt létrehozó munkavállalót is megilleti az a jog, hogy nevét a szabadalmi iratok feltalálói minőségében feltüntessék. Mellőzni kell a feltaláló nevének feltüntetését a nyilvánosságra kerülő szabadalmi iratokon, ha azt a feltaláló írásban kéri.¹⁰⁶

A feltaláló találmánya integritásához fűződő joga már alapesetben, szolgálati jelleg nélkül is korlátozottabban érvényesül a szerzői jog szabályaihoz képest, mivel a feltaláló nem akadályozhatja meg e jogára hivatkozva, hogy a már publikált találmányát továbbfejlesszék, módosítsák.¹⁰⁷ Szolgálati találmány esetében azonban a munkáltató bármikor – akár a bejelentési eljárás előtt, akár a bejelentési eljárás után, sőt még a hasznosítási fázisban is – jogosult a találmányi megoldás kiegészítésére vagy módosítására. Ebből adott esetben következhet, hogy a feltaláló jogosult követelni nevének feltalálóként való feltüntetésének

¹⁰⁴ Lontai Endre – Faludi Gábor – Gyertyánfi Péter – Vékás Gusztáv: Szellemi alkotások joga, Eötvös József Kiadó, Budapest, 2004. (továbbiakban: Lontai – Faludi – Gyertyánfi – Vékás, 2004.) 194-195.o.

¹⁰⁵ Kaprinay, 2012 170. o.

¹⁰⁶ Szt. 7. § (5) bek.

¹⁰⁷ Lontai – Faludi – Gyertyánfi – Vékás, 2004. 195. o.

mellőzését a szabadalmi iratokból.¹⁰⁸ Más szóval a névhez való jog ebben az esetben negatív értelemben illeti meg a feltalálót.

Az invenció titokban tartásához és nyilvánosságra hozásának jogához érdemes hozzáfűzni, hogy alapvetően a feltaláló személyhez fűződő jellegű, azonban vagyoni jogosultságokat is megalapozó jogáról van szó.¹⁰⁹ Ennek oka, hogy a találmányok szabadalmaztathatóságának elengedhetetlen feltétele az újdonság.¹¹⁰ Az Szt. kiemeli, hogy az elsőbbség időpontja előtti bármilyen írásbeli közlés, vagy szóbeli ismertetés újdonságrontó hatású.¹¹¹ Ez alól csak a törvény 3. §-ában¹¹² meghatározott két eset képez kivételt.

A fentiekben megtárgyaltak alapján a szabadalmi igény törvény erejénél fogva a munkáltatót illeti meg, ebből egyenesen következik, hogy a nyilvánosságra hozatal, illetve a titokban tartás joga sem maradhat a feltalálónál. Mihelyt tehát a feltaláló ismerteti találmányát a szolgálati jogosulttal, a nyilvánosságra hozatal joga is átszáll, hacsak nem jelenti ki rögtön a munkáltató, hogy nem tart igényt a szabadalomra. Csécsy György véleménye¹¹³ szerint a feltalálót a szolgálati találmány tekintetében is megilleti a titokban tartáshoz való jog. A munkavállaló ugyanis a polgári jog szabályai szerint nem kötelezhető az invenció munkáltatóval történő közlésére. Ez viszont nem jelenti azt, hogy a fennálló munkajogi jogviszonyból adódóan a munkáltató ne alkalmazhatna munkajogi szankciókat a munkavállalóval szemben.

5.2) Az alkalmazotti találmány feltalálójának személyhez fűződő jogai

Alkalmazotti találmány esetén a szabadalmi igény a feltalálót illeti meg a törvény alapján. Erre tekintettel a munkavállaló személyhez fűződő jogai azonosak a feltalálókat

¹⁰⁸ Csécsy György: A szellemi alkotások joga, Novotni Kiadó, Miskolc, 2007. (továbbiakban: Csécsy, 2007.) 108. o.

¹⁰⁹ Lontai – Faludi – Gyertyánfy – Vékás, 2004. 195. o.

¹¹⁰ Szt. 2. § (1) bek.: „Új a találmány, ha nem tartozik a technika állásához.”

¹¹¹ Szt. 2. § (2) bek.

¹¹² Szt. 3. §: „A 2. § alkalmazásában a technika állásának részeként nem vehető figyelembe a találmánynak az elsőbbség napját legfeljebb hat hónappal megelőző nyilvánosságra jutása, ha az
a) a bejelentővel vagy jogelődjével szemben elkövetett jogsértés következménye, vagy
b) annak eredménye, hogy a bejelentő vagy jogelődje a találmányt a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala elnökének a Magyar Közlönyben közzétett közleményében megjelölt kiállításon bemutatta.”

¹¹³ Csécsy György: Iparjogvédelem, Novotni Kiadó, Miskolc, 1997. (továbbiakban: Csécsy, 1997.) 33-34. o.

általában megillető jogosultságokkal, tehát megilleti őket mind a névjog, feltalálói minőség elismerésének joga, az integritáshoz való jog és a nyilvánosságra hozatalhoz való jog is.¹¹⁴

¹¹⁴ Csécsy, 1997. 37. o.

6.) A találmányi díj és a hasznosításért járó díj

6.1) A szolgálati találmányért járó találmányi díj

Mivel a munkaviszony keretében létrehozott megoldásokat a feltaláló köteles a munkáltatónak felajánlani, ezért eszik attól a lehetőségtől, hogy az invencióhoz fűződő vagyoni jogokat gyakorolhassa, valamint elveszti a megoldás feletti rendelkezési jogosultságát. A megoldás titokban tartásával vagy szabadalmaztatásával, illetve annak későbbi hasznosításával járó előnyökre így a munkáltató tesz szert.

Felvetődik a kérdés, hogy amennyiben valaki értékes szellemi alkotást hoz létre - amelyből munkáltatójának jelentős vagyoni előnye származik -, de mindez egy munkaviszony keretében történik, akkor az illető jogosult-e a további juttatásra a munkabéren felül?

Amennyiben ezt a jogi problémát nemzetközi szinten vizsgáljuk, akkor láthatjuk, hogy egyes országokban a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozik, hogy extra juttatásban részesíti-e a munkavállalót. Példának okáért az Amerikai Egyesült Államokban elterjedt az ún. „1 dolláros” gyakorlat, mely szerint mindössze ennyit fizetnek a feltalálónak a találmány hasznosításából befolyt összegből.¹¹⁵

Hazánkban a feltalálók számára kedvező díjazási gyakorlat terjedt el. Az Szt. alapján a munkavállaló a munkaszerződéses béren kívüli, azt meghaladó díjazásra is jogosult szolgálati találmánya értékesítése, vagy pedig alkalmazotti találmánya hasznosítása esetén.

A szolgálati találmány díjazásának elvi alapja Bacher Vilmos véleménye¹¹⁶ szerint az, hogy „a munkavállaló a szabadalmaztatható találmány létrehozása útján az alkotó személyiségét tükröző olyan különleges teljesítményt nyújtott, amelynek révén a munkáltatóját monopolhelyzetbe hozta és annak eredményéből részesednie kell.” Ezen felfogás szerint a felek között a találmányi díjazásra vonatkozó jogviszony, egy olyan munkajogviszonytól függetlenül fennálló polgári jogi jogviszony, mely a munkajogviszony megszűntét követően is fennmarad.

¹¹⁵ Az „1 dolláros” konstrukció is bonyolultabb, mint azt a neve sejteti, ugyanis a munkaszerződés szerinti fizetés tartalmaz egy „feltalálói átalánydíjat”, amivel a fizetés magasabb azon ügyintézői munkát végző munkavállalók fizetésénél, akik munkaköre nem terjed ki új megoldások kidolgozására. Buzás Norbert: Innovációmenedzsment a gyakorlatban, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2007. 153. o.

¹¹⁶ Bacher, 2001. 4. o.

Már a régi szabadalmi törvényünk is kimondta, hogy a szolgálati találmány feltalálóját díjazás illeti meg, magáról a díjazásról és annak mértékéről azonban nem tartalmazott rendelkezéseket.¹¹⁷ Ezekről a jogalkotók külön jogszabályban¹¹⁸ rendelkeztek.¹¹⁹ A hatályos Szt. megalkotásakor azonban a jogalkotók felismerve a téma rendkívüli jelentőségét törvényi szintre emelték a találmányi díj szabályozását.

6.1.1) A találmányi díj fizetésének feltételei

Az Szt. rendelkezései alapján a feltalálót a szolgálati találmány értékesítése esetén találmányi díj illeti meg, ha a megoldásra a szabadalmi oltalmat megkapták, az értékesítés megkezdésétől a végleges szabadalmi oltalom megszűnéséig, illetve ha a megoldásra kiegészítő oltalmat¹²⁰ szereztek, úgy a kiegészítő oltalom megszűnéséig.¹²¹ Annak, hogy a díjigény az értékesítés megkezdésétől áll fenn, akkor van jelentősége, ha a szabadalmi bejelentéstől a szabadalmi oltalom megadásáig hosszabb idő telik el (a gyakorlatban általában ez több éves időtartamot is jelenthet). A jogalkotók ezzel biztosították azt, hogy ne csak a szabadalmi oltalom megadását követően keletkezett haszon jelentkezzen a feltalálónál. Ha tehát a munkáltató a találmány értékesítését megkezdte az oltalom megadását megelőzően, akkor a feltaláló jogosult ugyan a találmányi díjra, de igényét csak az oltalom megadását követően érvényesítheti.¹²²

Megilleti továbbá a feltalálót a találmányi díj, ha a munkáltató lemondása vagy a fenntartási díj megfizetésének elmulasztása miatt szűnt meg a szabadalom, az értékesítés megkezdésétől egészen addig az időpontig, mikor is a szabadalom lejárat miatt szűnt volna meg.¹²³ Amennyiben a találmány tárgyára kiegészítő oltalmat nyertek, úgy a díjigény jelen esetben is a kiegészítő oltalom lejártáig illeti meg a feltalálót. Ez a rendelkezés egyértelműen a feltaláló érdekeit védi, hiszen ha a szabadalmi oltalom a húsz éves oltalmi idő lejáta előtt szűnne meg a munkáltató szándékos eljárás cselekménye, illetve mulasztó magatartása

¹¹⁷ 1969. évi II. tv. 9. § (4) bek.

¹¹⁸ 45/1969. (XII. 29.) Korm. Rendelet; 11/1983. (V. 12.) MT rendelet; 77/1989 (VII. 10) MT rendelet

¹¹⁹ A szolgálati találmányok díjazásának régi szabályaira és gyakorlatára lásd: Bacher, 1988. a); Bacher, 1988. b).

¹²⁰ Szt. 22/A. §: „Az Európai Közösség rendeleteiben meghatározott esetben, feltételekkel és időtartamra a találmány tárgya kiegészítő oltalomban részesül azt követően, hogy a szabadalmi oltalom az oltalmi idő lejártával megszűnik.”

¹²¹ Szt. 13. § (1) bek. a)

¹²² Petkó, 2004 23. o.

¹²³ Szt. 13. § (1) bek. b)

eredményeképpen, így nem a feltaláló oldalán jelentkeznek ennek káros anyagi következményei.

Fentebb részletezettek szerint előfordulhat az is, hogy a munkáltató a megoldást előnyös piaci helyzet megszerzése, vagy fenntartása végett titokban tartja, üzleti titokként kezeli.¹²⁴ A találmányi díj ebben az esetben is megilleti a feltalálót az értékesítés megkezdésétől az invenció nyilvánosságra jutásáig, vagy – ha ez későbbi – a megoldásnak a munkáltatóval történt ismertetését követő huszadik év végéig.¹²⁵

Látható, hogy mindhárom felsorolt esetben a találmányi díj az értékesítés megkezdésével illeti meg a feltalálót. Az esetleges jogviták elkerülése végett a törvényben található egy taxatív felsorolás, mely alapján megállapítható, hogy mit kell a szolgálati találmány értékesítésének tekinteni:¹²⁶

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

A feltalálót a hasznosítás, az egyes hasznosítási engedélyek és az átruházás esetén külön-külön illeti meg a találmányi díj. Szintén értékesítésnek minősül, és megilleti a munkavállalót a találmányi díj, ha a szolgálati találmány átruházása, vagy a hasznosítás engedélyezése ellenérték nélkül, ingyenesen történik. A jogalkotó a találmány tökéletesítésére ösztönzi a feltalálót azzal a meghatározással, hogy 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 helyettesítenek.¹²⁷

Találmányi díj jár a külföldi szabadalom, illetve az annak megfelelő más jogi oltalom alapján történő értékesítés esetén is; a hasznosítás után azonban csak akkor, ha azért a feltaláló belföldi szabadalom alapján nem tarthat igényt találmányi díjra.¹²⁸ Ez a rendelkezés véleményem szerint elég nehezen értelmezhető. A jogalkotó itt valószínűleg arra gondolt,

¹²⁴ Ez a „célhoz kötött negatív hasznosítás”, Petkó Mihály szavaival élve. In: Petkó, 2004. 23. o.

¹²⁵ Szt. 13. § (1) bek. c)

¹²⁶ Szt. 13. § (2) bek.

¹²⁷ Szt. 13. § (3) bek.

¹²⁸ Szt. 13. § (5) bek.

hogy az a feltaláló, aki a találmány belföldi értékesítéséből már részesedett, az nem részesülhet további díjazásban a külföldi értékesítésért.¹²⁹

6.1.2) A díjfizetés alanyai és a találmányi díjszerződés

Az Szt. 13. § (4) bekezdése szerint: „a találmányi díjat a munkáltató, közös szabadalom esetén - a szabadalmastársak eltérő megállapodása hiányában - a hasznosító szabadalmastárs köteles fizetni. A hasznosítás engedélyezése és átruházás esetén a jogszerző a díjfizetési kötelezettséget átvállalhatja.”

Főszabály szerint tehát a találmányi díjat a feltaláló a munkáltatótól követelheti. A főszabály alóli egyik kivételt az jelenti, ha közös szabadalom esetén a hasznosító szabadalmastárs fizeti a találmányi díjat. Ez az eset akkor fordulhat elő, ha az egyik szabadalmastárs egyedül hasznosítja a találmányt, és ebből bevétele is származik. A bevétel a szabadalmastársak között a közöttük fennálló szabadalmi hányad arányában megoszlik. Azonban míg a találmány hasznosításához egy szabadalmastárs hozzájárulása is elegendő, addig a hasznosítás harmadik személy részére történő engedélyezéséhez csak közösen adhatnak engedélyt. Az engedélyt csak a bíróság ítélete pótolhatja.¹³⁰

A találmányi díj fizetésének főszabálya alóli második kivétel, ha a munkáltató a hasznosítás engedélyezését, vagy a találmányt harmadik félnek átruházza. Ez azonban nem feltétlenül jelent kivételt a munkáltató díjfizetési kötelezettsége alól. A törvényi megfogalmazásban alkalmazott feltételes módból következik, hogy a jogszerző fél nem köteles átvállalni a találmányi díj fizetésének obligációját. Ebben az esetben, ha az átruházást követően továbbra is a munkáltató köteles a díjfizetésre, úgy a jogszerző harmadik fél kötelezettségeiktől mentes hasznosítási, vagy tulajdonjogot szerez a találmány felett.¹³¹ Ha azonban a jogszerző harmadik fél a díjfizetési kötelezettségeket átvállalja, akkor a Ptk. tartozásátvállalásra vonatkozó szabályait¹³² kell alkalmazni. Hatályos jogunk szerint tehát a

¹²⁹ Vass, 2009. 89. o.

¹³⁰ Szt. 26. § (2)(3) bek.

¹³¹ Vass, 2009. 90. o.

¹³² Ptk. 332. § (1) bek.: *Ha valaki a kötelezettel megállapodik abban, hogy tartozását átvállalja, köteles a jogosult hozzájárulását kérni, ha pedig azt a jogosult megtagadja, a kötelezettet olyan helyzetbe hozni, hogy az a lejáratkor teljesíthessen.*

(2): *Ha a jogosult a tartozásátvállaláshoz hozzájárul, a tartozásátvállaló a kötelezett helyébe lép. Megilletik mindazok a jogok, amelyek a kötelezettet a jogosulttal szemben megillették; a korábbi kötelezettnek a jogosulttal szemben fennálló követelését azonban nem számíthatja be.*

munkáltató szabadon – a feltaláló hozzájárulása nélkül – átruházhatja a találmányt, vagy annak hasznosításának jogát, de a jogszerző fél tartozásátvállalásának érvényességéhez feltétlenül szükséges a feltaláló hozzájárulása.

A feltaláló díjazására a munkáltatóval, a hasznosító szabadalmastárssal, illetve a jogszerzővel kötött szerződése – más néven a találmányi díjszerződés – az irányadó.¹³³ A találmányi díjszerződésre vonatkozó alaki követelmény az írásbeliség.¹³⁴ A szerződésre a Ptk. rendelkezéseit kell alkalmazni.

A szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport megállapította, hogy a találmányi díjszerződés egyszerre több találmányra is vonatkozhat, illetve több feltalálóval is megköthető. A találmányi díjszerződés átalányszerződés, valamint munkáltató által megszabott (pl. belső szabályzat formájában megjelenő) általános szerződési feltételek formájában is létrejöhet.

Azon kérdés megvizsgálására is sor került, hogy lehet-e találmányi díjszerződést kötni a munkavállaló jövőben megalkotandó találmányaira nézve. A munkacsoport arra az álláspontra helyezkedett, hogy mivel kifejezetten ezt tiltó rendelkezés nincs az Szt. szolgálati és alkalmazotti találmányokról szóló fejezetében, és az Szt-nek e kérdésben nincs olyan szabálya, amelytől az Szt. 15. §-ának (2) bekezdése¹³⁵ értelmében nem lehet eltérni.¹³⁶ Ezen álláspontot később a jogalkotók a törvénybe foglalták, és a törvényhelyet kiegészítették a jövőbeni alkotásokra vonatkozó találmányi díjszerződések megkötésének lehetőségével.¹³⁷

2002-ig a feltalálókat egyoldalú kógencia védte,¹³⁸ aminek értelmében a felek egyező akarattal is csak a feltaláló javára térhettek el az Szt. rendelkezéseitől. A 15. § (2) bekezdés módosításával azonban az egyoldalú kógencia megszüntetésre került.¹³⁹

¹³³ Szt. 13. § (6) bek.

¹³⁴ Szt. 15. § (1) bek.

¹³⁵ A munkacsoport jelentésének évében (2000) az Szt. 15. § (2) bekezdésének hatályos szövege: „A szolgálati és az alkalmazotti találmánnyal kapcsolatos jogok és köteleességek tekintetében szerződéssel nem lehet eltérni a törvény olyan szabályától, amely a feltaláló érdekének védelmét szolgálja.”

¹³⁶ Jelentés a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle, 2000. 6. szám, elektronikus publikáció elérhető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/200012/ficsor-2.htm> (2012.08.01.)

¹³⁷ Az Szt. 15. § (2) bek. jelenleg hatályos szövege: „A felek a találmányi díjszerződésre vonatkozó - különösen a 13. § (7)-(9) bekezdéseiben foglalt - rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek. Olyan találmányi díjszerződés is köthető, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a feltaláló jövőben megalkotásra, illetve értékesítésre kerülő találmányaival kapcsolatban (kockázatmegosztásra irányuló találmányi díjszerződés).”

¹³⁸ Az Szt. 15. § (2) bek. 2002 előtt hatályos formáját lásd: 132-es lábjegyzet.

6.1.3) A találmányi díj mértéke

A találmányi díj mértékének megállapítása régi problémája a magyar jogirodalomnak. A 70-es évek előtt a feltalálókat a találmányi díj az úgynevezett népgazdasági eredmény¹⁴⁰ alapján illette meg.¹⁴¹ Ezt a gyakorlatot váltotta fel az 1970-től 1989-ig alkalmazott vállalati hasznos eredmény.¹⁴² A találmányi díj mértékének megállapításához növelhető, illetve csökkenthető díjkulcsokat szabtak meg a jogalkotók, és példálózó felsorolást adtak a díjkulcsot növelő és csökkentő tényezőkről.¹⁴³ 1989-től ismét változott a találmányi díj mértéke megállapításának gyakorlata, egészen 1995-ig a feltalálót a vállalati előnnyel és az annak eléréséhez nyújtott feltalálói hozzájárulással arányos találmányi díj illette meg.¹⁴⁴ Ezt a díjazási rendszert váltotta fel az Szt-vel hatályba lépő licencianalógia rendszere.

Véleményem szerint a szolgálati találmányért járó ellentételezésének alapvető problémája, hogy a felek kötelezettségének teljesítése időben elesik egymástól. A találmányi díjszerződés megkötésére ugyanis általában akkor kerül sor, ha az egyik fél – a feltaláló – már teljesítette kötelezettségét, azaz megalkotta és ismertette munkáltatójával a találmányt. Az Szt. rendelkezései szerint a feltaláló ismertetési kötelezettsége – a fent tárgyaltak szerint – a megoldás megalkotását követően haladéktalanul fennáll. A munkáltatót pedig a találmány feletti rendelkezés attól függetlenül megilleti, hogy a találmányi díjról megállapodott-e már a feltalálóval. A találmányi díjszerződés azonban előre is megköthető, mint ahogy azt az előző fejezetben megemlítettem. Ezzel kapcsolatosan viszont a Legfelsőbb Bíróság aggályának adott hangot: *„A találmányi díjszerződések más díjszerződésekhez képest számos eltérő sajátossággal rendelkeznek. Az eltérés elsősorban abból származik, hogy a feltaláló díjkövetelése általában jövőbeli bizonytalan eseménytől, a szolgálati találmány értékelésétől függően kerül meghatározásra, és ez önmagában is kockázati elemeket tartalmaz. További sajátossága e szerződésnek, hogy a szolgálati találmánnyal, illetve az elnyert szabadalommal a jogszabály [Szt. 9. § (2) bekezdése] rendelkezése folytán a munkáltató (a szerződés egyik*

¹³⁹ 2001. évi XLVIII. tv. 67. § (1) bek. f) állapította meg az Szt 15. § (2) bek. módosítását.

¹⁴⁰ A népgazdasági eredmény intézményéről bővebben lásd: Perédi, 1956.

¹⁴¹ 29/1959. (V. 10.) Korm. Rendelet az újításokról és találmányokról 9. §

¹⁴² 45/1969. (XII. 29.) Korm. Rendelet a szolgálati találmányért járó díjazásról és a találmányokkal kapcsolatos egyes intézkedésekről 3. § (4)

¹⁴³ 11/1983. (V. 12.) MT rendelet 4. § bek.

¹⁴⁴ 77/1989. (VII. 10.) MT rendelet 3. § (1) bek.

alanya) rendelkezik, ezért az ellenszolgáltatás (a díj) mértékének meghatározásánál a hagyományos értelemben vett forgalmi értékviszonyok nem jöhetnek szóba.”¹⁴⁵

A találmányi díj mértékéről az Szt. 13. §-ának (7)-(9) bekezdései tartalmazzak rendelkezéseket. A 15. § (2) bekezdése rámutat ezek diszpozitív voltára, hiszen azoktól a felek egyező akarattal eltérhetnek. A törvényszöveg szerint: *„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 szabadalmastársnak fizetnie kellene.”¹⁴⁶* Ezt a találmányi díj és a licencia ellenértéke közötti arányosságot licencia-analógiának nevezhetjük, ennek alapulvételével kell kiszámolni, hogy a szolgálati találmány hiányában milyen mértékű licenciadíj fizetési kötelezettség terhelne a munkáltatót és ehhez kell arányosítani a szolgálati találmány feltalálóját megillető találmányi díjat.¹⁴⁷

A licencia-analógia kétes megítéléssel bír a jogirodalomban. Egyes vélemények szerint az analógia segítségével legfeljebb megközelítő értékeket kaphatunk, mivel a módszer feltételezi az egy-egy iparágban, műszaki területen szokásos licenciadíj mértékének ismeretét, és ezen adatok beszerzése nem egyszerű feladat.¹⁴⁸ Ezzel szemben olyan állásponttal is találkozhatunk, mely szerint nehezen képzelhető el, hogy valamely – kutatás, fejlesztési céllal munkavállalókat alkalmazó – nagyvállalat – különösen, ha multinacionális vállalatról van szó - ne ismerné, illetve ne ismerhetné meg a licencforgalmat, vagy az ahhoz kapcsolódó árakat a fejlesztés szempontjából érintett területen.¹⁴⁹

A licenciadónak fizetendő licenciadíj alapja a licencia hasznosításának időszaka alatt várt többletjövedelem vagy megtakarítás. A licencia ellenértékének fizetési módja lehet egyösszegű kifizetés (upfront), meghatározott eredmény eléréséhez kötött egyösszegű kifizetés (milestone), vagy értékesítési forgalom arányos, százalékos típusú licencia díj (royalty), vagy ezek kombinációja. Az egy összegben meghatározott átalányt másképpen lump sum-nak is nevezhetjük.¹⁵⁰ A szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó

¹⁴⁵ BH 1989.227, a határozat még a régi szabadalmi törvény alapján született.

¹⁴⁶ Szt. 13. § (7) bek.

¹⁴⁷ A díjazás mértékének forgalmi viszonyokra építő meghatározása, alapvető polgári jogi követelmény a kötelek jogában, lásd: Ptk. 201. § valamint PK 267. sz.

¹⁴⁸ Molnár, 2011. 72. o.

¹⁴⁹ Bacher, 2001. 6. o.

¹⁵⁰ Molnár István: Szellemi tulajdon menedzsment és technológia-transzfer, InnovAID Innovációs és Gazdasági Tanácsadó Kft. Kecskemét, 2008. (továbbiakban: Molnár, 2008.) 136. o.

szabályozás felülvizsgálatával megbízott munkacsoport véleménye szerint a licencianalógia módszerével nem összeegyeztethetetlen az egyösszegű találmányi díjazás, mivel ha a licencakereskedelmi viszonyok ismeretében megállapítható a technológiának a piacon elérhető maximális értéke, akkor a találmányi díj maximumát is meg lehet állapítani.¹⁵¹ Ezzel az állásponttal szemben áll Bacher Vilmos véleménye, szerinte a munkacsoport érvelése megalapozatlan, és az egyösszegű találmányi díjazás nem biztosítja azt az arányosságot a találmányi díj és a licenciadíj között, amelyet az Szt. 13. § (7) előír.¹⁵²

Véleményem szerint Bacher Vilmos meglátása a helyes: a találmányi díj és a licenciadíj közötti arányosságot forgalomarányos, százalékban meghatározott díjazási módszerrel lehet legjobban érvényre juttatni. Meglátásom szerint az arányosság biztosításának legmegfelelőbb jogi eszköze az ún. *best seller klauzula*¹⁵³, melyet a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvényünk tartalmaz. Ezen klauzula alkalmazása a szabadalmi jogban megfelelően biztosíthatja a feltalálói érdekek védelmét, fordított alkalmazása¹⁵⁴ pedig a munkáltató érdekében juttathatja érvényességre a díjazás arányosságát.

A licenciadíj általában a licenciavevőnél előállított, vagy forgalomba hozott termékek nettó értékesítési árbevétele alapján kerül meghatározásra. Ezt a megoldást főleg akkor alkalmazzák, ha a hasznosítás eredménye az árbevétellel egyenesen arányosan jelentkezik. Ebből a nettó értékesítési árbevételből, mint vetítési alapról kerülhet sor a licenciadíj megállapítására. Az, hogy a nettó értékesítési árbevétel hány százaléka kerül licenciadíjként rögzítésre iparáganként változó lehet. Amennyiben egy nagyobb berendezésnek, folyamatnak csupán egy részét képezi az adott műszaki megoldás, és ezért az egész terméken egységesen megjelenő gazdasági előnyhöz csak egy részben járul hozzá, akkor a találmányi díj a vetítési alapról a fentiek szerint százalékosan meghatározott díjnak is csak akkora részét képezi, amekkora részben az adott megoldás a teljes, értékteremtő folyamatot elősegítette. Ez az

¹⁵¹ Jelentés a szolgálati és alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle, 2000. 6. szám, elektronikus publikáció elérhető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/200012/ficsor-2.htm> (2012.08.01.)

¹⁵² Bacher Vilmos érvelését a százalékos találmányi díjazás mellett részletesen lásd: Bacher 2001. 7. o.

¹⁵³ 1999. évi LXXVI. tv. a szerzői jogról, 48. §: „A polgári jog általános szabályai szerint a bíróság akkor is módosíthatja a felhasználási szerződést, ha az a szerzőnek a felhasználás eredményéből való arányos részesedéshez fűződő lényeges jogos érdekét azért sérti, mert a mű felhasználása iránti igénynek a szerződéskötést követően bekövetkezett jelentős növekedése miatt feltűnően nagyválik a felek szolgáltatásai közötti értékkülönbség.”

¹⁵⁴ Fordított best seller klauzula: mivel a kutatóhelyi találmányok igen gyakran még további fejlesztésre szorulnak, logikus lehet az a megoldás, hogy a találmány piacosításának egyes mérföldköveinek elérését követően az kutatóintézeti feltaláló már csökkentett mértékű, százalékban kifejezett találmányi díjban részesüljön. (Molnár, 2011. 73. o.)

ügynevezett fedési hányad, amelyhez képest további korrekciós tényezők is befolyásolhatják a feltalálót megillető találmányi díj összegét.¹⁵⁵

Ilyen befolyásoló tényező lehet például a munkáltatónak a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulása, vagy a feltaláló munkaviszonyból eredő kötelessége, így például külön értékelhető, hogy a feltalálót konkrétan a feladat kidolgozására alkalmazták-e, vagy pedig kutató-fejlesztő munka körében, a kiadott feladat teljesítésén túlmenően saját kezdeményezése által felvetett feladatot oldott-e meg. A titokban tartott találmány esetén számításba kell venni a feltalálót az oltalomszerzés elmulasztása folytán érő hátrányokat is.¹⁵⁶

Az arányosság fennáll a hasznosítás engedélyezése, illetve a szabadalom átruházása esetén is. A találmányi díjnak itt a hasznosítási engedély, illetve az átruházás ellenértékével, vagy a hasznosítás ellenérték nélküli engedélyezéséből, illetve az ingyenes átruházásból származó gazdasági előnnyel kell arányban állnia.¹⁵⁷

Tekintve, hogy lehetetlen egy olyan általános sémát kidolgozni, amely minden kutatási projectre objektíve meghatározná a fentebb ismertetett tényezőket (vetítési alap, fedési hányad, munkáltatói hozzájárulás, feltaláló munkaviszonyból származó kötelességei) ezért a találmányi díj mértékét minden esetben szubjektív módon kell meghatározni. A licencia-analógia széleskörű lehetőségeket biztosít a munkáltató és a munkavállaló számára a találmányi díj meghatározásának kérdésében, hiszen az alapjául szolgáló licenciadíj megállapítására nincs jogszabályi előírás.

6.2) Az alkalmazotti találmány hasznosításáért járó díj

Az alkalmazotti találmány hasznosítására való jog ellenében járó díjakat a munkáltató köteles megfizetni. Több munkáltató esetén - eltérő megállapodásuk hiányában - a hasznosító munkáltató köteles fizetni a feltalálónak.¹⁵⁸

A feltaláló díjazására jelen esetben is a munkáltatóval kötött szerződés az irányadó,¹⁵⁹ melynek - a szolgálati találmány esetében kötött találmányi díjszerződéshez hasonlóan –

¹⁵⁵ Molnár, 2011. 72-73. o.

¹⁵⁶ Szt. 13. § (9) bek.

¹⁵⁷ Szt. 13. § (8) bek.

¹⁵⁸ Szt. 14. § (1) bek.

¹⁵⁹ Szt. 14. § (2) bek.

szintén alaki érvényességi kelléke az írásbeliség.¹⁶⁰ Az Szt. itt is megengedi a feleknek, hogy amennyiben ezzel kapcsolatosan megegyezik az akaratuk, a törvényben foglaltaktól eltérhetnek.

A hasznosításért járó díj összegének megállapításánál is érvényesek a szolgálati találmányoknál leírtak. Alkalmazotti találmány esetében is a licencia-analógia módszerét alkalmazza a joggyakorlat, a találmány hasznosítására való jog ellentételezéseként olyan mértékű díj jár, amelyet a munkáltatónak - a találmány tárgya szerinti műszaki területen kialakult licenciaforgalmi viszonyokra figyelemmel - szabadalmi licenciaszerződés alapján a találmány hasznosítására adott engedély fejében fizetnie kellene.¹⁶¹

Itt jegyzem meg, hogy amennyiben a felek a találmányi díj, vagy a hasznosításért járó díj pontos összegéről nem tudnak megegyezni, úgy a bíróság hatáskörébe tartozik a döntés az összeg megállapításáról.¹⁶²

¹⁶⁰ Szt. 15. § (1) bek.

¹⁶¹ Szt. 14. § (3) bek.

¹⁶² Szt. 16. § (1) bek.

Összegzés

Kutatási célkitűzésemnek megfelelően mind a szolgálati, mind az alkalmazotti találmányok jogi szabályozásának hátterét mélyreható vizsgálat alá vettem. A munkaviszony keretében létrehozott találmányok jogtörténeti fejlődéséről szóló fejezetben rávilágítottam arra, hogy a magyar jogtudomány úttörő szerepet játszott a dolgozat tárgyát képező jogterület fejlődésében.

A dolgozat további részeiben a munkáltató és a munkavállalók viszonyáról, jogaikról, kötelezettségeikről igyekeztem teljes képet adni a hatályos magyar jogszabályok és a témához kapcsolódó jogirodalom tükrében.

Kutatásom során arra a megállapításra jutottam, hogy bár a jogalkotók igyekeztek a felek jogait és kötelezettségeit kiegyensúlyozni, a feleket egyenrangúvá tenni, még vannak olyan részterületei a munkaviszonyban létrehozott találmányok jogterületének, melyek további megfontolást, átgondolást igényelnek (lásd pl: ideiglenes szabadalmi oltalomról történő lemondás esetén a feltaláló ügyfélként történő bevonása az eljárásba).

Továbbra is fenntartom azon véleményemet, hogy az iparjogvédelem területén belül kiemelkedő fontossággal bír a szolgálati és alkalmazotti találmány jogintézménye, hiszen a XXI. századi innovációs tendenciákat megfigyelve, a társadalom számára leglényegesebb újítások általában a magánszemélyek zsenialitásának és a nagyvállalatok tőkeerejének szimbiózisából születnek.

Miként a szabadalmi jog egészére, erre a jogterületre is vonatkozik azon megállapítás, hogy a szabályozásnak, a jogtudománynak folyamatosan fejlődnie kell a technikai és társadalmi változásokkal együtt. A folyamatos jogfejlődés mellett azonban fontos célkitűzésként jelenik meg az is, hogy a szolgálati jogviszonyban álló felek között biztosítva maradjon az egyensúly, mindkét fél számára kölcsönösen jövedelmezőnek kell maradnia az együttműködésnek.

Végül, de nem utolsó sorban, e jogterület kiemelkedő fontosságához hozzájárul az is, hogy jelen korunk gazdasági válságának egyik ellenszere nem más, mint a kutatás/fejlesztés, az innováció ereje. A kutatás/fejlesztési tevékenység pedig elsősorban a munkahelyi környezetben központosul, ezzel a jogterület megfelelő szabályozása nem csak a munkáltató és munkavállaló viszonyában, de közgazdasági szempontból is kiemelt jelentőséggel bír.

Felhasznált szakirodalom

- Bacher, 1988 a) = Bacher Vilmos: A szolgálati találmányok díjazása joggyakorlatának időszerű kérdései (I.), Magyar Jog, 1988. 4. szám, 343-350. o.
- Bacher, 1988 b) = Bacher Vilmos: A szolgálati találmányok díjazása joggyakorlatának időszerű kérdései (II.), Magyar Jog, 1988. 5. szám, 411-421. o.
- Bacher, 2001 = Bacher Vilmos: A feltalálói jogok védelmében, Gazdaság és Jog, 2001. 6. szám, 3-8. o.
- Buzás, 2007 = Buzás Norbert: Innovációmenedzsment a gyakorlatban, Akadémiai Kiadó, Budapest, 2007.
- Csécsy, 1997 = Csécsy György: Iparjogvédelem, Novotni Kiadó, Miskolc, 1997.
- Csécsy, 1998 = Csécsy György: A know-how definiálásának problémái, Magyar Jog, 1998. 12. szám 740-743. o.
- Csécsy, 2007 = Csécsy György: A szellemi alkotások joga, Novotni Kiadó, Miskolc, 2007.
- Gazda, 1968 = Gazda István: Gondolatok a „know-how” problémájáról, Hozzászólás dr. Világhy „A know-how problémája” c. cikkéhez, Újítók Lapja, 1968. 20. szám 16-17. o.
- Görög, 2012 = Görög Márta: A know-how védelmének alapvető kérdései, HVG Orac Lap és Könyvkiadó Kft., Bp. 2012.
- Jenovai – Papp – Strihó - Szeghő, 2011 = Jenovai Petra – Papp Tekla – Strihó Krisztina – Szeghő Ágnes: Atipikus szerződések, Lectum Kiadó, Szeged, 2011.
- Kaprinay, 2012 = Dr. Kaprinay Eszter: Gondolatok a munkaviszony keretében megalkotott találmányokról, VII. KHEOPS Tudományos Konferencia® „Aktuális gazdasági és társadalmi attitűdök Magyarországon”, előadáskötet, 2012. 164-173. o.
- Lontai, 1987 = Lontai Endre: Polgári jog. A szellemi alkotások joga, egységes jegyzet, Tankönyvkiadó, Bp., 1987.
- Lontai – Faludi – Gyertyánfy – Vékás, 2004 = Lontai Endre – Faludi Gábor – Gyertyánfy Péter – Vékás Gusztáv: Szellemi alkotások joga, Eötvös József Kiadó, Budapest, 2004.

- Molnár, 2008 = Molnár István: Szellemi tulajdon menedzsment és technológia-transzfer, InnovAID Innovációs és Gazdasági Tanácsadó Kft. Kecskemét, 2008.
- Molnár, 2011 = Molnár István: Szabadalmi anyagi jogi problémák és megoldási elképzelések közfinanszírozású kutatóhelyeken, Doktori disszertáció (műhelyvita dolgozat), 2011. A dolgozat megtekinthető: <http://doktori.bibl.u-szeged.hu/1426/> (2012.07.29.)
- Pál – Radnay – Tallián – Molnár, 2011 = Pál Lajos – Radnay József – Tallián Blanka – Tálné Molnár Erika: Munkajogi Kézikönyv, HVG Orac Lap és Könyvkiadó Kft., Bp. 2011.
- Perédi, 1956 = Perédi Károly: A népgazdasági eredmény értékeléséről, Újítók Lapja, 1956. 20. szám, 10-11. o.
- Petkó, 2004 = Petkó Mihály: A szolgálati és alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján, Gazdaság és Jog, 2004. 2. szám, 20-24. o.
- Szalma, 2006 a) = Szalma József: A munkahelyi (szolgálati, alkalmazotti) találmányi jogról, Jogtudományi Közlöny, 2006. 1. szám, 9-19. o.
- Szalma, 2006 b) = Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban, Magyar Jog, 2006. 2. szám, 77-84. o.
- Szarka, 1996 = Dr. Szarka Ernő: Iparjogvédelem Magyarországon, 100 éves a Magyar Szabadalmi Hivatal, Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle 1996. április, elektronikus publikáció
megtekinthető: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/199604/fszarkacikk.html#6y> (2012.07.29.)
- Tokár, 1969 = Tokár Péter: Megszületett az új szabadalmi törvény, Újítók Lapja, 1969. 8. szám, 3-4. o.
- Vass, 2009 = Vass Orsolya: A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások szabályozása a magyar jogrendszerben, Pécsi Munkajogi Közlemények, 2009. 1. szám, 75-94. o.