

Lukács Manuéla Linda

Polgári Jogi Tanszék

Témavezető: Darázs Lénárd

SZOLGÁLATI ÉS ALKALMAZOTTI SZELLEMI ALKOTÁSOK A MAGYAR JOGBAN

A szellemi alkotások a gazdasági fejlődésnek és a jólét megteremtésének „motorjai”. A tudás, információ, alkotókészség és találmányosság, amelyek a működőképes gazdaság és a szociális jólét hajtóerőiként egyre gyorsuló ütemben váltják fel a hagyományos anyagi javakat, mint amilyen például a termőföld, a fizikai munkaerő vagy a tőke. Általánosan elfogadott tény, hogy a tudásnak és az innovációnak a jelenlegi gazdasági növekedésben jelentős a szerepe. A neves közgazdász, Paul Romer szerint a gazdasági növekedés tényleges hajtóereje a tudás felhalmozása. A szellemi vagyon a vállalatok fennmaradása és jövőbeni teljesítménye szempontjából egyre inkább meghatározó tényező.

A szabadalmak, a szerzői és a szerzői joghoz kapcsolódó jogok, a védjegyek, a földrajzi árujelzők és az üzleti titkok a vállalat értékében meghatározó tényezők, így a szellemi alkotások az egyik legértékesebb vagyontárgyak a kereskedelmi ügyletekben. A cégek hajlandósága találmányaik szabadalmaztatására szintén erősödött világszerte, ami különösen jól megfigyelhető Japánban, az Amerikai Egyesült Államokban és Európában. Japánban 95 évet vett igénybe az első egymillió szabadalom megadása, míg ezt követően ugyanennyi szabadalom megadására már csak 15 évet kellett várni.

A szabadalmak alapvetően négyféleképpen működhetnek közre a gazdasági fejlődés előmozdításában: a szabadalmi információ megkönnyíti a technológia-átadást és a befektetéseket; a szabadalmak ösztönzik a kutatás-fejlesztést az egyetemeken és a kutatóintézetekben; a szabadalmak az új technológiák és üzleti vállalkozások katalizátoraiként hatnak; és a vállalkozások felhalmozzák és felhasználják a szabadalmakat a hasznosítás, a vegyesvállalatok létrehozása és más jövedelemtermelő ügyletek során. A szabadalmak a nemzeti innováció, a kutatás-fejlesztés, a termékfejlesztés és a vállalati ügyletek hatékony mozgatórugói.¹

¹ IDRIS 2005.

Sajnos a hazai szabadalmi bejelentések száma 2000 és 2010 közötti időszakban 810-ről 646-ra csökkent. Az egyéni bejelentések 648-ról 471-re csökkentek, míg az intézményi bejelentések 162-ről 175-re nőttek.²

A fentiekben kifejtettek alapján fontosnak tartom a szellemi alkotások védelmét, különösen a szolgálati, alkalmazotti találmányok, szolgálati művek bemutatását, miután a jelenlegi gazdasági helyzetben a vállalati keretek között születő ötletek megvalósítására adottabbak a lehetőségek.

1. Szolgálati és alkalmazotti találmányok

1.1. A szolgálati és alkalmazotti találmány fogalma

A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (1. §-ának megfelelően a szabadalmazható minden új, feltalálói tevékenységen alapuló, iparilag alkalmazható találmány a technika bármely területén. Összefoglalva a szabadalom a találmányok jogi oltalmát biztosítja, amely a tulajdonos számára a versenytársakhoz képest előnyösebb pozíciót teremt a termékek és technológia piacán.³

Akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki, annak találmánya szolgálati találmánynak minősül.⁴ A munkaköri kötelesség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra. Mindaz, amit a munkavállaló a felettesének írásbeli, szóbeli, vagy akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában a munkaviszonyból folyó munkaköri kötelességnek minősül.⁵ Az általánosságban megállapítható, munkakörétől függetlenül a munkahelyi felettesétől kapott utasítás önmagában megalapozza a munkaköri kötelezettség körébe tartozást. A magasan kvalifikált műszaki szakember a munkaköri kötelezettségének tesz eleget akkor is, ha a feladatát az átlagosat meghaladó színvonalon teljesíti. Az ennek eredményeként kidolgozott műszaki megoldásra tett szabadalmi bejelentés alapját képező találmány szolgálati találmánynak minősül (1995. évi XXXIII. tv. 9. §, 1992. évi XXII. tv. 103. §).⁶ A szervezeti és működési szabályzata – konkrét munkaköri leírás hiányában –

² Magyar Szabadalmi Hivatal Éves jelentése 2010, 44. o.

³ www.sztnh.hu/kiadv/ingy_magy/utmutatok/01_talalmanyok_szabadalmi_oltalma.pdf (letöltés: 2012. 03. 31.)

⁴ 1995. évi XXXIII. törvény 9. § (1) bek.

⁵ LB. Pf. IV. 22.739/1997.

⁶ EBH 2003.948.

önmagában nem bizonyítja, hogy a megoldás kidolgozása munkaviszonyból folyó kötelezettség.⁷

A szolgálati jelleg megállapítása során nem releváns, hogy a feltaláló megoldásán munkaidőn kívül nem a munkáltató által rendelkezésére bocsátott eszközökkel dolgozott, ezen körülmények a díjazás megállapításánál bírnak relevanciával.⁸

A szolgálati találmány után röviden definiálni szükséges az alkalmazotti találmány fogalmát rámutatva a különbségre. Míg a szolgálati találmány esetén a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelessége a szabadalom tárgyába eső megoldás kidolgozása, addig az alkalmazotti találmánynál éppen ez a kötelezettség hiányzik. Az, aki olyan találmányt dolgoz ki anélkül, hogy munkaviszonyból eredő kötelessége lenne, amelynek hasznosítása munkáltató tevékenységi körébe tartozik, annak találmánya alkalmazotti találmánynak minősül.⁹

1.2. Munkáltató jogai és kötelezettségei a szolgálati és alkalmazotti találmány esetében

Szolgálati találmány esetében a szabadalom a munkáltatót illeti, mint a feltaláló jogutódját.¹⁰ A szolgálati találmányra vonatkozó szabadalmi igényjogosultság ex lege, a törvény erejénél fogva száll át a munkáltatóra, amint a szolgálati találmányt a feltaláló megalkotja.¹¹ Ezzel szemben az alkalmazotti találmányra a feltalálót illeti meg a szabadalom, és a munkáltató csak nem kizárólagos hasznosításra jogosult. A munkáltató további hasznosítási engedélyt nem adhat. A munkáltató megszűnése vagy szervezeti egységének kiválása esetén lehetséges a hasznosítási jog átszállása, egyéb esetben nincs mód sem az átszállásra, sem az átruházásra.¹²

A feltaláló köteles a szolgálati és az alkalmazotti találmányt annak megalkotását követően haladéktalanul ismertetni a munkáltatójával.¹³ A törvény nem rendezi, hogy mi tekinthető a találmány megalkotása időpontjának, így bizonytalanság övezi, hogy pontosan mikor kell közölnie a munkavállalónak a munkáltatóval a találmány létrejöttét. Az alkotás létrejöttének megállapításához segítséget nyújthat-

⁷ BH 1993.546.

⁸ BH 1990.98.

⁹ 1995. évi XXXIII. törvény 9. § (2) bek.

¹⁰ 1995. évi XXXIII. törvény 10. § (1) bek.

¹¹ „Jelentés a szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről” (a továbbiakban: Jelentés) 2000

¹² 1995. évi XXXIII. törvény 10. § (2) bek.

¹³ 1995. évi XXXIII. törvény 11. § (1) bek.

nak a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló törvény 1-5. §-aiban meghatározott szabadalmazhatósági kritériumok, hiszen a végcél a találmány szabadalommal oltalmazása. Az alkotás létrejöttének mondhatjuk, ha meghatározható a találmány által megoldandó feladat, a találmány tárgya, annak alkalmazási területe, körbe határolható az igényelhető oltalom terjedelme, a megoldás iparilag alkalmazható és a technika állásához képest új, haladást jelent.¹⁴

A munkáltató a találmány ismertetésétől számított kilencven napon belül köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e, illetve hasznosítani kívánja-e az alkalmazotti találmányt.¹⁵ Abban az esetben, ha a munkáltató nem tart igényt a találmányra, vagy elmulasztja megtenni nyilatkozatot, a szolgálati találmánnyal a feltaláló rendelkezhet.¹⁶ Amennyiben a munkáltató a szolgálati találmányra nem tart igényt, ezzel hozzájárul ahhoz, hogy a találmánnyal a feltaláló rendelkezzen, a munkáltatót megillető szabadalmi igény a feltalálóra száll át, így a továbbiakban a találmány elveszti szolgálati jellegét.

Az alkalmazotti találmány esetén a szabadalom a feltalálót a munkáltató hasznosítási jogának terhe nélkül illeti meg, ha a munkáltató ehhez hozzájárul, vagy ha a munkáltató a hasznosításra vonatkozó nyilatkozat megtételét elmulasztja.¹⁷ Míg a szolgálati találmány esetén a szabadalmi igény a munkáltatót illeti meg, és ebből adódóan a munkáltató viseli a szabadalmaztatással kapcsolatos költségeket, addig az alkalmazotti találmánynál az igény a feltalálót illeti, és ezzel az oltalom megszerzésével kapcsolatos költségeket a feltaláló viseli. Elképzelhető hogy a feltaláló munkavállaló nem tudja kifizetni az eljárással kapcsolatos költségeket és nem teszi meg a bejelentést. Amennyiben a feltaláló még sem él a szabadalom bejelentésével, akkor a munkáltató eszik annak lehetőségétől, hogy a tevékenységi körébe eső oltalmazott megoldásra hasznosítására legyen jogosult.¹⁸

1.3. A szolgálati találmány szabadalmaztatása

A munkáltató a szolgálati találmány ismertetését követő ésszerű időn belül köteles szabadalmi bejelentést tenni, és köteles az általában elvárható gondossággal eljárni a szabadalom megszerzése érdekében.¹⁹ A munkáltató annak ellenére, hogy

¹⁴ PETKÓ 2004, 22. o.

¹⁵ 1995. évi XXXIII. törvény 11. § (2) bek.

¹⁶ 1995. évi XXXIII. törvény 11. § (4) bek.

¹⁷ 1995. évi XXXIII. törvény 11. § (5) bek.

¹⁸ PETKÓ 2004, 22. o.

¹⁹ 1995. évi XXXIII. törvény 12. § (1) bek.

elismeri, hogy a találmány ismertetés időpontjában megfelelt a szabadalmazhatóság kritériumainak, nem köteles szabadalmi bejelentést tenni, vagy a tett bejelentést visszavonhatja, és a megoldást titokban tartja és üzleti titkot képező megoldásként hasznosítja. A munkáltató e döntéséről köteles tájékoztatni a feltalálót.²⁰ Vita esetén a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a megoldás az ismertetés átvételének időpontjában nem felelt meg szabadalmazhatóság kritériumainak, illetve hogy a találmányt üzleti titokként kívánja kezelni.²¹ A titokban tartott találmány szabadalmazhatóságával kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak. A Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala mellett működő iparjogvédelmi szakértő testület megbízás alapján vagy a bíróság megkeresésére szakértői véleményt ad a titokban tartott találmány szabadalmazhatóságával kapcsolatos ügyben.²²

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.²³

1.4. Találmány értékesítése és a találmányi díj

A szabadalmi törvény 13. § (2) bekezdése értelmében értékesítésének kell tekinteni nemcsak a találmány hasznosítását, hanem a hasznosítás mellőzését is, feltéve, ha ez előnyös piaci helyzet teremtése vagy fenntartása érdekében történik, a hasznosítás más részére történő engedélyezését, s végül a szabadalmi igény vagy a szabadalom teljes vagy részleges átruházását is.

Találmányi díj illeti meg a feltalálót, ha a találmányt szabadalom védi, az értékesítés megkezdésétől a végleges szabadalmi oltalom megszűnéséig. Ha a találmány végleges szabadalmi oltalma a munkáltató lemondása vagy a fenntartási díj megfizetésének elmulasztása miatt szűnt meg, az értékesítés megkezdésétől addig az időpontig, amikor a szabadalom lejárt miatt szűnt volna meg, szintén megilleti a feltalálót a találmányi díj.²⁴ A szabadalom megsemmisítése iránt indított eljárás esetén a díjazás felfüg-

²⁰ 1995. évi XXXIII. törvény 12. § (2) bek.

²¹ 1995. évi XXXIII. törvény 12. § (3) bek.

²² PETKÓ 2004, 22. o.

²³ 1995. évi XXXIII. törvény 12. § (4) bek.

²⁴ BH 1992.169.

geszthető, azonban nem eredményezheti az igény elvesztését.²⁵

A találmányi díjra való jogosultság szempontjából különbséget kell tenni a szabadalmi oltalom lemondás folytán történő megszűnése és a szabadalom megsemmisítése között. Míg a lemondásnál van szabadalom, tehát a szabadalmazhatóság követelményeit kielégítette a megoldás, és így a feltalálót találmányi díj megilleti, addig szabadalom megsemmisítése esetén a bejelentett megoldás kezdettől fogva nem elégítette ki a szabadalmazhatóság követelményeit, tehát nincs szabadalom, s ezért találmányi díj sem jár. A feltalálót akkor is megilleti a díj, ha az értékesítés az oltalom keletkezése előtt történik.²⁶ A találmányi díj akkor is jár, ha a találmányt titokban tartják, az értékesítés megkezdésétől a találmány nyilvánosságra jutásáig, vagy – ha ez a későbbi – a találmánynak a munkáltatóval történő ismertetésétől számított húsz év elteltéig.²⁷ A találmányi díj a feltalálót akkor is megilleti, ha a szabadalmas ingyenesen engedélyezi a szabadalom hasznosítását. Szolgálati találmány esetén a munkáltatót kártérítési felelősség csak akkor terheli, ha a szabadalmat rosszhiszemű magatartásával megsemmisítetteti, és ezáltal elüti a feltalálót az őt jogosan megillető találmányi díjtól [Ptk. 339. § (1) bek.].²⁸ A hasznosítása esetén találmányi díj megállapításánál az adott eset összes körülményének figyelembevételével kell vizsgálni, hogy a megoldás kidolgozásához milyen mértékben járult hozzá az egyéni kezdeményezés, a munkáltató utasítása, a munkakör betöltése során szerzett tapasztalat, a munkáltatónál korábban elért kísérleti eredmények, a munkáltató által nyújtott műszaki és egyéb természetű segítség.

A szolgálati találmányokért járó díjazás mértékének meghatározása már csak azért is problematikus, mivel a találmány megalkotását követően azt haladéktalanul ismertetni kell a munkáltatójával, e kötelességének teljesítését a feltaláló nem halaszthatja el a találmányi díjról való megállapodásig, így a találmányi díjszerződés megkötésére általában akkor kerül sor, amikor a feltaláló teljesítette a szolgáltatását, azaz megalkotta és ismertette a találmányt a munkáltatójával. A munkáltatót a szolgálati találmány feletti rendelkezési jog attól függetlenül megilleti, hogy a találmányi díjról megállapodott-e a feltalálóval.²⁹

A találmányi díjszerződések számos eltérő sajátosságot mutatnak más szerződésekhez képest. A fentebb kifejtett körülményeken kívül az eltérés oka visszavezethető arra is, hogy a feltaláló díjkövetelése általában jövőbeli bizonytalan

²⁵ BH 1989.64.

²⁶ BH 1992.168.

²⁷ BH 1990.213.

²⁸ BH 1977.372.

²⁹ Jelentés 2000, 6. o.

eseménytől, a szolgálati találmány értékesítésétől függően kerül meghatározásra, és ez önmagában is kockázati elemeket tartalmaz. További sajátossága e szerződésnek, hogy a szolgálati találmánnyal, illetve az elnyert szabadalommal a jogszabály rendelkezése folytán a munkáltató rendelkezik, ezért az a díj mértékének meghatározásánál a hagyományos értelemben vett forgalmi értékviszonyok nem jöhetnek szóba.³⁰

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 fizetnie kellene.³¹ Továbbá a díj mértékének megállapítása során tekintetbe kell venni a munkáltatónak a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulását, és a feltaláló munkaviszonyból eredő köteleseit is.³² 2002. január 1-jétől azonban a feltalálót védő arányos díjazási (licenciaanológia) követelményétől a jogalkotó eltérést engedett. A feleknek módjukban áll olyan találmányi díjszerződést is kötni, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a jövőben megalkotásra és értékesítésre kerülő találmánnyal kapcsolatban. A szakirodalom kockázatmentesítésre irányuló találmányi díjszerződésnek nevezi az ilyen megállapodást.³³

A hasznosítási jog engedélyezése és átruházása esetén a találmányi díjfizetésre a munkáltató köteles, de lehetősége van arra, hogy a munkáltató és a jogszerű hasznosító megállapodjanak abban, hogy a díjfizetési kötelezettséget a szabadalom vevője, illetve a hasznosító átvállalja. Miután ez esetben valójában egy tartozásátvállalási megállapodás köttetik, így ez csak a feltaláló hozzájárulásával lesz érvényes a feltalálóval szemben.

Miután az átruházás esetén a feltaláló díjat megfizetik, ezáltal megszűnik a találmánynak a szolgálati jellege, és a feltaláló a szabadalmat megszerzővel szemben a találmányi díj igényt nem támaszthat.

1.5. Feltalálót megillető személyhez fűződő jogok

Végezetül szeretnénk néhány szót szólni a feltalálót megillető személyhez fűződő jogokról. Mind a szolgálati és mind az alkalmazotti találmány esetén is megilleti a feltalálót – a vagyoni jogok mellett – a személyéhez fűződő jogosultságként, a név-

³⁰ BH 1989.227.

³¹ 1995. évi XXXIII. törvény 13. § (7) bek.

³² 1995. évi XXXIII. törvény 13. § (9) bek.

³³ LONTAI – FALUDI – GYERTYÁNFY – VÉKÁS 2006, 214-215. o.

jog, a feltalálói minőséghez való jog. Mindaddig, amíg jogerős bírósági ítélet mást nem állapít meg, azt a személyt kell feltalálónak tekinteni, aki az elismert bejelentési napon benyújtott bejelentésben feltalálóként szerepel.³⁴ A feltalálót megilleti az a jog, hogy a szabadalmi iratok őt e minőségében feltüntessék. Mellőzni kell a feltaláló nevének feltüntetését a nyilvánosságra kerülő szabadalmi iratokon, ha azt a feltaláló írásban kéri.³⁵

A szolgálati találmány esetében a titokban tartás és a nyilvánosságra való hozatal közötti választás joga a találmány ismertetésével a munkáltatóra száll át.

Az alkalmazotti találmányt, miután a szabadalmi igény a munkáltatót illeti meg, így azt csak a feltalálónak a találmány nyilvánosságra hozatalához való jogával összhangban hasznosíthatja, azaz a szabadalmi bejelentés közzététele előtt a találmányt csak a feltaláló, illetve jogutódja hozzájárulásával szabad nyilvánosságra hozni.³⁶

A feltaláló a Polgári Törvénykönyv szerint léphet fel azzal szemben, aki e minőségét kétségbe vonja, vagy a találmánnyal kapcsolatos személyhez fűződő jogát egyébként megsérti.³⁷

A teljesség megkívánja, hogy a munkaviszony keretében létrejött szellemi alkotások iparjogvédelmi oltalomban részesítése mellett, az alkotások szerzői jogi vonatkozására is röviden kitérjek. A szabadalommal oltalmazott kutatási eredményről szóló publikáció önmagában is megfelelhet a szerzői mű fogalmának, és így a szerzői jogi törvény által biztosított védelemben részesülhet. Továbbiakban szeretném bemutatni a szolgálati művet érintő fontosabb kérdésekre, mint például a szerzőt, illetve munkáltatót megillető jogok, valamint díjazás.

2. Szolgálati mű

2.1. A szolgálati mű fogalma

A szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény védi az irodalmi, a tudományos és a művészeti alkotásokat. A védelem az alkotást mennyiségi, minőségi, esztétikai jellemzőktől vagy az alkotás színvonalára vonatkozó értékítélettől függetlenül a szerző szellemi tevékenységéből fakadó egyéni, eredeti jellege alapján illeti meg.

³⁴ 1995. évi XXXIII. törvény 7. § (2) bek.

³⁵ 1995. évi XXXIII. törvény 7. § (5) bek.

³⁶ 1995. évi XXXIII. törvény 11. § (3) bek.

³⁷ 1995. évi XXXIII. törvény 7. § (6) bek.

Nem lehet tárgya a szerzői jogi védelemnek valamely ötlet, elv, elgondolás, eljárás, működési módszer vagy matematikai művelet.³⁸

A hatályos szerzői jogról szóló törvény 30. § (1) bekezdése értelmében eltérő megállapodás hiányában a mű átadásával a vagyoni jogokat a szerző jogutódjaként a munkáltató szerzi meg, amennyiben a mű elkészítése a szerző munkaviszonyból folyó kötelessége. Az így megszerzett vagyoni jogok a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén átszállnak a munkáltató jogutódjára. A szolgálati jelleg megállapításához kritérium, hogy a mű munkaviszony alapján kerüljön megalkotásra, valamint, hogy a mű létrehozása a szerző munkaköri kötelessége legyen. A munkaviszony fennállása a mű szolgálati jellegét önmagában nem alapozza meg, szükséges még a mű megalkotására vonatkozó munkaköri kötelezettség írásban történő rögzítettsége. A kötelesség megállapításánál első szinten munkaköri leírásban, majd a munkaszerződésben, végül a kollektív szerződésben, – amennyiben az adott munkáltatónál van ilyen hatályban – meghatározott munkaköri feladatokból kell kiindulni.³⁹

A Szerzői Jogi Szakértő Testület véleménye szerint a munkaviszonyból folyó kötelesség objektív, nem attól függ, hogy mi a munkavállaló szándéka a mű megalkotásakor. A szolgálati alkotás minősítésénél az sem számít, hogy az munkahelyen, munkaidőben történik-e az alkotás, hiszen az alkotói tevékenységnek jellemzője, hogy azt a munkavállaló nemcsak a munkaidejében fejt ki.⁴⁰

A szerzői jogban nem ismert a szolgálati mű mellett a szabadalmi jogból ismert alkalmazotti találmány intézménye. Így a munkáltató a szerzői jog alapján semmilyen igényt nem támaszthat olyan alkotásra, amely bár lehet, hogy a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, de annak létrehozása nem képezi a munkavállaló munkaköri kötelezettségét.

A szolgálati jogviszonyban álló szerzők körét a Sztj. 30. § (7) bekezdése kibővíti azzal, hogy a munkaviszonyból folyó kötelesség teljesítésekképpen elkészített műre vonatkozó rendelkezéseket megfelelően alkalmazni kell, ha közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy, vagy munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szövetkezeti tag alkotta meg a művet.

³⁸ 1999. évi LXXXVI. törvény (Sztj.) 1. §

³⁹ SZJSZT 09/01 szakvéleménye

⁴⁰ SZJSZT 09/04 szakvéleménye

2.2. Munkáltatót megillető jogok

Amennyiben a szerzői mű elkészítése a szerző munkaköri kötelezettsége és a munkáltató a mű hasznosítására jogosult, a mű átadása a nyilvánosságra hozatalhoz való hozzájárulásnak minősül egyben, és az átadással a vagyoni jogok átszállnak a munkáltatóra. Tehát a jogátszállást kiváltó jogi tény a mű átadása a munkáltatónak. Az átadás tehát csak munkajogi és nem szerzői jogi alapon követelhető, ha a mű átadása a munkaszerződés alapján fennálló kötelezettség teljesítése.⁴¹ Amint a művet a munkáltató átveszi, arra bizonyos feltételekkel és korlátokkal kizárólagos vagyoni jogokat szerez, a munkavállaló szerzőt pedig megilletik a személyhez fűződő jogai, a munkabér mellett meghatározott esetekben szerzői jogdíj is megilleti.

A munkáltató a művet titokban tarthatja vagy felhasználhatja, másnak a felhasználásra engedélyt adhat, vagy akár átruházhatja a vagyoni jogot.

A munkaviszony megszűnése nem befolyásolja a létrehozott művel kapcsolatos vagyoni jogok sorsát. A munkáltatót továbbra is megilletik a vagyoni jogok, felhasználási szerződéseket köthet, a munkavállaló pedig szerzői jogdíjra tarthat igényt egészen a felek személyében bekövetkezett változásig (halál, jogutód nélküli megszűnés), illetve a védelmi idő leteltéig.

2.3. Díj

A szerzői jogról szóló törvény 30. § (3) bekezdése szerint a szerzőt megfelelő díjazás illeti meg, ha a munkáltató a felhasználásra másnak engedélyt ad vagy a művel kapcsolatos vagyoni jogokat másra átruházza. A szerző a munkáltató jogszerzése esetén is jogosult marad arra a díjazásra, amely e törvény alapján a felhasználás jogának átruházását követően is megilleti.⁴²

A szerzőt megilletik vagyoni jogának átruházása után is a Szjt. által megállapított és közös jogkezelésből eredő díjigények, mint például az üreshordozó-jogdíj (Szjt. 20. §) és a reprográfiai jogdíj (Szjt. 21. §) is, amelyekről a szerző a felosztást megelőzően nem mondhat le (a munkáltató javára sem). Ezt az is alátámasztja, hogy a kiadót és a szerzőt külön nevesíti az Szjt. 21. §-a, mint reprográfiai díjra jogosult jogalanyokat. A munkaviszonyban alkotott művek felhasználásával kapcsolatos reprográfiai díjigény nem száll át a mű átadásával, illetve ezt követően sincs sem olyan időpont, sem olyan eset, amelytől kezdődően, és amelyre vonatko-

⁴¹ SZJSZT 09/01 szakvéleménye

⁴² Szjt. 30. § (4)

zóan a munkáltató automatikusan rendelkezési jogot szerezne a szerzőt illető reprográfiai jogdíjigény felett. Bár a Testület SZJSZT-21/07/01. számú szakértői véleményében nem tekintette kizártnak a munkaviszonyban, munkaköri kötelezettségként létrehozott művek esetében a reprográfiai díjigény munkáltatóra történő átszállás lehetőségét.⁴³

A Sztj. a film, a szoftver, az adatbázis esetén kizárja a munkavállaló díjigényét, miután ezen műfajoknál nem a munkáltató használja fel a műveket, hanem éppen a felhasználás harmadik személynek történő engedélyezése, illetve a vagyoni jogok átruházása a cél.⁴⁴

A szerzőt a műalkotás felhasználásának engedélyezése esetén díjazás illeti meg, amelyen nem változtat az sem, hogyha a munkáltató a felhasználási jogát teljes egészében átruházza.⁴⁵ A szerző díjigényét csak a munkáltatójával szemben érvényesítheti.⁴⁶

2.4. A szerzőt megillető személyhez fűződő jogok

Az Sztj. 13. § szerinti a személyhez fűződő jogot a mű szolgálati jellege általában véve nem oltja ki, hiszen nem átruházható, arról nem lehet lemondani, az megmarad a szerzőnél. A jog gyakorlását azonban a munkáltatót megillető szinte korlátlan változtatási, átdolgozási jog jelentősen korlátozza.⁴⁷ Az olyan változtatás azonban – a személyhez fűződő jogok jellegére tekintettel –, amely a mű eltorzítását, csonkítását, vagy más olyan megváltoztatását vagy csorbítását jelenti, amely a szerző becsületére vagy hírnevére sérelmes, az Sztj-be ütközik.⁴⁸ Szolgálati művek esetén szerzőt megilleti a névjog. Azonban a szerzőt megillető névjoggal párhuzamosan a munkáltató is megilleti munkáltatói minőségének feltüntetésének joga.⁴⁹

Amennyiben a mű elkészítése a szerzőnek munkaviszonyból folyó kötelessége, a mű átadása egyben a nyilvánosságra hozatalhoz való hozzájárulásnak minősül. A mű visszavonására irányuló szerzői nyilatkozat (11. §) esetén a munkáltató köteles

⁴³ SZJSZT-33/10.

⁴⁴ LONTAI – FALUDI – GYERTYÁNFY – VÉKÁS 2006, 108. o.

⁴⁵ BH 1991.391

⁴⁶ BH 1990.333

⁴⁷ GYERTYÁNFY 2000, 173-174. o.

⁴⁸ SZJSZT 16/2006

⁴⁹ LONTAI – FALUDI – GYERTYÁNFY – VÉKÁS 2006, 107. o.

a szerző nevének feltüntetését mellőzni.⁵⁰ Az átadott művön a munkáltató a felhasználásra tekintettel indokoltnak ítélt módon és mértékben változtatásokat valósíthat meg.⁵¹ Mellőzni kell a szerző kérésére nevének feltüntetését, ha a művön a munkáltató a munkaviszonyból eredő jogaival élve változtat, de a változtatással a szerző nem ért egyet. A szerző nem tilthatja el a munkáltatót a további felhasználástól.

Összefoglalva elmondható, hogy a szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó hatályos szabályozásban rejlő bizonytalanságok, amelyek nem motiválják sem a munkáltatót sem a munkavállalót az oltalom megszerzésében – mint például, hogy a törvény nem határozza meg konkrétan a munkavállaló ismertetési kötelezettségének kezdő időpontját, valamint, hogy a munkáltató nem köteles bejelentést tenni – a szabadalmak számának csökkenését eredményezhetik.

Felhasznált irodalom

Id. FICSOR Mihály (főszerk.): A szerzői jog a gyakorlatban. A szerzői Jogi Szakértő testület véleményének gyűjteménye (1997-2003), KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest, 2004.

GYERTYÁNFY Péter (szerk.): A szerzői jogi törvény magyarázata, KJK-Kerszöv Budapest, 2000

IDRIS, Kamil: A szellemi tulajdon, mint a gazdasági növekedés motorja, WIPO-kiadvány 2005

LONTAI Endre – FALUDI Gábor – GYERTYÁNFY Péter – VÉKÁS Gusztáv: Szellemi alkotások joga, Eötvös József Könyvkiadó Budapest 2006

PETKÓ Mihály: A szolgálati és az alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján. Gazdaság és Jog 2004/3.

⁵⁰ Szjt. 30. § (5) bek.

⁵¹ BH 1997.19.