

## SZELLEMI ALKOTÁSOK KELETKEZÉSE A MUNKAVISZONY TALAJÁN

KOTTÁSZNÉ VASS Orsolya<sup>1</sup>

### Absztrakt

Manapság a nagyvállalatok, egyetemek, kutatóintézetek gyakorlatában egyre nagyobb szerep jut a munkaviszony során, a munkavállalók által létrehozott szellemi tőkének. A szellemi vagyon azonosítása, védelme és hasznosítása kiemelt érdek, ennek ellenére sok munkáltató még mindig nincsen tisztában törvény biztosította jogaival, a munkavállalók pedig sajátjukként kezelik a munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotásokat.

A publikáció bevezeti az olvasót a munkaviszonyban létrehozott találmányok világába, és megismerteti a témával kapcsolatos alapvető intézményekkel és fogalmakkal, valamint a jogviszony szabályozásának kereteivel. Célunk, hogy az olvasónak bemutassuk, hogy mitől lesz egy találmány szolgálati, kié annak tulajdonjoga valamint, hogy milyen jogok illetik és milyen kötelezettségek terhelik egy munkaviszony résztvevőit.

**Kulcsszavak:** szolgálati találmány, találmány, munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotás, szellemi vagyon

### Bevezetés

Manapság a kutatás-fejlesztés eredményeként létrejövő legjelentősebb találmányok, korszakalkotó újítások és műszaki fejlesztések már nem az egyéni kutatók és a magányosan, saját erőforrásaikra támaszkodva fejlesztő tudósok munkájának eredményei, hanem egy vállalat, kutatóintézet vagy egyetem alaposan előkészített és megtervezett kutatás-fejlesztési és innovációs stratégiájának részei. A nagyvállalatok külön fejlesztő részleget, drága műszerekkel felszerelt laboratóriumokat tartanak fenn, K+F munkakörben dolgozó szakembereket, jól képzett kutatókat alkalmaznak, és fejlesztési stratégiával, szabadalmaztatásra elkülönített pénzügyi kerettel, sőt sokszor szellemi tulajdon védelmi szabályzattal rendelkeznek. Az utóbbi években Magyarországon létrejött egyetemi tudásközpontok számára egyre fontosabb cél a szolgálati szabadalmak számának növelése, az egyetemek között rendszeresen felállított rangsorban pedig szempontként szerepel az intézményi szabadalmak megléte. Az innovativitás kormányzati támogatásának részeként a felsőoktatási intézmények- a jogszabályi háttér kedvező változása következtében- lehetőséget kaptak arra, hogy szolgálati típusú szellemi alkotásaikat a korábbinál kedvezőbb, versenyképesebb feltételek mellett hasznosítsák.

---

<sup>1</sup> dr.; IP csoport vezető; Pécsi Tudományegyetem, Magyarország

Az egyetemi és nagyvállalati K+F tevékenység jellemzői alapján elmondhatjuk tehát, hogy napjainkban a legjelentősebb találmányok már nem független kutatók fejlesztő tevékenységének köszönhetőek, hanem tipikusan munkaviszonyban létrehozott, szolgálati jellegű szellemi alkotások.

A szolgálati jogviszony jellegéből adódik, hogy két, egymással versengő érdek érvényesítéséről szól. A munkáltatói oldal méltánylása azon alapszik, hogy a kutatás-fejlesztés során létrejövő eredmény eléréséhez a foglalkoztató nagymértékben hozzájárult: biztosította a szükséges eszközöket és infrastruktúrát, munkabért fizetett a foglalkoztatottnak, esetleg lehetőséget adott továbbképzésre, tanulmányutakon való részvételre. A találmány végső soron azonban mégis csak a munkavállaló szellemi tevékenységének eredménye, ezért joggal követelheti, hogy személyiségi jogait tartsák tiszteletben, illetve, hogy találmánya kapcsán a vállalatnál elért vagyoni és egyéb előnyök arányában részesítsék jutalomban. A szabályozás egyértelmű célja, hogy kölcsönös jogosultságok és kötelezettségek telepítésével feloldja az érdekellentétet a munkáltató és a munkavállaló között.

Jól látható manapság, hogy a kutatóhelyeken kidolgozott találmányok szolgálati jellegét korábban kevésbé érvényesítő munkáltatók a jogterület felértékelődésével egyre inkább igyekeznek jogos érdekeiknek érvényt szerezni. A munkaviszonyban jellemzően erőfölényben lévő foglalkoztatóval szemben ezért feltétlenül szükséges rámutatni arra, hogy a szolgálati szellemi alkotások kapcsán a kutató munkavállaló milyen jogokat érvényesíthet, illetve milyen követelésekkel élhet.

Másrészt egy felsőoktatási intézmény kutatáshasznosításért felelős szervezeti egységének munkatársaként a gyakorlatban látom, tapasztalom, hogy a munkáltató érdekeit nap, mint nap csorbítják a munkavállalók: ismerethiányból adódóan vagy rosszabb esetben szándékosan a törvényes út megkerülésével, a munkáltató tudta és hozzájárulása nélkül igyekeznek szellemi alkotásaikat piacra vinni és hasznosítani.

A munkaviszonyban létrehozott szellemi alkotások felértékelődésével párhuzamosan tehát szükségesnek látjuk, hogy mind a munkavállalók, mind a munkáltatók szélesebb körében ismertté váljon a speciális intézmény szabályozási háttere, a szereplők tisztában legyenek saját jogaikkal és kötelezettségeikkel, ezzel is feloldva az érdekellentéteket és megelőzve az esetleges jogvitákat.

## **A szellemi alkotások joga**

A szellemi alkotások joga a polgári jog viszonylag önálló, de rendkívül heterogén jogterülete. Két nagy részterülete az iparjogvédelem és a szerzői jog. Míg az iparjogvédelem körébe tartozó műszaki jellegű szellemi alkotások alapvető jellemzője az abszolút újdonság, addig a szerzői jog körébe sorolt művészeti, irodalmi vagy tudományos művek elsődleges kritériuma az egyéni, eredeti jelleg. A két részterület közös jellemzője, hogy mindkettő esetében beszélhetünk munkaviszonyban létrehozott alkotásfajtákról.

Az iparjogvédelem által oltalmazott alkotások általános jellemzője, hogy azok a szerzői művekkel összehasonlítva inkább „tudományos-műszaki jellegű alkotások, amelyek tekintetében az alkotóhoz kötődés kevésbé szoros, objektíváltabb értékelést igényel, hangsúlyozottan gyakorlatra orientált, gazdasági-vagyoni, tulajdoni mozzanatai erőteljesebben jelentkeznek.”<sup>46</sup> Az oltalom jellemzője, hogy az állam, monopól jogával élve, időlegesen, meghatározott hatósági eljárás keretében, kizárólagos védelmet ad a jogosultnak, ezzel anyagi és erkölcsi elismerésben részesítve a szellemi munkát végzőket.

<sup>46</sup> Lontai E.- Faludi G.- Gyertyánfy P.- Vékás G.: *Magyar polgári jog Szellemi alkotások joga* Eötvös József Könyvkiadó Budapest, 2006 12.o.

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

Az iparjogvédelem rendkívül heterogén részterület, több oltalmi formát ölel fel. A szabadalmi oltalom és a használati mintaoltalom kifejezetten műszaki jelleggel bíró találmányokat véd. A formatervezési mintaoltalom egy termék külső jellegzetességeit oltalmazza, ha az új és egyéni jellegű. Az iparjogvédelem körébe sorolt- műszaki jellegű alkotásoknak nem nevezhető- védjegyek és földrajzi árujelzők olyan megjelölések, amelyek a fogyasztók tájékoztatása céljából megkülönböztetik az árukat és szolgáltatásokat mások áruitól és szolgáltatásaitól. További iparjogvédelmi oltalmi forma a növényfajta-oltalom és a mikroelektronikai félvezetők topográfiája.

### **A szolgálati találmány fogalma és értelmezése**

A munkaviszonyban létrehozott találmányok vizsgálata kapcsán meg kell ismerkednünk a szolgálati találmány fogalmával. A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (továbbiakban: Szt.) értelmében szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki.

A fenti fogalom-meghatározásból látszik, hogy egy találmány akkor minősülhet szolgálatinak, ha annak megalkotásakor együttesen fennállnak bizonyos törvényi feltételek. Így szolgálati a találmány, ha:

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

A munkavállaló és a munkáltató között fennálló jogviszony legtipikusabb formája a munkaviszony, de a törvény kifejezetten megemlíti, hogy a szolgálati találmányokra 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 találmányt.

Korábbi szabadalmi törvényünk a szolgálati találmány fogalmi meghatározásakor a ma hatályos szabályozástól eltérően rendelkezett. Az 1969. évi II. törvény kimondta, hogy szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból vagy más jogviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe tartozó megoldásokat dolgozzon ki. A korábbi szabályozásban fellelhető félmondat, miszerint a munkaviszonyon kívül más jogviszony is megalapozhatja a találmány szolgálati jellegét, rendkívül jelentős eltérést mutat a ma hatályos rendelkezésekhez képest. Ilyen más jogviszony lehetett korábban például a rendkívül gyakori megbízási vagy kutatás-fejlesztési szerződéses jogviszony. Azzal, hogy az Szt. jogalkotói kivették a törvény hatálya alól a munkaviszonytól eltérő más jogviszonyokat, a szerződésben szabályozott feltalálói tevékenységre a szabadalmi törvény rendelkezései helyett a Polgári Törvénykönyv kötelmi jogi szabályai váltak irányadóvá. Kutatási szerződés alapján létrejövő szellemi alkotásokról a felek szabadon rendelkezhetnek, amennyiben azonban ezekről a kérdésekről nem állapodnak meg, úgy a Ptk. speciális, diszpozitív rendelkezései lépnek életbe.

Tehát „nem keletkezhet szolgálati találmány abból, ha valakinek nem munkaviszonyból, hanem más, egyéb jogviszonyból származó kötelessége a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozása.”<sup>47</sup>

Speciális esetről van szó, hogyha a munkavállaló az egyéb jogviszonyban létrejött találmányát szerződéssel munkáltatója rendelkezési jogába utalja. A szolgálati találmánynak tűnő szellemi alkotás az átruházás jellegét illetően ekkor sem fog az Szt. hatálya alá tartozni, a jogviszonyra továbbra is a szerződéses rendelkezéseket kell alkalmazni. Ebben az esetben a félreérthető helyzetet az okozza, hogy a szerződő felek azonosak a szolgálati jogviszony alanyaival.

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

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

A Legfelsőbb Bíróság egy 2003-as elvi állásfoglalásában a következőket mondta ki: „A munkaköri kötelesség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra. Mindaz, amit a munkavállaló a felettesének írásbeli, szóbeli, vagy akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában a munkaviszonyból folyó munkaköri kötelességnek minősül.”<sup>48</sup> A Legfelsőbb Bíróság rámutatott arra is, hogy „a munkaviszonyból folyó kötelezettség körébe tartozik a megoldás kidolgozása, ha az általában és konkrét vezetői

---

<sup>47</sup> Dr. Bacher Vilmos: *Jogalkalmazási kérdések a szolgálati és alkalmazotti találmányok új törvényi szabályozása alapján Iparjogvédelmi Szemle 1996/5. 14.o.*

<sup>48</sup> EBH 2003.948

feladat kiosztás eredményeként is a munkavállaló munkakörébe tartozott. 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.<sup>49</sup>

A bíróság egy másik eset kapcsán azt is megállapította, hogy „közömbös, hogy a munkavállaló a munkák egy részét esetleg munkaidőn kívül, nem a munkáltatótól szerzett anyagokkal és eszközökkel végezte el.”<sup>50</sup> Ez a körülmény figyelembe veendő a feltaláló díjazásakor, de a találmány szolgálati jellege megállapításakor semmiképp.

Egy 1988-as bírósági határozat a vezető beosztású alkalmazottakkal kapcsolatban arról rendelkezett, hogy az ő munkaköri kötelezettségük azokkal a feladatokkal kapcsolatban áll fenn, melyek az irányításuk alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartoznak. Így adott esetben egy főüzem vezetője nem hivatkozhat kellő alappal arra, hogy a vezetése alatt álló szervezeti egység feladatkörébe tartozó megoldásokkal kapcsolatban munkaköri köteletség őt nem terheli.<sup>51</sup>

A fentiek alapján összegzésül megállapítható, hogy egy munkavállaló munkaviszonyból folyó köteletségének vizsgálatakor elsődlegesen a munkaszerződésben foglaltakat kell alapul venni, de egy találmány szolgálatiságát éppúgy megalapozhatja a munkaköri leírás, mint a munkáltató nagyvállalat, egyetem belső szabályzata vagy egy felsőbb vezetői utasítás.

Mivel a találmány szolgálati jellegével kapcsolatos viták bírósági útra tartoznak, és a bizonyítási teher a munkáltatót terheli, a legtisztább helyzet akkor keletkezik, ha a munkaszerződést, a munkaköri leírást, a vállalati szabályzatokat és munkáltatói utasításokat a felek írásba foglalják.

A találmányok kidolgozására vonatkozó kötelezettség kérdése felvet egy másik érdekes problémát is. Nevezetesen azt, hogy vajon lehet-e a munkavállalót arra kötelezni, hogy olyan megoldásokat dolgozzon ki, amelyek elérik a szabadalmazható találmány szintjét, és a szabadalmazhatóság hármaskritériumának eleget tesznek. A szellemi alkotások tipikusan olyan termékek, amelyek nem megrendelésre vagy parancsra születnek, hanem ösztönösen, előre meg nem határozható módon jönnek létre. Ezért, ha a szerződések jogából vett kifejezésekkel élünk azt mondhatjuk, hogy a kutatói tevékenység nem lehet eredmény-, csakis eszközkötelelem.<sup>52</sup> Ha a munkavállaló mindent megtett annak érdekében, hogy feladatát ellássa, de annak eredményeképpen mégsem született szabadalmazható találmány, nem lehet őt felelősségre vonni.

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

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

Bár az Szt. kifejezetten nem rendelkezik róla, de a jogirodalom szerint a szolgálati jelleg megállapításának fontos kritériuma az is, hogy a találmány a munkáltató tevékenységi körébe tartozzon. A jogviszonyból is logikusan következik, hogy a munkavállaló

---

<sup>49</sup> *Uo.*

<sup>50</sup> *BH 1990.98.*

<sup>51</sup> *BH 1988.444.*

<sup>52</sup> *Dr. Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban Magyar Jog 8/2005.*

munkaviszonyból folyó kötelessége csak olyan megoldás kidolgozása lehet, amely foglalkoztatója „profiljába vág”.

A fent ismertetett konjunktív feltételeknek a találmány megalkotásának időpontjában kell fennállniuk.

### **Kié a szolgálati találmány tulajdonjoga?**

Abból, hogy egy találmányt szolgálati szellemi alkotásként azonosítottunk, még nem következik egyértelműen, hogy az ahhoz fűződő tulajdonosi jogokat a munkáltató fogja gyakorolni. A találmány keletkezését követően ugyanis annak jogi sorsa a vonatkozó szabályozás értelmében többféleképpen alakulhat. Látni fogjuk az alábbiakban azt is, hogy a jogszabály több ponton tisztázásra, értelmezésre szorul, és e feladatot megfelelően- mint oly sokszor- a joggyakorlat képes megoldani.

Az Szt. értelmében a feltaláló köteles a szolgálati találmányt, megalkotását követően, haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval. A munkáltató az ismertetés átvételétől számított 90 napon belül köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e.

A fenti jogszabályi terminológia hagy bizonyos mozgásteret a munkavállalónak, és ebből kifolyólag némi jogbizonytalanságot is teremt, amikor nem határozza meg pontosan, hogy a „haladéktalanul” kifejezés alatt mit kell értenünk.

Az adott eset körülményeire tekintettel mérlegelést igényel az a kérdés is, hogy mely időpontban tekinthető egy találmány megalkotottnak. Az alkotás folyamata az ötlet megszületésétől a szabadalmazhatóság kritériumainak teljesüléséig több árnyalt szakaszból áll, ezért nehéz egy olyan konkrét pontot kijelölni, amikor a szolgálati találmány kész megoldásnak tekinthető. Petkó Mihály értelmezésében „az alkotás akkor tekinthető létrejöttnek, ha megfelelően meghatározható a találmány tárgya, alkalmazási területe, a találmány által megoldandó feladat, az annak megvalósításához szükséges intézkedések, és kialakítható az igényelhető oltalom terjedelme, a megoldás ipari alkalmazhatósága és a technika állásával egybevetve a technika állásához viszonyított előnyös hatások bemutatathatók.”<sup>53</sup> Ez az értelmezés abból indul ki, hogy a találmányt csak akkor tekinthetjük megalkotottnak, amikor a szabadalmazhatóság hármas kritériuma vele szemben fennáll. Tekintettel arra, hogy a munkáltatónak 90 napon belül döntenie kell a találmány be- vagy be nem fogadásáról, őt olyan helyzetbe kell hozni, és a találmányt olyan állapotban kell vele ismertetni, amelyből pontosan kiderül, hogy milyen eséllyel nyújtható be szabadalmi bejelentés a találmány tárgyára és hogy milyenek a megoldás jövőbeni hasznosítási lehetőségei.

A törvény hiányossága, hogy nem határozza meg, hogy az ismertetés milyen formában történjen, és mire terjedjen ki. Bár az Szt. 15.§ (1) bekezdésében kifejezetten kiköti, hogy az ismertetést írásba kell foglalni, további támpontot nem ad az alaki kellékeket illetően. A gyakorlatban a munkáltató szellemi tulajdonvédelmi szabályzatában vagy más belső iránymutatásában biztosít találmány-bejelentő nyomtatványt, vagy meghatározza a szükséges adatok körét. Annak érdekében, hogy az ismertetésből a munkáltató a biztosított 90 napon belül határozott döntést tudjon hozni, gyakorlati ismereteink alapján az alábbi adatok bekérését tartanánk szükségesnek:

- a találmány címe és rövid ismertetése, mellékelve a találmány hosszabb leírását;
- a feltaláló(k) neve, szervezeti egysége, beosztása, feltalálói hányada, elérhetőségei, lakcíme;

---

<sup>53</sup> Petkó Mihály: *A szolgálati és az alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján Gazdaság és Jog 3/2004 22. o.*

- a találmány tárgykörébe eső megoldások kidolgozásával foglalkozó más kutatók megnevezése;
- a találmány megalkotása során végzett szakirodalmi kutatások;
- a találmánnyal kapcsolatos kulcsszavak;
- a találmány piaci hasznosítására, felhasználási területeire vonatkozó elképzelések;
- a találmány korábbi ismertetésére vonatkozó információk;
- a találmány keletkezéséig felhasznált pénzügyi források;
- a szellemi alkotásra hatással lévő szerződés vagy egyéb kötelezettség.

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

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

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

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

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

- Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy igényt tart a találmányra, akkor ezzel megszerzi a megoldás felett a rendelkezés és hasznosítás jogát, őt illeti a szabadalmi igény, ugyanakkor kötelessége lesz a szabadalmi bejelentés megtétele és későbbi fenntartása.
- Ha a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül úgy nyilatkozik, hogy nem tart igényt a találmányra, akkor azzal a továbbiakban a feltaláló(k) rendelkezhet(nek), a munkáltató bárminemű igénye nélkül.
- Előfordulhat olyan eset is, amikor a munkáltató a számára biztosított 90 napon belül semmilyen nyilatkozatot nem tesz. A foglalkoztató hallgatását úgy kell tekinteni, mintha a szolgálati találmányra nem tartott volna igényt, így a találmánnyal a továbbiakban a feltaláló szabadon rendelkezhet. A törvényben biztosított 90 nap ezért jogvesztő határidőnek tekinthető.
- Sajátos esete a szolgálati találmánnyal való rendelkezésnek, amikor a munkáltató a találmányra úgy tart igényt, mintha az alkalmazotti találmány lenne, és nem a szabadalmi igényre, hanem csak a hasznosítás jogára kiterjedő jogosítványokat kér. Bár e fenti lehetőség egy az egyben nem következik az Szt. rendelkezéseiből, úgy

gondolom, hogy - Bacher Vilmos szavaival élve - „a többen a kevesebb benne van”<sup>54</sup>, ezért nem zárható ki ilyen fajta megoldás sem.

A feltaláló jogait illetően fontos megjegyezni, hogy az eddig emlegetett munkáltatói jogok egyike sem terjed ki a munkavállaló személyhez fűződő jogaira. A szellemi alkotások létrehozása kapcsán keletkező vagyoni és személyhez fűződő jogok közül ez utóbbi nem forgalomképes, nem ruházható át, így azzal csak a feltaláló maga rendelkezhet.

## Összegzés

Tapasztalataink szerint hazánkban az a jellemző gyakorlat, hogy bár a munkáltatók igyekeznek egyre nagyobb hangsúlyt helyezni a munkavállalók által létrehozott szellemi tőke azonosítására, megvédésére és hasznosítására, a munkavállalók még némileg bizonytalanok a szolgálati találmányokat illetően, és nem látják tisztán milyen előnyöket jelenthet számukra, ha a találmány feletti rendelkezési jogot a foglalkoztatóra ruházzák.

Annak előmozdítására, hogy ez a helyzet megváltozzon, és a munkavállalónak jól felfogott érdeke legyen munkaviszonyban létrehozott találmányának felajánlása, véleményünk szerint az ismeretek minél szélesebb körű terjesztése mellett szükséges az ezzel járó előnyök hangsúlyozása és a foglalkoztatottakat védő biztosítékok garantálása.

A kutatók számára egyértelművé kell tenni, hogy azon túl, hogy a létrehozott szellemi vagyon a törvény erejénél fogva a foglalkoztató jogos tulajdonát képezi, amelytől őt megfosztani jogellenes és felelősségre vonással fenyegető tevékenység, a munkavállalónak jól felfogott érdeke is a munkáltatóval való együttműködés: ebből a helyzetből inkább nyertesként, mintsem vesztesként kerülhet ki. A szabadalmi eljárás borsos költségeinek finanszírozása, a találmányok hasznosítása érdekében végzett szakmai tevékenység, egy esetleges piacra vitel során a tiszta üzleti és jogi háttér megteremtése mind-mind olyan feladatot jelent, amely a szolgálati találmányok kapcsán a munkavállalóról a foglalkoztatóra száll. Így a kutató, ahelyett, hogy menedzser szerepbe kényszerítve evickélne számára ismeretlen terepeken, továbbra is teheti azt, amihez a legjobban ért: kutathat, szellemi alkotása hasznosításából származó bevételből azonban megfelelő módon részesül.

Fontosnak kritériumnak látszik azonban, hogy a felek előzetesen, írásban rögzítsék a kutatónak járó találmányi díj számításának elveit, illetve készítsenek pontos munkaköri leírást a későbbi vitákat megelőzendő. Növeli a munkavállaló bizalmát, ha a munkáltató nyilvános, belső szabályzatban rendelkezik a szellemi alkotások vállalaton, intézményen belüli kezeléséről. A feltaláló ösztönzésének pedig elsődleges eszköze lehet, ha a munkáltató méltányos díjazást biztosít a munkavállalónak a találmány hasznosítása során nála keletkező haszonból.

## Irodalomjegyzék

DR. BACHER VILMOS: Jogalkalmazási kérdések a szolgálati és alkalmazotti találmányok új törvényi szabályozása alapján Iparjogvédelmi Szemle 1996/5 13-22.o.

DR. BEZZEGH TIBOR: Az alkalmazotti és szolgálati találmányok egyes jogi kérdései Doktoranduszok fóruma 2006. 37-41. o.

BUZÁS NORBERT: Innovációmenedzsment a gyakorlatban Akadémiai Kiadó, Budapest 2007

---

<sup>54</sup> Dr. Bacher Vilmos: uo. 16.o.



DR. KENDE BÉLA: Szolgálati és alkalmazotti találmányokkal összefüggő rendelkezések Iparjogvédelmi Szemle 1995/4 16-19. o.

DR. KISS TIBOR: A munkaviszonyban alkotott szerzői művek a magyar jogrendszerben Studia iurisprudentiae Tomus 7/1. 2006 311-331. o.

LONTAI E.- FALUDI G.- GYERTYÁNFY P.- VÉKÁS G.: Magyar polgári jog Szellemi alkotások joga Eötvös József Könyvkiadó Budapest, 2006

MAKÓ KLAUDIA: A feltaláló jogai a szabadalmi jogban Jogi Fórum 2007

PETKÓ MIHÁLY: A szolgálati és az alkalmazotti találmány szabályainak értékelése a hatályos szabályozás alapján Gazdaság és Jog 3/2004 20-24. o.

PINTZ GYÖRGY: Találd fel magad Akadémiai Kiadó Budapest, 2005

RADNAY JÓZSEF: A munkavállaló műszaki ésszerűsítési javaslatának elismerése Gazdaság és Jog 9/2004 22-25. o.

DR. SZALMA JÓZSEF: A munkahelyi találmányi jogról Jogtudományi Közlöny 1/2006 9-19. o.

DR. SZALMA JÓZSEF: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban Magyar Jog 8/2005 77-81. o.

DR. TÖRÖK FERENC: Iparjogvédelem kutatók számára Jegyzet 2005

DR. VEREBICS JÁNOS: Az információs társadalom jogi kérdései Tansegédlet Budapest, 2006

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

1995. évi XXXIII. törvény a találmányok szabadalmi oltalmáról

77/1989. (VII.10.) MT rendelet a szolgálati találmányért járó díjazásról és a találmányokkal kapcsolatos egyéb intézkedésekről

1969. évi II. törvény a találmányok szabadalmi oltalmáról

1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

EBH 858

EBH 638

EBH 2003.948

BH 1981.141.

BH 1988.444.

BH 1990.98.

BH 1986.320.

BH 1977.102.

BH 1981.403.

BH 1992.168.

BH 1996.249.

BH 2001.271.

PK 276

## INTELLECTUAL PROPERTY CREATED IN LABOUR RELATIONS

Orsolya KOTTASZ VASS<sup>1</sup>

### Summary

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

**Keywords:** invention, service invention, intellectual property rights (IPR)

---

<sup>1</sup> dr. (Jurist); IP Team Manager; University of Pécs, Hungary