

FELTALÁJNI KÖTELESSÉG VAGY DICSŐSÉG DOLGA? FOGLALKOZTATOTTI JOGVISZONYOK KERETÉBEN MEGALKOTOTT TALÁLMÁNYOKRA VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁS ÁTTEKINTÉSE EGYES JOGRENDSZEREKBE

Egyéni feltalálók – munkavállalók által létrehozott találmányok

A saját ötletét otthonában kidolgozó egyéni feltaláló idealizált képe a 21. századra egyre ritkább jelenséggé vált. A francia¹ és német² iparjogvédelmi hatóságok egybehangzó becslése szerint a találmányok 80-90 százalékát valamilyen foglalkoztatási jogviszonyban álló feltalálók alkotják meg. A magyarországi helyzet a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatalának (a továbbiakban: SZTNH) adatai szerint³ ugyan másképp nézhet ki, mivel a 2019-ben nemzeti úton benyújtott szabadalmi bejelentések 60%-a ún. egyéni (magánszemélyek által benyújtott), 40%-a pedig ún. intézményi (jogi személyek által tett) bejelentés volt. Ezeket a számokat ugyanakkor torzíthatja az a körülmény, hogy a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Szt.) – Európában nem túl gyakori módon – meglehetősen nagyvonalú kedvezményt ad a magánszemélyeknek: amennyiben az oltalmi igény, illetve az oltalom jogosultja kizárólag maga a feltaláló, a bejelentési és kutatási, vizsgálati, valamint megadási díjaknak az egynegyedét, a fenntartási díjnak pedig a felét köteles csak megfizetni.⁴ Mindez pedig azt eredményezheti, hogy azon találmányok is egyéni feltalálók által létrehozott és birtokolt oltalmakként jelennek meg a statisztikákban, ahol a szabadalom valójában a munkáltató gazdasági társaság érdekkörbe tartozik.

A konkrét számoktól függetlenül vitathatatlan azonban az a tény, hogy a találmányok létrehozása mára jellemzően nagy anyagi ráfordításokat igénylő kutatás-fejlesztési tevékenység eredményeként értelmezhető. Ezzel összhangban indokolt kiemelten foglalkozni a kutatást-fejlesztés finanszírozó és annak keretet biztosító szervezetek – legyen szó akár gazdasági társaságokról, akár pedig kutatóintézetekről – azon igényéről, hogy az ott megalkotott találmányok tekintetében megfelelő rendelkezési jogot szerezzenek. Ezt az igényt az egyes jogrendszerek – eltérő módokon ugyan, de – jellemzően jogalkotás útján is megpróbálják biztosítani. A munkaviszonyban létrehozott találmányokra vonatkozó külön szabályozásnak egyes országokban komoly jogtörténeti hagyományai vannak.

¹ <https://www.inpi.fr/fr/comprendre-la-propriete-intellectuelle/le-brevet/linventeur-est-un-salarie> – letöltés: 2020. augusztus 23.

² https://www.dpma.de/docs/dpma/veroeffentlichungen/2/bro_patente_dt.pdf – letöltés: 2020. augusztus 23.

³ Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala – Tények és adatok 2019.

⁴ Szt. 115/O. §.

Magyarország

Magyarországon már az 1895-ben elfogadott első szabadalmi törvény⁵ foglalkozott a valamilyen foglalkoztatotti jogviszony keretében megalkotott találmányok kérdésével. A törvény 6. §-a felszólalási eljárás keretében relatív kizáró okként szabályozta azt az esetkört, ha az állami vagy magánalkalmazásban álló személy volt a bejelentő, de „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 minőre a szabadalmat kéri”. Ebben az esetben „az alkalmazást adó állam kormánya vagy a magánvállalat” felszólalhatott a szabadalom megadása ellen, és a bejelentés elutasításától számított 30 napon belül az első bejelentés elsőbbségével a maga részére igényelhetette a szabadalmat.

A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1969. évi II. törvény – nem függetlenül az adott kor társadalmi és gazdasági viszonyaitól – újraszabályozta a kérdést. A törvény 9. §-a bevezette a szolgálati találmány fogalmát, és meghatározta az ezzel kapcsolatos eljárást is. Az új szabályok értelmében szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból vagy más jogviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe tartozó megoldásokat dolgozzon ki. A szolgálati találmányra a szabadalom a munkáltatót vagy más jogviszony alapján jogosultat (a továbbiakban: munkáltató) illeti meg. A szolgálati találmánnyal a feltaláló vagy jogutódja rendelkezhet, ha a munkáltató ehhez hozzájárul. Ha a munkáltató a találmány ismertetésének átvételétől számított kilencven napon belül nem tett szabadalmi bejelentést, a bejelentés megtételére – a munkáltató egyidejű írásbeli értesítése mellett – a feltaláló is jogosult volt. A szolgálati találmánnyal a feltaláló vagy jogutódja rendelkezhetett, ha az értesítés átvételétől számított hatvan napon belül a munkáltató nem nyilatkozott arról, hogy a szabadalomra igény tart.

Az 1995-ben elfogadott és jelenleg is hatályos új Szt. 9–17. §-a szabályozza ezt a területet. Az Szt. értelmében szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki, míg alkalmazotti találmány annak a találmánya, aki, anélkül, hogy ez munkaviszonyból eredő kötelessége lenne, olyan találmányt dolgoz ki, amelynek hasznosítása munkáltatója tevékenységi körébe tartozik.

Az Szt. alapján a szolgálati találmányra a szabadalom a feltaláló jogutódjaként a munkáltatót illeti meg, míg az alkalmazotti találmányra a szabadalom a feltalálót illeti meg, a munkáltató azonban jogosult a találmány hasznosítására. Az Szt.-nek a szolgálati és az alkalmazotti találmányra vonatkozó rendelkezéseit akkor is megfelelően alkalmazni kell, ha közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy alkotta meg a találmányt. A törvény értelmében a feltaláló köteles a

⁵ A találmányi szabadalmakról szóló 1895. évi XXXVII. törvénycikk.

szolgálati és az alkalmazotti találmányt megalkotását követően haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval. A munkáltató az ismertetés átvételétől számított kilencven napon belül köteles nyilatkozni arról, hogy a szolgálati találmányra igényt tart-e, illetve az alkalmazotti találmányt hasznosítani kívánja-e.

A törvény értelmében a szolgálati találmány értékesítése esetén a feltalálót találmányi díj illeti meg. A feltaláló díjazására a munkáltatóval, a hasznosító szabadalmaztással, illetve a jogszerzővel kötött szerződése – a találmányi díjszerződés – az irányadó. A hasznosítás ellenében járó találmányi díjnak arányban kell állnia azzal a díjjal, amelyet – a találmány tárgya szerinti műszaki területen kialakult licencforgalmi viszonyokra figyelemmel – szabadalmi licencszerződés alapján a találmány hasznosítására adott engedély fejében a munkáltatónak, illetve a hasznosító szabadalmaztásnak fizetnie kellene. A hasznosítás engedélyezése, illetve a szabadalom átruházása esetén a találmányi díjnak a hasznosítási engedély, illetve az átruházás ellenértékével, vagy a hasznosítás ellenérték nélküli engedélyezéséből, illetve az ingyenes átruházásból származó gazdasági előnnyel kell arányban állnia.

Az egyéb iparjogvédelmi oltalmi formákra vonatkozó rendelkezések a szolgálati és alkalmazotti találmányra vonatkozó előírásokat rendelik megfelelően alkalmazni a munkaviszonyban vagy munkaviszony jellegű jogviszonyban foglalkoztatottak által nemesített növényfajták, valamint megalkotott használati, illetve formatervezési minták tekintetében is.

Az utolsó érdeminek tekinthető módosítás a hazai szabályozásban mintegy húsz évvel ezelőtt történt. 2000-ben Gazdasági és az Oktatási Minisztérium kezdeményezte a szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatát, figyelemmel azokra az észrevételekre és javaslatokra, amelyeket az egyik nemzetközi vállalat fogalmazott meg Magyarországra vonatkozó kutatási és fejlesztési terveinek kialakítása kapcsán.⁶ A Magyar Szabadalmi Hivatal elnökének a felkérésére az ügyben megalakult munkacsoport a konkrét észrevételek és javaslatok megvizsgálása mellett a négy évvel korábban hatályba lépett új szabályozás alkalmazásának átfogó értékelését is elvégezte. A szabályozással kapcsolatban komoly kétségek nem merültek fel, mindazonáltal ezt követően került megállapításra az Szt. 15. § (2) bekezdésének új szövege, mely egyértelműsítette, hogy a felek a találmánydíj-szerződésre vonatkozó – különösen a 13. § (7)–(9) bekezdésében foglalt – rendelkezésektől egyező akarattal eltérhetnek. Olyan találmánydíj-szerződés is köthető, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a feltaláló jövőben megalkotásra, illetve értékesítésre kerülő találmányaival kapcsolatban (kockázatmegosztásra irányuló találmánydíj-szerződés).

Az elmúlt húsz évben is időről-időre hangot kap – különösen nemzetközi nagyvállalati oldalról – az a vélemény, hogy a hazai szabályozás nem egyértelmű és kiszámítható, valamint hogy talán hasznosabb lenne megfelelően rugalmas szabályozási környezet terem-

⁶ Lásd: *Ficsor Mihály* (szerk.): Jelentés a szolgálati és az alkalmazotti találmányokra vonatkozó szabályozás felülvizsgálatával foglalkozó munkacsoport tevékenységéről és következtetéseiről. Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle: 105. évf. 6. sz., 2000. december.

tésével minél több olyan kutatóközpont Magyarországra vonzani, amelyek munkabér formájában magas összegű, rendszeres jövedelmet garantálhatnának a magyar műszaki alkotórétteg számára akár a kiugró mértékű találmányi díj esélye nélkül is.

De vajon ténylegesen létezik-e olyan általánosan elfogadott és sikeres nemzetközi szabályozási gyakorlat, amelyhez a magyar jogszabályokat indokolt lenne közelíteni? A nemzetközi nagyvállalatoknak van-e egyáltalán esélyük arra, hogy a különböző országokban foglalkoztatott – de gyakran ugyanazon kutatás-fejlesztési projekten dolgozó – munkavállalóiktól egységes belső szabályrendszer mentén szerezzék meg a szabadalomhoz való jogot, és részükre egységes alapelvek mentén biztosítsanak ellentételezést? Vagy együtt kell élniük az egyes jogrendszerek eltérő szabályozóival? Ezekre a kérdésekre csak akkor kísérlehetünk meg választ adni, ha az egyes jogrendszereknek legalább a főbb elveit és szabályait áttekintjük.

Németország

Németországban az 1936-ban hatályba lépett új szabadalmi törvény⁷ vezette be azt az elvet, miszerint a munkaviszony keretében létrehozott találmányhoz való jog elsődlegesen a feltalálót illeti meg. Addig ugyanis a vállalkozások keretében létrehozott találmányok esetében az a jogi fikció állt fenn, hogy a találmányokat maguk a jogi személyek alkotják meg (a gyakorlatban valóban egész osztályok, több személy járult hozzá a találmány megszületéséhez), ennek megfelelően korábban a találmányhoz fűződő jog is közvetlenül a vállalkozást illette meg.⁸ Ezen az elvi jellegű rendelkezésen túlmenően az új törvény nem rendezte, hogy a találmányhoz fűződő jogok pontosan milyen módon és eljárás keretében szállhatnak át a munkavállalóról a munkáltatóra. Ennek a kérdésnek a szabályozása végül 1942-ben két, egyidejűleg hatályba lépő rendelet^{9,10} útján történt meg (ezek voltak az ún. Göring–Speer-rendeletek). A szabályozás célja az volt, hogy a munkavállalókat ne csupán arra ösztönözze, hogy találmányokat alkossanak meg, hanem arra is, hogy azokról a lehető leghamarabb számoljanak be a munkáltatójuknak. A bejelentési kötelezettség mellett magát a munkáltatóra történő átszállás folyamatát is szabályozták. A feltalálók érdekeinek védelme érdekében bevezették a munkavállalók által megalkotott találmányokért fizetendő külön díjazás kötelezettségét is. A két rendeletet az 1957-ben elfogadott, a munkavállalók találmányairól szóló

⁷ Patentgesetz vom 16. Mai 1936 (RGBl. II S. 117).

⁸ Lásd: *Bernd Fabry*: Das Recht des Arbeitnehmererfinders im internationalen Überblick. ip2 Patentanwalts GmbH, 2014.

⁹ Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 von Hermann Göring, Beauftragter für den Vierjahresplan (RGBl. I S. 466).

¹⁰ Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 20. März 1943 von Albert Speer, Reichsminister für Bewaffnung und Munition (RGBl. I S. 257).

külön törvény¹¹ (a továbbiakban: *ArbNErfG*) helyezte hatályon kívül azzal, hogy javarészt átvette a rendeletek elveit és szabályozási rendszerét, így a munkáltatóra történő átruházást és a feltaláló díjazási igényét, ugyanúgy, mint a találmányok bejelentésének és hasznosításának alapvető eljárási elemeit.

Az *ArbNErfG* tárgyi hatálya alá azok a találmányok tartoznak, amelyek szabadalom vagy használatiminta-oltalom tárgyát képezhetik. Személyi hatálya pedig kiterjed minden munka- vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott személyre, valamint 2002 óta a felsőoktatásban dolgozókra is (a továbbiakban együttesen az egyszerűség kedvéért: „munkavállalók”, illetve „munkaviszony”).

A törvény 4. §-a értelmében a munkavállalók által létrehozott találmányok vagy szolgálati, vagy szabad találmányok (*Diensterfindungen*, illetve *freie Erfindungen*) lehetnek. Szolgálati találmány a munkavállalók által a munkaviszony időtartamának fennállása alatt létrehozott találmány, amely a munkáltató működése során a munkavállalóra háruló feladatok ellátásából ered, vagy számottevően a munkáltató működésének tapasztalatain, illetve tevékenységén alapul. A munkavállaló által létrehozott minden más találmány szabad találmány.

Az *ArbNErfG* 5-8. §-aiban szabályozott eljárás keretében a munkavállaló(k)nak a szolgálati találmányt annak megalkotását követően haladéktalanul ismertetni(ük) kell a munkáltatóval valamilyen szöveges formában (*in Textform*). A bejelentés kézhezvételét, valamint annak időpontját a munkáltatónak hasonló formában kell késlekedés nélkül visszaigazolni. A munkavállaló által adott ismertetésnek a találmány megismeréséhez kapcsolódó valamennyi körülményt be kell mutatnia, illetve szükség szerint a rendelkezésre álló feljegyzéseket is csatolni kell. A munkáltató kérheti a bejelentés kiegészítését is, hogy az megfeleljen a törvény által meghatározott minimális tartalmi feltételeknek.

A munkáltató a munkavállaló felé tett nyilatkozatával jelentheti ki igényét a szolgálati találmányra. A munkáltató szolgálati találmányra vonatkozó igényét vélelmezni kell, ha a munkavállaló által tett szabályszerű bejelentéstől számított négy hónapon belül a munkáltató nem nyilatkozik. A szolgálati találmány akkor válik szabad találmánnyá, illetve keletkezik a munkavállalónak korlátlan rendelkezési joga a találmány felett, ha a munkáltató erről valamilyen szöveges formában kifejezetten nyilatkozik. Meg kell jegyezni, hogy az *ArbNErfG* ezen rendelkezései csak a törvény 2009. október 1-jei hatállyal történő módosításával kerültek be a német jogba. Ezt megelőzően – hasonlóan a jelenlegi magyar szabályozáshoz – a munkavállalói ismertetést követően a munkáltatónak kellett kifejezett nyilatkozatot tenni arra vonatkozóan, hogy igényt tart a szolgálati találmányra. A nyilatkozat elmulasztása esetén a találmány szabad találmánnyá vált. Ráadásul mind a munkavállalói, mind pedig a munkáltatói nyilatkozatok tekintetében szigorú írásbeli formát követelt meg a törvény. Ezek a körülmények azt eredményezték, hogy az önálló iparjogvédelmi részleggel

¹¹ Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25. Juli 1957 (BGBl. I S. 756), a törvény általánosan használt német nyelvű rövidítése: *ArbNErfG*.

nem rendelkező, főleg kis- és közepes vállalkozások sok esetben – a nyilatkozat elmulasztása és a formai követelmények be nem tartása miatt – nem tudták megszerezni az őket megillető jogokat, és hátrányos helyzetbe kerültek a saját munkavállalóikkal szemben. A megkövetelt alakiságok (pl. minden esetben saját kezű aláírás stb.) pedig a jogalkotó szerint már nem voltak időszerűek. A jogszerzési vélelem tehát a vállalkozások számára kedvező irányban megváltozott, illetve 2009 októbere óta valamennyi nyilatkozat megjelenhet bármilyen szöveges formában (pl. e-mailben) is.¹²

A munkáltató (akár hallgatólagos) igénybejelentésével a találmánnyal kapcsolatos valamennyi vagyoni jog a munkáltatóra száll át. Ennek ellenértékeként a munkavállalót megfelelő díjazás illeti meg. A díj meghatározásának elősegítése érdekében a szövetségi munkaügyi miniszter irányelveket bocsát ki. A díjazás módjáról és mértékéről a feleknek legkésőbb az iparjogvédelmi oltalom megadását követő harmadik hónap végéig megállapodást kell kötniük. Amennyiben ez nem jön létre a megadott határidőben, akkor a díjazást a munkáltató egyoldalú és megfelelően indokolt nyilatkozatával is megállapíthatja. Ez ellen a munkavállaló tiltakozhat.

A díjazással kapcsolatos vitás kérdésekben a Német Szabadalmi és Védjegyhivatal (*Deutsches Patent- und Markenamt – DPMA*) mellett működő választottbírói fórumhoz lehet fordulni, amelynek eljárása mindkét fél számára díjmentes.

A szolgálati találmány tekintetében a munkáltatónak belföldi szabadalmi vagy használatiminta-oltalmi bejelentést kell tennie. Ezen kötelezettség alól a munkáltató csak akkor mentesül, ha a szolgálati találmányt a nyilatkozatával szabad találmánnyá nyilvánítja (és így a munkavállaló válik jogosulttá a bejelentés megtételére, illetve rá szállnak át a már megtett bejelentéssel kapcsolatos jogok), vagy az iparjogvédelmi bejelentés meg nem tételével a munkavállaló egyetért, továbbá ha azt a munkáltató üzleti titokként kívánja hasznosítani, és emiatt tekint el a szabadalmi vagy használatiminta-oltalmi bejelentéstől. A feltaláló munkavállalót a díjazás ugyanakkor ezekben az esetekben is megilleti. A munkáltató jogosult a találmány tekintetében külföldön is szabadalmi bejelentést tenni. Ha ezzel nem kíván élni, a munkavállaló lesz jogosult a külföldi szabadalmi bejelentések megtételére. Hasonlóképpen ha a munkáltató a megszerzett iparjogvédelmi jogot nem kívánja fenntartani, akkor a munkavállaló kérésére – és a munkavállaló költségére – a munkavállalóra kell azt átruháznia.

A munkavállaló a munkaviszonyának időtartama alatt létrehozott, szolgálatinak nem minősülő szabad találmányait is köteles haladéktalanul szöveges formában ismertetni, hogy a munkáltató meg tudja ítélni, hogy a találmány valóban „szabadnak” minősül-e. Ezen ismeretési kötelezettség alól csak abban az esetben mentesül a munkavállaló, ha a találmány a munkáltató tevékenységi körében nyilvánvalóan nem hasznosítható. Amennyiben a mun-

¹² Lásd: *U. Straube* (szerk.): *Das reformierte Verfahren der Meldung und Inanspruchnahme von Arbeitnehmererfindungen*. Apley & Straube Partnerschaft Patentanwälte, 2009.

káltató a bejelentés beérkezésétől számított három hónapon belül nem vitatja a találmány szabad jellegét, arra szolgálati találmányként többé már nem tarthat igényt.

Mielőtt a munkavállaló szabad találmányát munkaviszonyának a fennállása alatt valamilyen módon értékesíteni akarja, köteles a munkáltatónak megfelelő feltételekkel legalább egy nem kizárólagos hasznosítási jogot felajánlani, amennyiben a találmány a munkáltató jelenlegi vagy tervezett tevékenységi körébe tartozik. Ezt a felajánlást a szabad találmányra vonatkozó, előző bekezdésben leírt bejelentési kötelezettséggel együtt is meg lehet tenni. Amennyiben a munkáltató három hónapon belül nem nyilatkozik, ez az előhasznosítási jogosultsága megszűnik.

Érdekességként meg kell jegyezni, hogy ArbNErfG rendelkezéseit vezető állású munkavállalókra nem kell alkalmazni. Az általuk létrehozott találmányok automatikusan szabad találmányoknak minősülnek, jogi sorsuk pedig a munkáltató és a vezető állású munkavállaló közötti szabad megállapodás tárgyát képezheti.

Az ArbNErfG eredeti szövege még rögzítette az egyetemi oktatók azon „kiváltságát”, hogy az egyetemi tanárok, docensek, adjunktusok és tanársegédek találmányai, amelyeket ebben a minőségben hoztak létre, szabad találmánynak minősültek (ez volt az ún. *Hochschullehrerprivileg*). Ezekre a találmányokra nem vonatkoztak még a szabad találmányokat egyébként terhelő korlátozások sem (például a munkáltató értesítésére és a hasznosítási jog felajánlására vonatkozó kötelezettség stb.). Ez a rendelkezés a német alaptörvény (*Grundgesetz*) alkotmányosan garantált oktatási és kutatási szabadságának elvén alapulva biztosította az egyetemi oktatóknak a találmány feletti teljes rendelkezési szabadságot. A felsőoktatási intézményt mint munkáltatót csak abban az esetben kellett tájékoztatni a találmány hasznosításáról és az ebből származó bevétel összegéről, ha a munkáltató külön forrásokat biztosított a találmányt eredményező kutatásokra. Az egyetem mint munkáltató ekkor jogosult volt a találmány bevételeinek méltányos részére.

Az ArbNErfG 2002. február 7-én hatályba lépett módosítása hatályon kívül helyezte ezeket a rendelkezéseket, és megszüntette az egyetemi oktatók különleges jogállását az általuk megalkotott szabadalmazható találmányok vonatkozásában. Az egyetemek lehetőséget kaptak arra, hogy találmányukat a hasznosítás érdekében magukhoz vonják, ezáltal jelentősen növelve az egyetemek számára rendelkezésre álló találmányok mennyiségét, és megteremtve azok hatékony értékesítését. Ezen törvénymódosítás óta, azaz közel húsz éve az egyetemi alkalmazottakra alapvetően ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint az összes többi munkavállalóra.

Az ArbNErfG azonban továbbra is szabályoz egyes sajátosságokat ebben a személyi körben. Ezek közé tartozik az ún. „negatív publikációs szabadság”, amely azt jelenti, hogy az egyetemi alkalmazott titokban tarthatja a találmányt, nem kell a munkáltatójával közölnie, ha nem akarja, hogy azt közzétegyék, míg egyébként a munkavállalói találmányokat főszabály szerint ismertetni kell a munkáltatóval. Ezen túlmenően a felsőoktatási intézmény a más munkáltatókat megillető titokban tartási jogot sem gyakorolhatja korlátlanul: a mun-

kavállaló oktatási és kutatási szabadsága körében a munkáltató részére adott írásbeli ismeretéstől számított két hónap elteltével publikálhatja a találmány tárgya szerinti megoldást. Az egyetemi alkalmazottnak pedig mindig megmarad a joga, hogy a szolgálati találmány szerinti megoldást oktatói és kutatói tevékenysége körében nem kizárólagos módon felhasználja. Végül a munkavállalók motiválása kapcsán érdemes megjegyezni, hogy amennyiben a munkáltató értékesíti a találmányt, a feltalálót az értékesítésből származó bevétel harminc százaléka illeti meg.

Egyesült Királyság

Történetileg nézve az Egyesült Királyságban a munkavállalók által létrehozott találmányok tekintetében a jogrendszer mindig is a munkáltatók számára kedvezőbb szabályokat tartalmazott a kontinentális Európához képest.¹³ Az 1977-es angol szabadalmi törvény¹⁴ elfogadása előtt a munkavállalók által létrehozott találmányok vonatkozásában nem volt érdemi jogszabályi szintű szabályozás, csak a *common law* esetjoga foglalkozott egyes, ezzel kapcsolatos kérdésekkel. Az 1977-es törvény munkavállalói találmányokat érintő rendelkezéseinek utolsó módosítására 2004-ben került sor.¹⁵

A törvény jelenleg hatályos szövege külön fejezetben (39–43. §), de nem különösebben részletezően szabályozza a munkavállalók által létrehozott találmányra (*employees' invention*) vonatkozó kérdéseket. A törvény értelmében munkavállaló (*employee*) az a személy, akit munkaszerződés alapján alkalmaznak vagy alkalmaztak (ha a foglalkoztatás időközben megszűnik) vagy valamely kormányzati szerv alkalmazottja.

A törvény 39. §-a alapján a munkavállaló által létrehozott találmányhoz fűződő jogok a munkáltatót illetik meg, ha „a munkavállaló szokásos feladatainak ellátása során vagy a szokásos feladatainak kívül eső, de kifejezetten rábízott feladatok elvégzése során hozza létre a találmányt, és a körülmények mindkét esetben olyanok voltak, hogy a találmány megalkotása ésszerűen elvárható eredménye e feladatok ellátásának; vagy a találmányt a munkavállaló feladatainak teljesítése során hozta létre, és a találmány megalkotásakor – feladatainak természetéből és a feladatai természetéből adódó különleges felelőssége miatt – kifejezett kötelezettsége állt fenn arra, hogy előmozdítsa a munkáltató vállalkozás érdekeit.” Minden más esetben a munkavállaló által létrehozott találmányhoz fűződő jogok a munkavállalót illetik meg.

A munkavállalót az általa létrehozott és a munkáltatót megillető találmány kapcsán csak abban az esetben illeti meg díjazás, ha

¹³ Lásd: *Jennifer Pierce*: Employee Inventions in the United Kingdom. *Les Nouvelles – Journal of the Licensing Executives Society*, 52. évf. 3. sz., 2017. június.

¹⁴ Patents Act 1977.

¹⁵ Act to amend the law relating to patents 2004.

- a munkavállaló által létrehozott találmányra szabadalmi oltalmat adtak,
- figyelembe véve többek között a munkáltató vállalkozásának méretét és jellegét, a találmány vagy az arra adott szabadalom kiemelkedő előnyökkel (*outstanding benefit*) jár a munkáltató számára, és
- ezen tények miatt jogosnak tekinthető, hogy a munkavállaló a munkáltató részéről ellentételezésben részesüljön.

A munkáltatónál jelentkező „kiemelkedő előny” fogalmát a törvény kifejezetten nem határozza meg. Ugyanakkor utal arra, hogy külön díjazás a munkavállalót abban az esetben illeti meg, ha a munkavállalót a találmányátruházási vagy egyéb szerződésből eredően megillető anyagi előny nem arányos azzal az anyagi előnnyel, amelyet a találmány vagy a szabadalom a munkáltató számára biztosít. Ez a rendelkezés alapozza meg a munkavállaló igényét a korábbi (munka-)szerződésben rögzítetteken felüli külön díjazásra.¹⁶

A szabadalmi törvény felsorolja azokat a tényezőket is, amelyeket figyelembe kell venni annak érdekében, hogy a munkavállalót megillető külön díjazás megállapításakor a munkavállaló számára – minden körülményre tekintettel – méltányos részesedés (*fair share*) legyen biztosítható a munkáltató által elért haszonból. Ilyen tényezők lehetnek egyebek mellett: a munkavállaló kötelezettségeinek jellege, javadalmazása és egyéb juttatásai, amelyeket a munkaviszonyban szerez; az erőfeszítés és készség, amelyet a munkavállaló a találmány létrehozására fordított; az az erőfeszítés és készség, amelyet bármely más személy a találmány kidolgozására fordított az érintett munkavállalóval közösen; bármely más munkavállaló hozzájárulása és segítése, aki nem tekinthető a találmány tekintetében feltalálótársnak; továbbá a munkáltató hozzájárulása a találmány létrehozásához, továbbfejlesztéséhez és működéséhez tanácsadás, létesítmények biztosítása és egyéb segítségnyújtás útján.

A „kiemelkedő előny” értelmezése jogszabályi definíció hiányában a bírói joggyakorlatra hárul. A bíróság két nagy figyelmet kapott ügyben¹⁷ is úgy értelmezte ezt a fogalmat, hogy a kiemelkedő (*outstanding*) „valami különlegeset jelöl, és az előnynek többnek kell lennie mint lényegesnek vagy jónak”.¹⁸

A *Kelly and Chiu kontra GE Healthcare Ltd*-ügyben¹⁹ a két felperes, Duncan Kelly és Kwok Wai Chiu kutatóként az Amersham International Plc. alkalmazásában állt. Részt vettek egy P53 nevű vegyület első szintézisében, amely később egy szabadalmaztatott radioaktív képzőanyag alapját képezte. Ez végül a munkáltatóik számára rendkívül sikeres terméknek bizonyult, amelyet Myoview márkanev alatt értékesítettek. A termék értékesítéséből több

¹⁶ Lásd: *Dan Prud'homme*: Employee-generated intellectual property ownership and rewards: a comparison of the UK's and China's approach. GLORAD Center for Global R&D and Innovation, Working Paper, 2017.

¹⁷ Lásd: *Ilya Kazi, Alex Robinson*: Intellectual property: Sweet success. *The Commercial Litigation Journal*, 2019. november/december.

¹⁸ „Outstanding benefit denotes something special and requires the benefit to be more than substantial or good”.

¹⁹ *Kelly and Chiu v GE Healthcare Ltd* [2009] R.P.C. 12.

mint 1,3 milliárd font bevétele volt a munkáltatónak. A keresetükben a feltalálók megfelelő kompenzációt kértek munkáltatójuktól, mivel véleményük szerint az a szabadalmak értékesítéséből jelentős gazdaság előnyre tett szert. Az ilyen igények bírósági érvényesítésére elvileg korábban is lehetőség volt, de a két felperes sikere, és különösen a végül megítélt díjak nagysága (Duncan Kelly részére vezető kutatóként egymillió fontot, illetve Kwok Wai Chiu részére feltalálótársként 500 000 fontot ítelt meg végül a bíróság) áttörést jelentett ezen ügyek megítélésében, és arra készítetett sok munkaviszonyban foglalkoztatott feltalálót, hogy fontolja meg jogainak az érvényesítését.

Az ügy kapcsán jegecesedett ki a joggyakorlatban, hogy a szabadalmi törvény 40. és 41. §-a szerinti követelés, azaz az ezen a jogcímen történő díjazás érvényesítéshez a munkavállalóként alkalmazott feltalálónak öt kulcsfontosságú tényezőt kell megfelelően bemutatnia.

- Azt, hogy a találmány és/vagy a szabadalom előnyt jelent a munkáltató számára: például kedvezőbb piaci helyzetet a versenytársakkal szemben vagy hasznosításra vonatkozó szerződéskötési lehetőséget.
- Az előny „kiemelkedő” (*outstanding*) jellegét: a munkavállaló feltalálónak be kell mutatnia, hogy a társaság számára biztosított előny nagyobb volt, mint amire általában számíthatnak azon feladatok ellátásából, amelyekért a munkavállaló a munkabérét kapja. A munkavállalónak azonban nem kell bizonyítania, hogy az előnyt nem lehetett volna túllépni. Azt, hogy az előny kiemelkedő, a vállalkozás (munkáltató) méretének és jellegének, valamint a tevékenységek teljes kontextusának a függvényében kell megítélni. Ez magában foglalhatja a termék kutatás-fejlesztési és gyártási költségeinek az összevetését a munkáltató által később realizált nyereséggel.
- Azt, hogy a feltaláló számára a díjazás megítélése „igazságos” (*just*): a munkavállalónak be kell mutatnia minden erőfeszítést és képességet, amely túlterjedt az adott munkakörben elvárható kötelezettségek teljesítésén, vagy igazolnia kell, hogy a találmány megalkotásának idejében nem kapott megfelelő javadalmazást.
- A juttatás pénzbeli értékét munkáltatója számára: legtipikusabban a találmány hasznosításából származó többletbevételt a munkáltató számára, összehasonlítva azzal a helyzettel, ha a szabadalmat nem adták volna meg;
- Az elért gazdasági előnynek azt a megfelelő részét, amelyet a munkavállaló feltalálónak kell tulajdonítani: itt a szabadalmi törvénynek a munkáltató méltányos részesedésre (*fair share*) vonatkozó rendelkezései kapcsán meghatározott tényezőket kell bemutatni, amelyekre a korábbiakban már utaltunk.

A másik ügyben, a *Shanks kontra Unilever*-perben²⁰ a legfelsőbb bíróság 2019-ben hozott döntése zárt le jogerősen egy 13 évig tartó jogvitát, egyben fontos iránymutatást adva a „kiemelkedő előny” értelmezése tárgyában. Ian Shanks professzort a *Unilever UK Central Resources Ltd (CRL)* négy évig kutatóként alkalmazta. Ez idő alatt olyan találmányt dol-

²⁰ Shanks v Unilever [2014] R.P.C. 29.

gozott ki, amelyet végül széles körben alkalmaztak a vércukorszint-vizsgálat területén. A találmányhoz fűződő jogokat a CRL az Unilever csoport más vállalatainak ruházta át 100 font ellenében. A találmányra ezen Unilever társaságok szereztek európai és egyéb külföldi szabadalmi oltalmat. Az Unilever önmagában nem volt érdekelt a glükózteszt fejlesztésében, ám végül összesen 24,3 millió fontot tett ki a szabadalmak értékesítéséből származó összbevétele.

A legfelsőbb bíróság az alsóbb szintű bíróságok döntését felülbírálván – ezek egyike sem tekintette a 24,3 millió font értékű gazdasági előnyt „kiemelkedőnek” – megállapította, hogy a korábbi határozatok tévesen ítélték meg az előny fogalmát, amikor az Unilever csoport egészének üzleti tevékenysége és nyeresége szempontjából közelítették meg azt, nem pedig a feltalálót alkalmazó leányvállalat összefüggésében. A legfelsőbb bíróság úgy ítélte meg, hogy ha egy cégcsoport kutató-fejlesztő leányvállalatot működtet az egész csoport érdekében, és ha a munka eredményeként szabadalmak jönnek létre, amelyeket a cégcsoport más tagjainak is rendelkezésére bocsátanak, akkor a vizsgálatnak az ugyanazon leányvállalat által végzett kutatás-fejlesztési tevékenység eredményeként létrejövő és a cégcsoport tagjai számára rendelkezésre bocsátott egyéb szabadalmakból származó előnyöket kell összevetnie. Mindezek mérlegelésével Ian Shanks találmányát kiemelkedőnek kell tekinteni, és 2 millió font összegű díjazásra jogosult. Az ítélet hangsúlyozza még, hogy a feleknek óvatosan el kell kerülniük egy olyan értelmezést, amely arra a következtetésre jutna, hogy a munkáltató „túl nagy ahhoz, hogy fizessen” (*too big to pay*), vagyis amikor azt a következtetést vonnák le, hogy a szabadalomnak nem volt „kiemelkedő előnye” pusztán azért, mert nincs jelentős hatása a cég általános jövedelmezőségre vagy az eladási értékekre.

A bírósági döntés potenciálisan sokkal inkább feltalálóbarát megközelítést jelent e témában, különösen olyan nagyvállalatok vagy vállalati csoportok esetében, amelyek cégcsoport szintű össznyeresége jóval nagyobb, mintsem hogy az egyes találmányok és az azokhoz kapcsolódó szabadalmak közvetlen hatása értelmezhető lenne vagy éppen kiemelkedőnek minősülne.

Franciaország

A munkavállalók által létrehozott találmányok tekintetében Franciaországban hosszú ideig nem volt jogszabályban rögzített külön szabályozás. A munkaszerződések, a kollektív szerződések, illetve maga a bírói joggyakorlat is három típusát ismerte el az ilyen találmányoknak. A szolgálati találmány (*invention service*) a munkaszerződésből eredő kötelezettség teljesítésével jött létre, és a jogok a munkáltatót illeték. Az ún. szabad találmány (*invention libre*) esetében a munkavállaló a találmányt a munkáltatótól függetlenül, a munkaszerződésben rögzített feladatok ellátásán kívül hozta létre, és a jogok a munkavállalót illeték. Létezett továbbá egy ún. vegyes találmányi kategória (*invention mixte*) is, ahol a találmány nem a munkáltató megbízásából vagy munkaköri kötelezettség részeként keletkezett, de

valamilyen módon mégis kapcsolódott a munkaviszonyához (pl. a munkavállaló a munkáltató eszközeit vagy anyagi támogatását használta a találmány megalkotásához, és ezek nélkül nem jött volna létre a találmány; vagy éppen munkaidőben végezte a találmányhoz vezető kutatómunkát). A bíróság ezen utolsó kategória esetében eseti jelleggel, az összes körülmény mérlegelésével döntött arról, hogy kit illetnek meg a találmányhoz fűződő jogok.²¹

A munkavállalók által létrehozott találmányok jogi sorsát illetően végül 1978-ban született meg a törvényi szintű szabályozás,²² amely alapvetően a mai napig meghatározza a munkáltató és a munkavállaló közötti viszonyt ezen a területen. Érdemi változást hozott még az az 1990-ben történt törvénymódosítás,²³ amely a „szolgáltatának” minősülő találmányok esetében a feltaláló munkavállaló részére kiegészítő díjazás fizetését írta elő arra az esetre, ha a munkáltató a szabadalmat hasznosítja; innentől kezdve önmagában a kifizetett munkabér nem szolgálhat ellentételezésül a szabadalomhoz fűződő jog átruházásáért.

Jelenleg Franciaországban a munkavállaló által létrehozott találmányokkal kapcsolatos jogokat az 1992-ben elfogadott szellemi tulajdon-védelmi kódex rendelkezései²⁴ szabályozzák. Főszabály szerint a szabadalomhoz való jog Franciaországban is a feltalálót illeti meg. Ugyanakkor a munkavállalók által létrehozott találmányok esetében speciális szabályokat kell alkalmazni.

A francia jog a munkavállaló által létrehozott találmányok három kategóriáját ismeri.

- A munkáltató utasítására létrehozott találmánynak (*invention de mission*) kell tekinteni a munkavállaló által a tényleges munkakörének megfelelően ellátott, feltalálói feladatokat is magában foglaló munkaszerződésének végrehajtása vagy a munkáltató megbízásából készített tanulmányok és elvégzett kutatások során megalkotott találmányt, ha ezek készítésére, illetve elvégzésére a munkáltató kifejezetten utasítást adott. Ebben az esetben a találmányhoz fűződő valamennyi jog a munkáltatót illeti meg. A feltalálónak joga van a munkabéren felüli külön díjazásra, amelyet a munkaszerződés, kollektív szerződés vagy egyéb megállapodás rögzíthet.
- A munkáltató kifejezett utasítása nélkül, de a munkáltató tevékenységi köréhez köthető találmányról (*invention hors mission attribuable*) akkor van szó, ha azt a munkavállaló – anélkül, hogy ez feladata lett volna – a társaság tevékenységi körébe tartozó tárgykörben hozza létre vagy a feladatai ellátása során a munkáltató által biztosított technológiák, eszközök vagy ismeretek révén alkotja meg. A szabadalomhoz fűződő jog elsődlegesen a munkavállalót illeti meg, de a munkáltató – döntése szerint – igényt formálhat akár a szabadalomhoz fűződő jogra, akár a találmány (kizárólagos) hasznosítására. Amennyiben a munkáltató igényt formál a találmánnyal kapcsolatos

²¹ Lásd: <https://cours-de-droit.net/les-inventions-de-salaries-a121605182/> – letöltés: 2020. augusztus 24.

²² Loi n°78-742 du 13 juillet 1978 modifiant et complétant la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 tendant à valoriser l'activité inventive et à modifier le régime des brevets d'invention.

²³ Loi n°90-1052 du 26 novembre 1990 relative à la propriété industrielle.

²⁴ Art L. 611-7 Code de la propriété intellectuelle (1992).

(hasznosítási) jogokra, a munkavállalót megfelelő (igazságos) díjazás („*juste prix*”) illeti meg, amely lehet összegű átalánydíj, az üzleti eredménnyel arányosan meghatározott díjazás vagy a kettő kombinációja.

- A munkáltató utasítása nélkül és a munkavállaló tevékenységéhez nem köthető találmányok (*invention hors mission non attribuable*) esetében valamennyi jog a munkavállalót illeti meg. A munkavállaló jogosult a találmány tárgya szerinti megoldást szabadon hasznosítani, illetve értékesíteni.

Minden munkavállalónak kötelessége az általa megalkotott valamennyi találmányt haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval, illetve az ismertetést a francia nemzeti iparjogvédelmi hatóságon (INPI)²⁵ keresztül is meg lehet tenni, amelyik azt haladéktalanul továbbítja a munkáltató felé. Ez az ismertetési kötelezettség független attól, hogy a munkavállalónak volt-e utasítása a munkáltatótól találmányok létrehozására vagy sem, ugyanakkor ez a kötelezettség kizárólag a szabadalmaztatható találmányokra terjed ki. Az ilyen módon ismertetendő találmánynak a fenti három kategóriába való besorolása elsődlegesen a munkáltató feladata és joga, de erre előzetesen (az ismertetéssel egyidejűleg) a munkavállaló is javaslatot tehet.

Az ismertető nyilatkozatnak elegendő információt kell tartalmaznia ahhoz, hogy a munkáltató a találmány megfelelő besorolását el tudja végezni, így különösen meg kell jelölni:

- a találmány tárgyát és a tervezett alkalmazását,
- a találmány megalkotásának a körülményeit (pl.: a munkáltatótól kapott utasítások, a vállalkozás által biztosított korábbi szakmai tapasztalatszerzés vagy munka, több munkavállaló együttműködése stb.).

Ha a munkavállaló megítélése szerint olyan találmányról van szó, amely a munkáltató kifejezett utasítása nélkül jött létre, de a munkáltató tevékenységi köréhez köthető (*invention hors mission attribuable*), akkor a nyilatkozatot ki kell egészíteni a találmány teljes bemutatásával, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy megítélje, igényt tart-e találmányhoz kapcsolódó jogokra, valamint hogy értékelni tudja a találmány szabadalmazhatóságának lehetőségét.

A találmány leírásának tartalmaznia kell:

- a megfogalmazott problémát, figyelembe véve a technika állását,
- a javasolt megoldást és
- a találmány példakénti kiviteli alakját.

A találmány tárgyában a munkáltató felé tett nyilatkozat kölcsönös titoktartási kötelezettségeket ró a munkaadóra és a munkavállalóra. A szabadalmi bejelentés benyújtásáig mindkét félnek tartózkodni kell minden olyan cselekménytől, amely a találmány tartalmának nyilvánosságra hozatalát eredményezheti.

²⁵ Institut national de la propriété industrielle (INPI) – Nemzeti Iparjogvédelmi Intézet.

A munkavállalói nyilatkozat kézhezvételétől számítva a munkáltatónak két hónapja van arra, hogy véleményyt nyilvánítson a találmány munkavállaló által javasolt besorolásáról (munkáltató utasítására létrehozott találmány vagy a másik két kategória valamelyike.) A második hónap végén, ha a munkáltató nem nyilatkozik, a javasolt besorolást elfogadottnak kell tekinteni. Abban az esetben, ha munkáltató kifejezett utasítása nélkül létrehozott, de a munkáltató tevékenységi köréhez köthető találmányról (*invention hors mission attribuable*) van szó, a munkáltatónak négy hónapon belül kell nyilatkoznia arról, hogy a találmányhoz fűződő jogokra igényt tart-e. Ha négy hónapon belül nem nyilatkozik, a munkavállaló szabadon rendelkezhet a találmánnyal.

A munkaviszonyok komplexitása az egyes gazdasági társaságokban gyakran bonyolulttá teszi annak a meghatározását, hogy a találmány a három kategória közül melyikbe sorolható be. Sőt, még ha egyetértés is van a találmány besorolásában, a felek nem feltétlenül értenek egyet a munkavállalónak járó díjazás (a kiegészítő díjazás vagy éppen a *juste prix*) mértékében.²⁶

Nincs olyan jogszabályi rendelkezés, amely azt írná elő, hogy a munkavállalónak járó kiegészítő díjazást a munkavállaló munkabére alapján határozzák meg. A kiegészítő díjazás összegének meghatározásakor figyelembe lehet venni a találmány megvalósításának körülményeit, valamint és a társaság által megszerzett profitot is. Meg kell azonban jegyezni, hogy a munkavállaló az általa a munkáltatónál végzett szakmai tevékenysége során megalkotott valamennyi találmány után díjazásra válik jogosulttá a munkaadó részéről, már csupán abból a tényből kifolyólag is, hogy találmányát munkáltatói utasításra létrehozott találmánynak kell tekinteni.

Vitás kérdések esetén a munkáltató vagy a munkavállaló:

- egyeztető fórumként megkeresheti a Munkavállalói Találmányok Nemzeti Bizottságát (*Commission nationale des inventions de salariés*), amelynek titkársága az INPI-nél található;
- bírósághoz fordulhat, amely Franciaországban a szabadalmi jogvitás ügyekben kizárólagos hatáskörrel bíró párizsi felsőbíróságot (*Tribunal de grande instance de Paris*) jelenti.

Finnország

Finnországban a munkaviszonyban és a közszolgálati jogviszony keretében létrehozott találmányokra vonatkozó szabályokat 1967 óta külön törvény²⁷ tartalmazza (a továbbiakban: munkavállalók találmányairól szóló törvény). Nem tartoznak e törvény hatálya alá a felsőoktatásban foglalkoztatottak által létrehozott találmányok, amelyek esetében 2006 óta egy

²⁶ Lásd: *Dalila Madjid*: Les inventions de salariés. Villages de la Justice, Juillet 2019.

²⁷ Act on the Right in Employee Inventions (Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin) (656/1967).

másik törvény²⁸ rendelkezései alkalmazandók. A törvényi szabályozás alapján a munkavállaló által megalkotott találmányokat szokásosan négy kategóriába sorolják.²⁹

- Azon találmányok tekintetében, ahol a találmány megalkotása a munkavállaló munkaköri kötelezettségeinek ellátásából származik vagy a munkáltatónál szerzett munkatapasztalatainak az eredménye, a munkáltató igényt formálhat a találmányhoz fűződő jogok egészére vagy azok egy részére, feltéve hogy a találmány tárgya a munkáltató tevékenységi körébe tartozik. Ha a találmány megalkotására a munkáltató kifejezett utasítására került sor, a találmányhoz fűződő jog akkor is megilleti a munkáltatót, ha annak tárgya nem tartozik a munkáltató tevékenységi körébe.
- Azon találmányok, amelyek tekintetében az előbb felsorolt körülmények (munkaköri kötelezettség, munkáltatói utasítás, ott szerzett szakmai tapasztalat) nem állnak fenn, de a találmány a munkaviszonnal összefüggésben keletkezett és tárgya a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, a munkáltató jogosult a találmány hasznosítására, de egyébként a munkavállaló szabadon rendelkezik a találmányhoz fűződő jogokkal. A munkáltató mindazonáltal rendelkezik azzal a törvényben rögzített joggal, hogy a munkavállalóval szerződés útján ennél szélesebb körű jogosultságok biztosításáról állapotdjon meg a találmány kapcsán.³⁰
- Azon találmányok tekintetében, amelyek tárgya a munkáltató tevékenységi körébe tartozik ugyan, de a munkaviszonytól teljesen függetlenül jöttek létre, munkáltató törvényben rögzített joga csak arra szorítkozik, hogy a munkavállalóval szerződés útján ennél szélesebb körű jogosultságok biztosításáról állapotdjon meg.
- A munkavállaló által létrehozott, és a fenti kategóriákba nem tartozó találmányok esetében a munkáltatónak nincs semmilyen rendelkezési joga e találmányok tekintetében, ezen találmányok vonatkozásában a törvény semmilyen kifejezett rendelkezést nem tartalmaz.

A fenti első három kategóriába tartozó találmányok esetében a munkavállaló a találmány megalkotását követően haladéktalanul írásban értesíti a munkáltatót, egyidejűleg megadva a találmányra vonatkozó mindazon információt, amely ahhoz szükséges, hogy a munkáltató kellő mértékben megismerhesse azt. A munkáltató kérésére a munkavállalónak arról is tájékoztatnia kell a munkáltatót, hogy véleménye szerint milyen kapcsolat áll fenn a munkaviszonya és a találmány tárgya között.

Annak a munkáltatónak, aki igényt tart a munkavállaló által megalkotott találmányhoz kapcsolódó jogokra, legkésőbb a munkavállaló általi értesítés kézhezvételétől számított négy hónapon belül kell írásban értesítenie erről a munkavállalót. A munkáltatónak ugyan-

²⁸ Act on the Right in Inventions Made at Higher Education Institutions (Laki oikeudesta korkeakouluissa tehtäviin keksintöihin lag om rätt till uppfinningar vid högskolor) (369/2006).

²⁹ Lásd: *Hanna Lahti*: Employee Inventions: Rights of the company and the inventor. 2018: <https://lindblad.fi/>.

³⁰ „The employer shall have priority to acquire such a right by agreement with the employee” – Act on the Right in Employee Inventions 4. cikk (3) bekezdés.

ezen időtartamon belül jeleznie kell, hogy gyakorolni kívánja-e azt a törvényben rögzített jogát, hogy a munkavállalóval – szerződés útján – a második és harmadik kategóriába tartozó találmányok esetében az alapesetben biztosítottnál szélesebb körű jogosultságokról állapodjon meg.

Ezen négy hónapos határidő alatt a munkavállaló a munkáltató írásbeli engedélye nélkül a találmányhoz fűződő jogait nem ruházhatja át, valamint a találmányt nem hozhatja nyilvánosságra olyan módon, hogy azzal megakadályozza vagy gátolja a találmány tárgyának valamely más személy javára történő hasznosítását. Ugyanakkor a munkavállaló – a munkáltató részére a találmányról adott megfelelő írásbeli értesítés megadásától számított egy hónap elteltével – Finnországban szabadalmi bejelentést tehet.

Ha a találmányhoz fűződő jogok a törvény rendelkezései alapján a munkavállalóról a munkáltatóra szálltak át, a munkavállaló a munkáltatótól megfelelő (ésszerű) díjazásra jogosult még abban az esetben is, ha a találmány kidolgozása előtt másképp állapodtak meg. Ettől a rendelkezéstől eltérni nem lehet. A munkavállalóknak fizetett megfelelő (ésszerű) díjazást mindig esetileg kell meghatározni. A munkavállalónak fizetendő díjazás meghatározásának kritériumait 1988 óta külön rendelet³¹ rögzíti. A megfelelő összegű díjazás megállapítása során figyelembe kell venni a találmány értékét, a munkáltató jogszerzésének a mértékét, a munkaszerződésben rögzített feltételeket, valamint a munkaviszony egyéb szempontjait is. A díjazás alapja a találmány hasznosításával a munkáltatónál jelentkező gazdasági előny, illetve a licencianalógia módszerét is alkalmazni lehet. A díjazás főszabályként egyösszegű átalánydíjból és időszakonként fizetendő jogdíjből (*royalty*) tevődik össze. A díjazás kizárólag átalányösszeg formájában is meghatározható, ha a találmány gazdasági szempontból csekély jelentőségű, a találmányt nem hasznosítják, vagy egyéb különleges ok áll fenn. A díjazás átalányösszegként határozható meg továbbá azokban az esetekben is, amikor a találmány megalkotása nyilvánvalóan a munkavállaló munkaköri kötelességei közé tartozik, és a találmány kisebb értékű, vagy ha nem határozható meg olyan eladási ár, amelyből a jogdíj kiszámítható lenne.

A munkavállalók találmányairól szóló törvény rendelkezései alapján működik a Munkavállalói Találmányi Bizottság (*Employee Invention Committee*), amely szakvéleményt ad e törvény vagy a felsőoktatási intézményekben létrehozott találmányokról szóló törvény alkalmazásával összefüggő kérdésekben. A bizottság elnökét, valamint nyolc tagjából kettőt a kormány határozott időtartamra nevez ki, akik nem képviselik sem a munkáltatói, sem a munkavállalói érdekeket. Az elnöknek és a hivatkozott két tag egyikének bírói képesítéssel kell rendelkeznie, míg a másik tagnak mérnöki diplomával kell rendelkeznie, és jártasnak kell lennie szabadalmi kérdésekben. A többi tag közül, akiknél elvárás a szakmai gyakorlati tapasztalat, hármat-hármat a munkáltatói, illetve a munkavállalói szervezetek jelölnek.

³¹ Decree on the Right in Employee Inventions (Asetus oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin förordning om rätt till arbetstagares uppfinningar) (527/1988).

A Munkavállalói Találmányi Bizottságtól szakvéleményt kérhetnek a munkáltatók és a munkavállalók, valamint bíróságok is, amikor a jogvita tárgya valamely találmányhoz fűződő jog, így különösen a találmányt megalkotó munkavállalót mint feltalálót megillető díjazás. A bizottság választottbírói fórumként is működik, ha a munkáltató és a munkavállaló megállapodik a bizottság joghatóságának a kikötéséről.

A munkavállalók találmányairól szóló törvény rendelkezései túlnyomórészt diszpozitív szabályok, így csak a munkaszerződés ellenkező kikötése hiányában alkalmazandók. A felek közös megegyezéssel sem térhetnek el azonban a törvény rendelkezéseitől, például a munkavállalónak a szabadalmi bejelentés megtételére való jogosultsága, a találmány munkáltatóra történő átszállása esetén a munkavállalót megillető megfelelő díjazás, a munkáltatónak a találmányi díjazás alapjául szolgáló információszolgáltatási kötelezettsége tekintetében.

A felsőoktatásban létrehozott találmányokról szóló külön törvény sok tekintetben a munkavállalók találmányairól szóló törvény rendelkezéseit veszi át. Az felsőoktatási intézményeknél foglalkoztatotti jogviszonyban állóknak – a munkavállalóhoz hasonlóan – haladéktalanul be kell jelenteniük az általuk megalkotott találmányokat a felsőoktatási intézmény részére. Az intézménynek hat hónap áll a rendelkezésére, hogy nyilatkozzon arról, hogy a találmányhoz kapcsolódó jogokra igényt tart-e. Ha a felsőoktatási intézmény ezen határidőn belül nem nyilatkozik, azt joglemondásként kell értelmezni.

Amennyiben a felsőoktatási intézmény igényt tart a találmányhoz kapcsolódó jogokra, a munkavállaló megfelelő (észszerű) díjazásra tarthat igényt. Minden olyan megállapodást, amelyben a munkavállaló a találmány megalkotása előtt lemondana a díjazásról, semmisenek kell tekinteni. A díjazás összegének megállapítása során a munkavállalók találmányairól szóló rendelkezésekkel összhangban álló szabályok szerint kell eljárni.

Eltérő megállapodás hiányában a feltaláló nem publikálhat olyan kutatási eredményt, amely veszélyeztetheti a találmány tekintetében szabadalmi oltalom megszerzését vagy egyéb hasznosítását, ha a felsőoktatási intézmény jogosult a jogok e törvény rendelkezései szerinti megszerzésére.

Ausztria

Az első modern szabadalmi törvényt Ausztriában 1897-ben fogadták el.³² A szolgálati találmányra vonatkozó részletes szabályokat a törvény 1925. évi novelláris módosítása³³ vezette be az osztrák szabadalmi jogba. 1938 és 1945 között a mai Ausztria területén is a német szabadalmi jog, így a szolgálati találmányokra vonatkozó rendeletek rendelkezéseit kellett alkalmazni. Ezt az időszakot követően az osztrák jogalkotás a korábbi, első köztársaságbeli szabályozáshoz nyúlt vissza, újra hatályba léptetve az egyszer már hatályukat veszített jog-

³² Gesetz vom 11. Jänner 1897 betreffend den Schutz von Erfindungen (RGBl 30/1897).

³³ Bundesgesetz vom 2. Juli 1925 über die Abänderung und die Ergänzung von Bestimmungen des Patentgesetzes (Patentgesetznovelle 1925). (BGBl 219/1925).

szabályokat. A szolgálati találmányokra (*Erfindungen von Dienstnehmern*) vonatkozó rendelkezéseket jelenleg az 1970-ben elfogadott osztrák szabadalmi törvény³⁴ 6–20. §-a szabályozza, amelyek csekély eltéréssel az 1925-ben elfogadott szöveggel azonosak.

A szabadalmi törvény „munkavállaló” (*Dienstnehmer*) fogalma gyakorlatilag valamenyny, alkalmazotti és munkaviszonyban munkavégzésre irányuló tevékenységet végző személyre kiterjed, ideértve a közszolgálatban foglalkoztatottakat is. A szabadalomhoz való jog a munkaviszony fennállása alatt létrehozott találmányok tekintetében is a munkavállalót illeti meg, kivéve ha szerződés ettől eltérően rendelkezik. A munkáltató és a munkavállaló között a munkavállaló jövőbeni találmányaihoz kapcsolódó jogoknak a munkáltatóra való átszállásáról vagy a hasznosítási jogok átengedéséről létrejött megállapodás csak azon találmányok tekintetében joghatályos, amelyeket a törvény szolgálati találmánynak (*Diensterrfindung*) tekint. A munkáltató és a munkavállaló közötti megállapodás írásbeli formát igényel vagy arról kollektív szerződésben kell rendelkezni.

Közszolgálatban foglalkoztatottak esetében nincs szükség az előzőek szerinti megállapodásra, itt a munkáltató a munkavállaló (közalkalmazott) szolgálati találmányai tekintetében a szabadalomhoz fűződő jogra, illetve a hasznosítási jogokra igényt formálhat külön megállapodás nélkül is. Ezen szolgálati jogviszonyból eredő találmányok esetében a munkáltató a jogait harmadik személyekkel szemben is érvényesítheti.

A törvény pontosan meghatározza, hogy milyen feltételek fennállása esetén tekinthető a találmány szolgálati találmánynak. Ennek értelmében a szolgálati találmány tárgyának a munkáltató azon tevékenységi körébe kell esnie, amelyben a munkavállaló foglalkoztatása történik, valamint a törvény által meghatározott következő három követelmény közül legalább egynek teljesülnie kell.

- Az a tevékenység, amelyik a találmány létrejöttéhez vezetett, a munkavállaló munkaviszonyból eredő kötelezettségeinek részét képezi, vagy
- a munkavállaló a vállalkozás keretében végzett munkája során kapta meg azt az ösztönzést, amely a találmány létrejöttéhez vezetett, vagy
- a találmány létrejöttét a vállalkozásnál lévő szakmai tapasztalatok és eszközök felhasználása jelentősen megkönnyítették.

A törvény hatálya csak a szabadalmi oltalomban részesíthető találmányokra terjed ki. A német szabályozással ellentétben azok a műszaki megoldások, amelyekre „csak” használati-minta-oltalom szerezhető, nem tartoznak ebbe a körbe.

Amennyiben a munkáltató és a munkavállaló között a korábban hivatkozott előzetes megállapodás létrejött (vagy közszolgálatban foglalkoztatottról van szó), a munkavállaló köteles a létrehozott találmányt haladéktalanul ismertetni a munkáltatóval, kivéve ha a találmány nyilvánvalóan nem tartozik a megállapodás hatálya alá. A munkáltatónak négy hónapon belül kell nyilatkoznia, hogy a megállapodás alapján a találmányra igényt tart-e.

³⁴ Patentgesetz 1970 (BGBl 259/1970).

Ha a munkáltató ezen a határidőn belül nem nyilatkozik vagy nemleges nyilatkozatot tesz, a találmányhoz kapcsolódó jogok a munkavállalót illetik meg.

A találmányhoz kapcsolódó jogok átadásáért a munkavállaló megfelelő külön díjazásra jogosult. Ez alól kivételt jelent az az eset, ha a munkavállaló kifejezetten arra alkalmazták, hogy feltalálói tevékenységet lásson el a munkáltatónál, és a munkavállaló ténylegesen is ezt a feladatot látja a munkája során, továbbá, ha a találmány abból a tevékenységből eredt, amely az ő felelősségi körébe tartozik. Ezen munkavállaló csak abban az esetben jogosult külön díjazásra, ha egyébként a munkaszerződésben a feltalálói minőségben történő foglalkoztatásra történő hivatkozással a részére magasabb munkabér nem került már eleve meghatározásra.

A találmányi díj iránti igény a szolgálati találmány munkáltatóra történő átruházásával keletkezik, a munkáltató azonban nem köteles a szabadalmi bejelentés megtételére. Mindazonáltal a díjigény feltétele, hogy a találmány a szabadalmi törvény szerint oltalomképes legyen. Amennyiben kiderül, hogy a szolgálati találmányra szabadalom nem szerorzhető, a munkavállaló díjigénye megszűnik, de a részére addig már kifizetett díjak megtérítésére nem köteles.

A munkavállalót megillető díjazás megállapítása során figyelemmel kell lenni különösen a találmány gazdasági jelentőségére a társaság számára, valamint a találmány értékesítésére belföldön vagy külföldön. A tapasztalatok, eszközök és az előkészítő munka biztosítása a munkáltató részéről csökkenti a munkavállalót megillető díjazás összegét. Az osztrák bírósági gyakorlat előszeretettel részesíti előnyben a licencianalógia módszerét a találmányi díj összegének meghatározásakor.

Ha a találmányi díj mértéke a találmány munkáltató általi hasznosításának intenzitásától függően került megállapításra, de a munkáltató elmulasztja, hogy a találmányt gazdasági jelentőségének megfelelően hasznosítsa, akkor a díjazást az alapján kell megállapítani, mintha a munkáltató a találmányt a tényleges gazdasági jelentőségének megfelelően hasznosította volna. A munkavállaló akkor is megfelelő díjazásra jogosult, ha a munkáltató a találmányt harmadik személyekre ruházza át vagy más számára rendelkezésre bocsátja, kivéve ha a munkavállaló ehhez az átruházáshoz vagy rendelkezésre bocsátáshoz előzetesen hozzájárult.

A munkavállalók védelmét szolgálják a szabadalmi törvény azon rendelkezései, amelyek értelmében a munkavállaló e törvényben rögzített jogairól szerződéses úton sem lehet lemondani vagy azokat korlátozni.

Vagyoni jogai mellett a feltalálónak joga van arra, hogy a szabadalmi eljárásban és a szabadalmi lajstromban feltalálónaként feltüntessék. Ez a jog nem átruházható és nem örökölhető, ugyanakkor joghatályosan lemondani sem lehet róla.

Amerikai Egyesült Államok

Az Amerikai Egyesült Államokban a munkavállalók által létrehozott találmányokkal kapcsolatosan semmilyen kifejezett, jogszabályban rögzített rendelkezés nincs. Az amerikai alkotmányból levezetett általános szabályként a szabadalomhoz való jog a találmányt létrehozó feltalálót illeti meg, amelyen az sem változtat, ha munkavállalóként munkaviszonyban áll. Annak természetesen nincs akadálya, hogy a feltaláló – akár már a találmány létrehozása előtt – a találmánnyal kapcsolatos és a szabadalomhoz fűződő jogait szerződés (így akár munkaszerződés keretében) a munkáltatóra átruházza.³⁵

A munkaszerződések tartalma a gyakorlatban rendszerint eltérő attól függően, hogy a munkavállalótól az ellátandó feladataira tekintettel várható-e szabadalmazható találmány létrehozása vagy sem. Azokban az esetekben, amikor a munkaviszony jellege magában hordozza találmány megalkotásának a lehetőségét, a munkaszerződés rendszerint tartalmaz egy olyan rendelkezést, amely biztosítja a munkavállaló által létrehozott találmány tekintetében a jogok átszállását a munkáltatóra. Az ilyen szerződéses kikötések figyelembe szottak venni a munkavállaló megfelelő ellentételezését is a munkavállaló által létrehozott és átruházandó találmányok vonatkozásában, és a munkáltató a szabadalom átruházásáért, valamint a találmányhoz kapcsolódó jogok hasznosításból vagy értékesítésből származó bevétele után további díjazás megfizetésére rendszerint nem vállal kötelezettséget.

Amennyiben a munkavállaló anélkül hoz létre egy találmányt, hogy a munkaszerződés erről a kérdésről rendelkezne, és a találmány tárgyköre nem is kapcsolódik a munkáltató tevékenységi köréhez, a munkavállaló saját belátása rendelkezhet a találmányhoz fűződő jogokkal: saját nevében szabadalmi bejelentést tehet, jogait harmadik személy részére szabadon átruházhatja, vagy éppen felajánlhatja a munkáltató számára átruházás, illetve hasznosítás céljából.

Ha a munkavállaló által létrehozott találmány tárgyköre a munkáltató tevékenységi körébe esik, illetve maga a találmány létrehozása is a munkavégzéssel összefüggő tevékenység eredménye, viszont a munkaviszonyt szabályozó szerződésben vagy a felek között létrejött más szerződésben az ezzel összefüggő kérdéseket előzetesen mégsem szabályozták, a szabadalomhoz való jog a munkavállalót illeti meg. Ezekben az esetekben a munkáltató két általánosan alkalmazott jogelvet mégis segítségül tud hívni, hogy a jogos érdekeit a szerződéskötéskor elkövetett mulasztás ellenére biztosítani tudja. Ez a két jogelv a „*hired-to-invent*”, illetve a „*shop right*” doktrína.³⁶

³⁵ Lásd: *Iwao Yamaguchi*: Theory and Practice of Employees' Invention. Asia-Pacific Industrial Property Center, 2006.

³⁶ Lásd: <https://www.cccba.org/article/preserving-employers-patent-rights-with-shop-rights-hired-to-invent-doctrines/> – letöltés: 2020. augusztus 25.

A szerződéses jogból eredő (tehát nem *common law* alapú) „*hired-to-invent*” jogelv kivételt jelent az alól a szabály alól, hogy a feltalálót a találmányhoz fűződő valamennyi jog kizárólagosan megilleti. Általánosan elfogadott megközelítés szerint ugyanis ha valakit azért alkalmaznak, hogy találmányokat hozzon, és aki a foglalkoztatására irányuló szerződés teljesítése során sikeresen el is látja ezt a feladatot, azaz találmányt hoz létre, köteles a találmányhoz fűződő összes jogot átruházni az őt foglalkoztató személyre. Mindennek adott esetben akkor is igaznak kell lennie, ha magában a foglalkoztatásra irányuló szerződésben a találmányhoz, illetve a szabadalomhoz fűződő jogról – valamilyen okból – kifejezetten nem rendelkeztek. Ez jogelvként egyszerűnek hangzik, ugyanakkor érvényesítése a bíróságok előtt nem minden esetben könnyű.

Annak a bíróság általi megerősítése, hogy egy munkavállalót találmány létrehozására alkalmaztak, attól függ, hogy a foglalkoztatás körülményei tükrözik-e egy olyan (kifejezett vagy hallgatólagos) megállapodás létrejöttét, amelynek értelmében a munkavállaló valamennyi, találmányhoz fűződő és szabadalomhoz való jogát a munkaadóra ruházta át, mindössze ennek írásba foglalása nem történt meg. A bíróságok több különféle tényezőt vizsgálnak annak eldöntésére, hogy ténylegesen megállapodtak-e a felek a jogok átruházásáról. Noha ezen figyelembe veendő körülményekről kimerítő felsorolás természetesen nem létezik, a legtöbb bíróság általában a következő tényezők valamilyen kombinációját vizsgálja meg a döntése során.

- Létezett-e írásbeli munkaszerződés, amely érintette a szabadalmi jogokat?
- Korábbi munkaszerződések vagy belső szabályzatok foglalkoztak-e a szabadalmi jogokkal?
- A foglalkoztatás feltalálói minőségben történt-e?
- A szerződés szerinti feltalálói tevékenységet ténylegesen a munkavállaló látta-e el?
- A találmány létrehozásához vezető tevékenységet a munkáltató létesítményeiben végezték-e?
- A munkavállaló engedélyezte-e vagy megtagadta a munkáltató számára a találmány hasznosítását?
- A munkaadó adott-e iránymutatást a munkavállalónak?
- A munkáltató erőforrásait használták-e fel a fejlesztés során?

Általános gyakorlat szerint ha a munkáltató pontos utasítást adott arra, hogy mit is kell fejleszteni, a feladatot a munkavállaló jelentős részben munkaidőben végezte, a munkáltató ösztönözte, irányította a munkáját, és az ellátott tevékenységért fizetett a munkavállalónak, a bíróság nagy valószínűséggel a munkáltatónak ad igazat, és ítéletével ráruházza a szabadalomhoz való jogot.

Amennyiben a munkáltató nem tudja bizonyítani, hogy a foglalkoztatás célja kifejezetten találmányok létrehozása volt (és így jogutódlás útján megszerezze a szabadalomhoz való jogot), még mindig marad lehetősége arra, hogy a precedensjogi (*common law*) alapú *shop right* elv alapján legalább hasznosítási jogot szerezzen a szabadalom tárgyát képező talá-

mány tekintetében. Az angol „shop” szót itt „gyár”, illetve „üzem” értelemben használva, a *shop right* ebben az összefüggésben szó szerint egy gyárnak vagy üzemnek a találmány hasznosítására vonatkozó jogát jelenti.

Maga a *shop right* egy hallgatólágasan létrejövő, nem kizárólagos licenciát (hasznosítási jogot) jelent, amely alapján egy vállalkozás saját tevékenységi körében hasznosíthatja azt a szabadalmaztatott találmányt, amelynek feltalálója egy olyan alkalmazottja, aki a találmányt munkaköre szerinti tevékenységet ellátva, a vállalkozás berendezéseit használva vagy a vállalkozás költségén hozta létre, noha ez a foglalkoztatására irányuló szerződés alapján nem lett volna elvárható tőle. Még abban az esetben is, ha a munkavállaló nem ruház át semmilyen jogot a munkáltatóra, a bíróság megállapíthatja, hogy a vállalkozásnak joga van a találmány nem kizárólagos hasznosítására, és a munkavállaló a munkáltatója ellen nem indíthat pert szabadalombitorlás miatt. Mindez lehetővé teszi a munkáltató vállalkozás számára, hogy a szabadalom tárgyát képező megoldást a szokásos üzleti tevékenysége során a munkavállaló részére fizetendő külön licenciadíj megfizetése nélkül hasznosítsa. A *shop right* szerinti nem kizárólagos hasznosítási jogot nem lehet átruházni. Ezt a munkáltató kizárólag a saját működési körében használhatja, és a munkáltató vállalkozás nem adhatja el független harmadik félnek, kivéve azt az esetet, ha az üzleti vállalkozás egésze kerül átruházásra.

A bíróságok a *shop right* fennállásának megítélésekor a foglalkoztatással kapcsolatos összes tényt megfelelően értékelik, így gyakorlatilag bármilyen tényező releváns lehet. Néhány olyan tényező, amelyet szinte mindig figyelembe vesznek:

- A munkavállaló ellenszolgáltatás nélkül használta a munkáltató létesítményeit a találmány megvalósítása érdekében?
- A találmány kidolgozása a munkáltató anyagainak felhasználásával, munkaidőben történt-e?
- A munkavállaló beleegyezett-e a találmány munkáltató általi hasznosításába?

Izrael

Az izraeli szabadalmi törvény³⁷ 1967 óta külön fejezetben szabályozza a szolgálati találmány jogintézményét. Az izraeli jog a munkavállaló által létrehozott találmánynak két kategóriáját ismeri: a szolgálati találmányt (*service invention*), amikor a szabadalomhoz fűződő jog a munkáltatót illeti meg, illetve az ebbe a kategóriába nem eső minden más találmányt, amikor valamennyi jog a munkavállalónál mint feltalálónál marad. Az izraeli szabadalmi törvény 1967 óta külön fejezetben szabályozza a szolgálati találmány jogintézményét.

A szabadalmi törvény rendelkezései értelmében a munkavállaló az általa a munkaviszonyának fennállása alatt és azzal összefüggésben megalkotott találmányairól és esetlegesen

³⁷ Israeli Patents Law, 5727 – 1967.

már meg is tett szabadalmi bejelentéseiről haladéktalanul köteles értesíteni a munkáltatóját. A joggyakorlat szerint a találmány szolgálati jellegének megállapításához elegendő a munkaviszony és a találmány között fennálló gyenge ok-okozati kapcsolat is. A munkáltató és a munkavállaló közötti eltérő megállapodás hiányában a találmányhoz kapcsolódó jogok a munkáltatót illetik meg, kivéve ha a munkáltató ezekről a jogokról az értesítéstől számított hat hónapon belül lemond. Azaz ha a munkáltató hat hónapon belül nem nyilatkozik, őt illeti meg a szabadalomhoz való jog. Ugyanakkor a munkavállalónak lehetősége van arra, hogy a találmány megalkotásáról szóló nyilatkozatában a munkáltató felé úgy nyilatkozzon, hogy igényt tart a szabadalomhoz való jogra, ha a munkáltató nem jelzi az igényjogosultságát. Ha az ilyen tartalmú nyilatkozatot követő hat hónapon belül a munkáltató ellentétes tartalmú (jogfenntartó) nyilatkozatot nem tesz, valamennyi jog a munkavállalót illeti meg.

Ha a munkavállaló a munkáltató felé a találmány megalkotásáról szóló nyilatkozatot tett, illetve arra egyébként kötelezett volt, köteles a munkáltató tudomására hozni minden olyan részletet a találmány kapcsán, amely a munkáltatónak döntése megalapozásához, illetve a munkavállalót megillető díjazás megállapításához szükséges. Mindaddig, amíg nem nyújtottak be szabadalmi bejelentést valamely szolgálati találmányra, addig a munkavállalót és a munkáltatót is titoktartási kötelezettség terheli.

Amennyiben a találmány szolgálati jellege kapcsán a munkavállaló és a munkáltató között jogvita merül fel, bármelyik fél kérheti a szabadalmi hatóság vezetőjét, hogy döntsön a vitás kérdésben.

A szabadalmi törvény értelmében ha a felek között nem jött létre olyan megállapodás, amely rögzítené, hogy a munkavállaló milyen feltételek mellett és milyen mértékű díjazásra jogosult a szolgálati találmányhoz kapcsolódó jogai átengedéséért, akkor a díjazás összegét a szabadalmi törvény rendelkezései alapján felállított ún. kompenzációs és jogdíjbizottság (*Compensation and Royalties Committee*) határozza meg. A bizottságnak ebben a kérdésben kizárólagos hatásköre van. A háromtagú bizottság az izraeli szabadalmi hivatal mellett működő döntéshozatali fórum, amelynek elnöke a legfelsőbb bíróság egyik kijelölt bírása, másik két tagja pedig az izraeli szabadalmi hatóság vezetője, valamint egy egyetemi tanár. A bizottság a döntéshozatal során különösen a következő tényezőket veszi figyelembe:

- a munkavállalót milyen minőségben foglalkoztatták;
- a találmány és a munkavállaló által ellátott feladatok közötti kapcsolat jellege;
- a munkavállalónak mennyire volt kezdeményező szerepe a találmány elkészítésében;
- a találmány hasznosítási lehetőségei, valamint annak tényleges hasznosítása;
- a munkavállaló által a találmány jogi oltalmának Izrael területén történő biztosítása érdekében felmerült ésszerű költségek.

A kompenzációs és jogdíjbizottság hatásköre kiterjed a korábban meghozott határozatának a felülvizsgálatára is, ha véleménye szerint a határozat meghozatalának időpontjában fennálló körülmények megváltoztak, valamint ha ezt a felek bármelyike kéri. Mindazonáltal

a bizottság a felülvizsgálatot kérelmező felet kötelezheti a költségek viselésére, ha véleménye szerint a kérelem nem volt megalapozott.

Indokolt külön kiemelni, hogy a szabadalmi törvény szóhasználatából következően (amely a bizottság hatáskörét kizárólag arra az esetre állapítja meg, ha a felek között nem jött létre megállapodás) a bizottság és a bíróságok is azt a joggyakorlatot követik, hogy a feltaláló munkavállaló automatikusan nem jogosult díjazásra a szolgáltatati találmány átruházása, illetve munkáltató általi hasznosítása esetén.³⁸ A bizottság ugyanis több határozatban is megállapította, hogy ha létezik a munkáltató és a munkavállaló között bármilyen megállapodás (amely rendelkezik bizonyos összegű díjazásról vagy rögzíti, hogy a munkavállaló nem jogosult külön díjazásra a szolgáltatati találmány tekintetében), pusztán a megállapodás léte megfosztja a bizottságot a joghatóságtól a munkavállalói díjazás tekintetében. A bizottságnak pedig nincs jogköre a megállapodás tartalmának vizsgálatára és annak megítélésére, hogy az észszerű vagy megfelelő-e. Mivel pedig a feltalálót megillető díjazás tekintetében a bizottság hatásköre kizárólagos, így a munkáltató más fórumon nem érvényesítheti a jogait. Következésképpen a munkavállalót a szolgáltatati találmány átszállása tekintetében megillető díjazásra való jog nem olyan jog, amelyről nem lehet lemondani. A bizottság megállapította továbbá, hogy a munkavállalónak a díjazásról lemondó nyilatkozatának nem kell feltétlenül kifejezettnak lennie. A munkavállaló a díjigényéről lemondhat írásbeli megállapodással, szóban vagy akár ráutaló magatartással is.

A szolgáltatati találmányra vonatkozó rendelkezéseket valamennyi közszolgáltatásban, közalkalmazásban álló személyre, valamint az állami tulajdonú gazdasági társaságok munkavállalóira is alkalmazni kell a jogviszonyuk fennállása alatt, valamint a jogviszonyuk megszűnésétől számított hat hónapon belül megalkotott találmányaik tekintetében.

A szabadalmi törvény rendelkezései értelmében ha valaki szolgáltatati találmányt hozott létre, és az ahhoz kapcsolódó jogok részben vagy egészben, a törvény rendelkezései vagy szerződés alapján a munkáltatóra szállnak át, akkor a munkáltató által megkövetelt módon minden meg kell tennie annak érdekében, hogy a munkáltató a találmány tárgyára bárhol jogi oltalmat szerezhessen, továbbá alá kell írnia minden ehhez szükséges dokumentumot. Ha a munkavállaló ennek nem tesz eleget, az izraeli szabadalmi hatóság vezetője felhatalmazhatja a munkáltatót, hogy ezeket a jognyilatkozatokat a munkavállaló helyett megtegye, miután megadta a lehetőséget a munkavállaló számára, hogy érveit kifejtse.

A törvény által biztosított lehetőséggel élve számos ágazat – így például az egyetemek és a állami egészségügyi rendszer – saját szabályzatokkal és munkavállalói megállapodásokkal rendelkezik a munkavállalók által létrehozott szellemi tulajdon tekintetében. Ezekben az ágazatokban eltérően határozzák meg többek között a szolgáltatati találmány fogalmát is, jellemzően a törvényi definíciónál kiterjesztöbben értelmezve azt.

³⁸ Lásd: *Eran Bareket: Employee's Right to Remuneration for Service Inventions: The Bayer -v- Plurality Judgment and its Implications on Employment Contracts: <https://www.rcip.co.il/en/articles/>*.

Összefoglalás

A munkavállalók által megalkotott találmányok jogi szabályozása a különböző jogrendszerben meglehetősen nagy eltéréseket mutat. Az egyes országokban a munkaviszony keretében történő alkotótevékenységet inkább munkajogi, másutt inkább polgári jogi szempontból közelítik meg. Valamennyi jogrendszerben van lehetőség a munkáltató jogszerzésére tekintettel a munkáltató legelemibb érdekére, de ennek módjában már jelentős eltérések vannak. Az egyik véglelet az Amerikai Egyesült Államok jelenti, ahol szövetségi jogszabályok külön nem is érintik a munkaviszony keretében létrehozandó találmányok kérdését. A megalkotandó találmányok sorsa és a feltaláló díjazása (vagy a külön díjazás kizárása) tekintetében a felek szerződésileg szabadon rendelkezhetnek. Ha a munkáltató elmulasztja a találmányhoz fűződő jogainak előzetes kikötését, akkor a szellemi alkotással kapcsolatos rendelkezési jogok megszerzése még akkor sem feltétlenül egyszerű, ha a találmányhoz az anyagi eszközöket ő biztosította, illetve kezdeményezte annak megalkotását.

Az Egyesült Királyságban és Izraelben a szabadalmi törvények már tartalmaznak rendelkezéseket arra nézve, hogy milyen feltételek esetén formálhat igényt a munkáltató a munkaviszony keretében a munkavállaló által megalkotott találmányokra. Ettől azonban a felek közös megállapodással eltérhetnek. A találmányhoz kapcsolódó jogok munkáltatóra történő átszállásának ellenértékeként a munkavállalót megillető díjazás tekintetében nagy a szerződő felek szabadsága (illetve a munkáltató nagyobb érdekérvényesítő képessége miatt meglehetősen szűkösek a munkavállaló lehetőségei). Izraelben főszabályként a munkavállaló számára jár külön találmányi díj, de a munkaszerződésben a feltaláló munkavállaló külön díjazásra vonatkozó igényét jogszerűen ki is lehet zárni, vagyis a munkabér ekkor tartalmazza ennek az ellenértékét is. Az Egyesült Királyságban külön találmánydíj-igénnyel a munkavállaló csak abban az esetben léphet fel a munkáltatóval szemben, ha a találmány „kiemelkedő hasznot” hoz a munkáltató számára. Ez viszont egyrészt nem túl gyakori, másrészt bizonyítani sem feltétlenül egyszerű a munkavállaló számára.

A kontinentális európai jogrendszerek a munkavállalók ösztönzése, valamint érdekeik védelme érdekében gyakran részletekbe menő szabályrendszert alkottak e kérdésben a 20. század folyamán. Európának ezen a részén általánosnak mondható a munkavállaló által megalkotott találmányok hármass besorolása. A német és magyar szóhasználatban „szolgáltatónak” minősülő találmányok megalkotása jellemzően a munkaviszonyból eredő kötelezettségek része, a munkáltató eszközeivel és ösztönzésére jön létre. A munkáltató itt igényt tarthat a vagyoni jogok teljességére, míg a munkavállalót külön díjazás illeti meg, amelyről a találmány megalkotása előtt joghatályosan le sem mondhat, illetve az ilyen tartalmú kikötések a munkaszerződésben semmiek. A második kategóriába tartozó találmányok esetében a találmány megalkotása jellemzően a munkaköri kötelezettségen kívül esik, de valamilyen kapcsolat mégis van a munkavégzéssel, illetve a találmány hasznosítása potenciálisan a munkáltató tevékenységi körébe tartozik. Ezekben az esetekben a munkáltatónak

jellemzően korlátozott hasznosítási joga van, de a találmánnyal való rendelkezés a munkavállalót illeti. A harmadik körbe azok a találmányok tartoznak, amelyeket a munkavállaló a munkaviszonyán kívül hozott létre, és azokkal teljes körűen rendelkezhet is, bizonyos jogrendszerben legfeljebb tájékoztatási kötelezettsége van a munkáltató felé az esetleges szabadalmi bejelentése megtétele kapcsán.

Az egyes jogrendszerek rendkívül eltérő szabályozási megoldásai – amelyek ráadásul több helyen sok évtizedes múltra tekintenek vissza – valószínűtlenné teszik, hogy a munkavállalók által létrehozott találmányok szabályozásában a közeljövőben érdemi jogi harmonizáció jöjjön létre. Erre vonatkozóan sem európai, sem pedig nemzetközi szinten nincsenek érdemi kezdeményezések, sőt az egyes nemzeti jogszabályok módosításai során sem rajzolódik ki valamilyen jól azonosítható egyértelmű irányvonal követése, amely a magyar jogalkotó számára példaként szolgálhatna. Ebből következően a nemzetközi nagyvállalatok kénytelenek lesznek még belátható ideig a különböző országokban lévő leányvállalataiknál foglalkoztatott munkavállalóik tekintetében a helyi jog alkalmazására, illetve belső szabályozó dokumentumaikban figyelemmel lenni az itt összefoglalt különbségekre is.