
A változó munkajogi környezet hatása az innovációra*

Tóth Hilda**

1. Bevezető gondolatok az innovációról

Az innováció a kormányzati politika központi eleme, amelynek célja, hogy a versenyen és a termelékenységen keresztül hozzájáruljon a rugalmas gazdaság megteremtéséhez. Az innovációt évszázadok óta úgy értelmezik, hogy egy új ötlet alapján megvalósuló alkotás. A produktum az innováció lényeges eleme. Nem elegendő tehát, hogy a kreatív elképzelés megszülessen, kell hogy az valamiben realizálódjon: egy termékben, eljárásban, egy találmány formájában.¹ Azonban a XXI. században mindez kiegészül olyan vállalati tevékenységgel, amely a társadalom számára gazdasági előnyöket hordoz. Az innováció meghatározza a jólétet, ezért a politikai döntéshozók az innovatív tevékenységek támogatását célozzák meg. A támogatások számos formái jöhetnek számításba: kutatás fejlesztése, támogatása, a különböző adókedvezmények rendszerének kialakítása. Ugyanakkor a fentiek szerint az innováció magában foglalja a tevékenységnek azt részét is, amelynek keretében a gazdaságban és a kereskedelemben megtestesül egy találmány formájában, azaz túllép a tipikusan kutató intézetekben megvalósuló elméleti alkotáson és fejlesztésen. Így az innovációt felfoghatjuk egy olyan eljárásnak, amelyben az új gondolatokat sikeresen alkalmazzák a gyakorlatban gazdasági, társadalmi és környezeti értékek teremtésében.

Az innováció fogalma folyamatosan változik, és számos meghatározása létezik. Az un. harmadik Oslo kézikönyv tartalmazza a következő definíciót: „Az *innováció* egy új, vagy egy jelentősen javított termék (áru vagy szolgáltatás), vagy eljárás, egy új marketing módszer, vagy az új szervezeti módszer az üzleti gyakorlatban,

* A cikkben ismertetett kutató munka az EFOP-3.6.1-16-2016-00011 jelű „Fiatalodó és Megújuló Egyetem – Innovatív Tudásváros – a Miskolci Egyetem intelligens szakosodást szolgáló intézményi fejlesztése” projekt részeként – a Széchenyi 2020 keretében – az Európai Unió támogatásával, az Európai Szociális Alap társfinanszírozásával valósult meg.

** Egyetemi docens, Miskolci Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrár- és Munkajogi Intézeti Tanszék.

¹ John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes. in: John Duns, Ann L. Monotti, Marilyn Pittard (szerk.): Business Innovation and Law. Edgar Elger, Cheltenham. 2013. 3.

munkahelyi szervezetben vagy a külső kapcsolatokban”.² Ez alapján az innováció egy új vagy jelentős mértékben továbbfejlesztett termék (javak és szolgáltatások) vagy eljárás, egy új marketing módszer, egy üzleti életben alkalmazott új szervezeti modell, munkahelyi szervezet továbbá külső kapcsolatok implementációja. A fogalomban az innovációs tevékenységek is benne vannak, az innováció elemként megfogalmazott kutatás-fejlesztés nem közvetlenül egy-egy speciális innovációhoz kötődik. A korábbi Oslo kézikönyvekben meghatározott innováció fogalmak a kutatás-fejlesztést is önálló innovációs típusként definiálták.³

A Magyarországon 2014. decemberében hatályba lépett Innovációs törvény⁴ is megalkotott egy fogalmat, amely szerint az innováció *„a gazdasági tevékenység hatékonyságának, jövedelmezőségének javítása, a kedvező társadalmi és környezeti hatások elérése érdekében végzett tudományos, műszaki, szervezési, gazdálkodási, kereskedelmi műveletek összessége, amelyek eredményeként új vagy lényegesen módosított termék, eljárás, szolgáltatás jön létre, új vagy lényegesen módosított eljárás, technológia alkalmazására, piaci bevezetésére kerül sor, ideértve azokat a változásokat, amelyek csak adott ágazatban vagy adott szervezetnél minősülnek újdonságnak.”*

Az innováció hasonlóságot mutat a kaméleonnal, ami megjelenésében a környezethez való alkalmazkodásával nyeri el végső formáját, abban a környezetben amelyben él, folyamatosan változik. Ugyanez történik a tudással is, ahogyan az innovációs politika különböző politikákat újraéleszt annak érdekében, hogy a hazai termelékenységet minél inkább kiterjessze egy állandóan növekvő globális piacon.⁵ Az üzleti innováció nemzeti gazdaságra gyakorolt hatása meghatározó. Bizonyított, hogy nagy szerepe van az üzletek gyors felemelkedésének (sikerében), amely a társadalom gazdaságára, a társadalom jólétére is kedvező hatást gyakorol.

Hazánk innováció gazdasági hatása közepesen magas az Európai Unió innovációs eredménytáblája alapján, és összességében a gazdaságban tevékenykedő összes vállalkozásra vetített innováció szintje nagyon alacsony.⁶ Az innovációt befolyásolja, hogy a társadalom mennyit költ a kutatás-fejlesztésekre. A Kormány a „Befektetés a jövőbe” című Nemzeti Kutatás-fejlesztési és Innovációs Stratégia (2013-2020) keretében lefektette a terület rövid-, közép- és hosszú távú stratégiai céljait, többek között azt, hogy Magyarországon 2020-ra a kutatás-fejlesztési ráfordítások a GDP 1,8%-ára növekedjenek. Vizsgálva a számokat, ez a kitűzés nem látszik teljesülni. Az utóbbi 20 évet tekintve a K+F-re fordított kiadás 2013-ban volt hazánkban a legmagasabb, ebben az évben a társadalom a GDP

² OECD Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. Az un. 'Oslo Kézikönyv' az iparági innovációs tevékenységekre vonatkozó adatok összegyűjtésére és felhasználására vonatkozó legfontosabb nemzetközi adatbázis.

³ A Magyar Innovációs Szövetség összefoglalója az innovációról. https://www.innovacio.hu/1g_hu.php Letöltve: 2018. augusztus 11.

⁴ A tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: Innovációs törvény)

⁵ John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes, 4.

⁶ A magyar kutatási és innovációs rendszerről szóló kutatási jelentés. Luxemburg, Az Európai Unió Kiadó Hivatala. 2016. 17.

1,389%-t fordította erre a célra, míg 2016-ban már csak a GDP 1,206%-át.⁷

Az olyan társadalmakban ahol az innováció már magas értéket képvisel, a kutatások szerint a vállalkozások sokkal inkább hajlandók javítani és fejleszteni a javak, szolgáltatások minőségén és a munkaerő termelékenységén, akár megduplázva a termelékenységet vagy a minőséget, minthogy új piacokat nyissanak vagy növeljék a piaci részesedésüket.⁸ Ez tehát alátámasztja az innováció alkalmazását és kormányzatok általi támogatását.

A legújabb innovációs stratégiákban megjelenik a technológia innováció mellett a *társadalmi innováció* kérdése is. A társadalmi innováció tágabb tartalmat ad a technológiai innovációnak, a jelenlegi kutatások szerint a következőképpen lehet a tartalmát meghatározni: „a társadalmi innováció új vagy újszerű válaszokat ad egy közösség problémáira, azzal a céllal, hogy növelje a közösség jólétét.”⁹ A technológiai és társadalmi innováció együttesen szükséges ahhoz, hogy egy társadalom gazdasága és jóléte növekedjen. Míg a technológiai innovációt általában a vállalati szinten megvalósuló fejlesztések jellemzik, a társadalmi innováció nem itt feje ki a hatását, ennek a célja a hátrányos helyzetű csoportok segítése, a fejletlenebb régiókban élők életminőségét javítsa.

A gazdasági és társadalmi innováció akkor válhat hatékonyvá, ha megfelelő szintű a jogrendszer és a jogi környezet támogatása, amelyen belül a tudással elérhető eredmény és a szereplők jogai védve vannak annak érdekében, hogy új termékek és eljárások hatékony és versenyképes marketingjét megerősítse. A jogrendszer szabályozza az új szervezeti struktúrákat és viszonyokat gazdasági és szociális előnyök maximalizálásán keresztül.¹⁰

Jelen tanulmány célja annak a vizsgálata, hogy milyen jogterületek tölthetnek be fontos szerepet az innováció hatékonyságának növelésében. Vizsgálom a munkajog szerepét és kapcsolódási pontjait a tudományos eredmények kapcsán. Ekörben különösen szükséges elemezni a gazdasági – társadalmi változások hatásait a foglalkoztatási jogviszonyokban, a flexicurity és az innováció kapcsolatát.

2. A jogterületek szerepe az innováció hatékonyságának növelésében

Periférikusan valamennyi jogágnak szerepe van, kapcsolódik az innovációhoz. Véleményünk szerint azonban a munkajog, versenyjog, a szellemi alkotások joga, és a társasági jog tölt be különösen fontos szerepet.¹¹

⁷ <https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm#indicator-chart> Letöltve: 2018. szeptember 10. Az EU 2020 stratégiában a célszám az EU-ra vetítve a 3%, az adatokat elemezve megállapítható, hogy csak néhány tagállam, Ausztria és Svédország érte el ezt a küszöböt, az OECD államok közül pedig Koreában és Izraelben a legmagasabb ez a mutató, mindkét államban 2016-ban a GDP 4,251%-át fordították a kutatás-fejlesztésre.

⁸ John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes. 3.

⁹ Kocziszy György – Veresné Somosi Mariann – Balaton Károly: A társadalmi innováció vizsgálatának tapasztalatai és fejlesztési lehetőségei. Vezetéstudomány 2017/ 6-7. 15.

¹⁰ John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes, 5.

¹¹ Ekörben felmerülhet az innováció társadalomra gyakorolt hatása, mennyiben lehet káros a folyamatos kényszerű újítás, a hatékonyság növelésének kényszere. Jogelméleti szempontok alapján elmezi a tudomány szerepkörét, felelősségét a technikai fejlődés kapcsán Birhner Nándor. Birhner Nándor: A

A munkajog kapcsán ki kell emelni, hogy gyakran a munkavállaló a feltaláló, és a munkaköri feladatainak a vizsgálata szükséges ahhoz, hogy eldöntsük az innováció már a munkakörében meghatározott kötelezettsége volt, vagy a munkaköri feladatai elvégzése közben adódott az ötlet és valósult meg az innováció.

A versenyjog szintén fontos szerepet játszik, mert a piaci erőt a szerzői jog garantálja és a versenyjog tárgya a szabadalom, amely az innovációt hordozza. A társasági jogi szabályok szintén szerepet játszanak az üzleti innováció tulajdonára vonatkozó kérdésekben hiszen ezek a szabályok egyszerre tudják támogatni vagy akadályozni az innovációt.¹²

A szellemi alkotások jogának a funkciója, hogy – többek között – a találmányhoz fűződő jogok jogvédelmet kapjanak, amely abszolút jellege miatt mindenkivel szemben védik a jogosultat. Amint a jogviszony relatívvá válik, a jogosult átengedi az őt megillető jogosultságokat, azok szerződéses kapcsolatokban realizálódnak.¹³ A szerződések típusait illetően is számos megoldás létezik, a tipikus szerződések sorától – használati szerződés –, amelynek a szabályait a szabadalmi törvény rendelkezései rögzítenek, az atipikus szerződésekig – know-how, franchise, merchandising – amely kötelmekre vonatkozóan a polgári törvénykönyv nem szabályoz.¹⁴

És kiemelten fontosak a jogelmélet, mint elméleti jogtudomány körében megfogalmazható kérdések a tudományos innovációval, a kutatások eredményeivel, az innováció szabályozásával kapcsolatosan. Az innováció szabályozása a jog által szükséges –e, ennek a szabályozásnak milyen irányba kell történnie. Egyes kutatók szerint a fenntarthatóságnak kell lennie a szabályozás egyik irányának,¹⁵ ahogyan a társadalmi innováció egyik célja és eredménye is ez kell, hogy legyen.

A témához szorosan kapcsolódik még az innovációra épülő ötlet jogi védelmezhetőségének a kérdése, amely a jogtudományban eddig kevesek által, de indokoltan felvetett kérdésekre, problémákra adhat választ.¹⁶

modern technológiák kérdései etikai, keresztény szempontból. In.: Homicskó Árpád Olivér (szerk.): Egyes modern technológiák etikai, jogi és szabályozási kihívásai. Patrocinium Kiadó, Budapest, 2018. 30.

¹² John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes, 5.

¹³ A jogviszonyok átalakulásáról bővebben: Juhász Ágnes: Elmélkedés az iparjogvédelmi szerződések kodifikációjáról. In.: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére. I. kötet. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara. Debrecen, 2017. 265-272.

¹⁴ Az iparjogvédelemmel kapcsolatos szerződések jogalkotási polémiájáról lásd részletesen: Csécsy György: Az iparjogvédelmi szerződések kodifikációs lehetőségei. Jog – Állam – Politika, 2011. Különszám. 107-119.; Csécsy György: Atipikus szerződések az iparjogvédelem körében. In: Facultas Nata: Ünnepi tanulmányok a miskolci jogászképzés 25. évfordulójára, Miskolc, 2006. 71-89., lásd még Pusztahelyi Réka: Belenyugvás a védjegyjogban. In.: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapja tiszteletére. I. kötet. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara. Debrecen, 2017 II. kötet. 185-197.

¹⁵ Birhner, 28-30.

¹⁶ Az ötlet manifesztálódása az emberi lény által történhet meg. Ha nincs ötlet, hiába áll rendelkezésre az infrastruktúra – személyi, gazdasági – önmagában ezek nem hoznak eredményt. És természetesen fordítva: ha van ötlet, de nincs a megvalósításhoz megfelelő eszközrendszer, elmarad az innováció.

Látható, hogy nagyon fontos gazdasági és társadalmi kérdés, hogy az innovációs jogi védelme hogyan valósul meg és milyen az erre vonatkozó joggyakorlat. Jelen tanulmányban nem vizsgáljuk valamennyi említett jogterületet részleteiben, csak a munkajogi szabályokkal, a foglalkoztatással összefüggő kérdéseket.

3. A találmány és a munkajog kapcsolata

A munkaviszonynak, és a munkajognak akkor van jelentősége az innovációs folyamatban, ha a találmány vagy innováció egy munkavállalóhoz kötődik, és nem valamilyen más munkavégzésre irányuló jogviszony keretében vagy esetleg önfoglalkoztató személyéhez kapcsolódik az újítás. Ezen túlmenően, ha a találmány a munkajogviszony keretében keletkezett, a munkáltató és a munkavállaló ellentétes oldalon is állhatnak. A problémát az keletkezteti, vajon a találmány a munkavállaló személyéhez kötődik csakis, önállóan, egyedül ő volt a feltaláló, vagy a munkáltató minősül a feltalálónak.

A hatályos jogrendszerünkben ezeket a kérdéseket a találmányok szabadalmi oltalmáról szóló törvény szabályozza.¹⁷ A szabályozás céljai között szerepel a „feltalálók erkölcsi és anyagi elismerésének előmozdítása”, amely célkitűzés kötődik a problémához, mely szerint munkavállalóhoz tapad-e a találmány, így annak anyagi javainak ő is a várományosa. A törvény ezen okokból is megkülönbözteti a szolgálati találmányt és az alkalmazotti találmányt. Szolgálati találmány annak a találmánynak, akinek munkaviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe eső megoldásokat dolgozzon ki. Ilyen esetben a szabadalom a munkáltatót illeti meg. A törvény konjunktív feltételeket szab, amelyek a következők: a feltaláló és a munkáltató között munkaviszony álljon fenn, a munkavállalónak munkaköréből adódóan kell kutatnia és megoldásokat felmutatnia, a találmány kidolgozása kifejezetten a kötelezettsége a munkavállalónak, és végül a munkáltató tevékenységi körébe tartozik a találmányon alapuló eljárás.¹⁸ Kérdésként felmerül, hogy a munkaköri kötelezettsége nem teljesítésének minősül-e ha konkrét eredmény nem születik, felelősségre vonható-e a munkavállaló. Egyetértünk Szalma József professzor úr témában írt gondolataival, mely szerint *„a találmány invenció és nem kötelezvény kérdése (...) a kutatói tevékenységre való munkahelyi kötelezvény értelemszerűen csakis eszközkötelmi minőségű lehet, ami azt jelenti, hogy a kutató jogi szempontból a munkaviszonyból, munkaszerződésből (...) eredő kutatói, fejlesztői kötelezettségét szerződésszerűen teljesítette, amennyiben mindent megtett annak*

Lásd Görög Márta: A tudás hatalma vs. a jog keretrendszere (?) Gondolatok a tudás, különösen az ötlet jogi keretrendszerbe vonhatóságáról. In.: Szikora Veronika – Török Éva (szerk.): Ünnepi tanulmányok Csécsy György 65. születésnapjára tiszteletére. I. kötet. Debreceni Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara. Debrecen, 2017. 205-211., illetve lásd még ugyanitt Szikora Veronika: A magánjogi kodifikáció Magyarországon a XIX. századtól napjainkig (társasági jogi szemszögből). II. kötet 315-343.

¹⁷ A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény

¹⁸ Kottászné Vass Orsolya: Szellemi alkotások keletkezése a munkaviszony talaján. Humán Innovációs Szemle 2011/2. 38.

érdekében, hogy a célt, a fejlesztést elérje, de nem tekintendő nemteljesítésnek, ha az eredmény nem szabadalmazható találmány.”¹⁹ Ha a munkavállaló mindent megtett annak érdekében, hogy feladatát ellássa, de annak eredményeképpen mégsem született szabadalmazható találmány, nem lehet őt felelősségre vonni a munkaviszony eszközrendszerén keresztül. Ezzel szemben, ha nem volt munkaköri kötelezettsége a munkavállalónak a ‘feltalálás’ az alkalmazotti találmánynak minősül, ha olyan találmányt dolgoz ki, amelynek hasznosítása munkáltatója tevékenységi körébe tartozik. Ez esetben a szabadalom a feltalálót illeti meg, a munkáltató azonban jogosult a találmány hasznosítására. A munkáltató jogutóddal történő megszűnése esetén a hasznosítási jog átszáll a jogutódra.

Mind az alkalmazotti, mind a szolgálati találmány esetében a feltaláló köteles a találmányt a 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.²⁰ Ha a munkáltató nem nyilatkozik, a munkavállaló jogszerűen tehet saját javára szabadalmi bejelentést.²¹ Ha az átvétel megtörtént, a munkáltató ésszerű határidőn belül köteles a szabadalmi jelentést megtenni.

Munkajogilag a munkaszerződés kötelező tartalmi eleme, a munkakör és az abba tartozó feladatok képezhetik vita tárgyát a munkáltató és a munkavállaló között. Ugyanis a szolgálati találmány és az alkalmazotti találmány közötti különbség elhatároló ismérve a találmány tárgykörébe eső megoldás kidolgozásának a munkaköri kötelezettsége. A hazai joggyakorlat kialakította azt az álláspontot, hogy a munkaköri kötelezettség nem szűkíthető le kizárólag a munkaköri leírásra, és mindaz, amit a munkavállaló a felettesének akár ráutaló magatartással tudomására hozott utasítása alapján végez, általában munkaviszonyból folyó munkaköri kötelezettségnek minősül. A bíróság szerint is elvárható munkavállalói kötelezettség, hogy a találmány tárgykörét érintő műszaki feladatokat a legmagasabb színvonalon és a legeredményesebb módon oldja meg a munkavállaló.²² Adott esetben célprémium is járt egy megoldás kidolgozásához, ha a munkaidejében, munkahelyén dolgozta ki az alkalmazott. Az átlagosat meghaladó színvonalon teljesített a munkavállaló, de attól még a munkaköri kötelezettségét teljesítette. A szolgálati jelleghez elég, ha a munkaköri kötelezettség a találmány tárgykörébe eső megoldások kidolgozására terjed ki,

¹⁹ Szalma József: A szolgálati és alkalmazotti találmány a magyar jogban. Magyar Jog 2005/8. 77-81.; ezzel a kérdéssel foglalkozik a szerző egy további tanulmányban: Szalma József: A munkahelyi találmányi jogról. Jogtudományi Közlöny 2006/1. 9-19.

²⁰ 1995:XXXIII. tv. 9-12.§§

²¹ 1995:XXXIII. tv. 11. § (4) bek.: „A szolgálati találmánnyal a feltaláló rendelkezhet, ha a munkáltató ehhez hozzájárul, vagy ha a munkáltató a (2) bekezdés szerinti nyilatkozat megtételét elmulasztja.” Ha elmarad a nyilatkozat és mégis hasznosítja a munkáltató a találmányt, a feltaláló munkavállaló jogszerűen tarthat igényt találmányi díjra. A gyakorlatban azonban ritkán fordul elő, hogy a munkáltató az ésszerű gazdálkodás követelményével ellentétesen először nem tart igényt a találmányra, majd ezt követően a feltaláló által elnyert szabadalmat mégis hasznosítja, és a kizárólagos hasznosítást a feltaláló sem vitatja..122/2014/7.

²² Nyíregyházi Törvényszék P.20.040/2012/127. sz. ítélete

nem kell, hogy új megoldások kidolgozására vonatkozzon.²³

Fontos szempont tehát a feltalálók közötti különbségtétel, hiszen valakinek kötelezettsége a feltalálás, más pedig a munkája során véletlenül talál fel egy újdonságot. Utóbbi esetben a felek nem foglalták munkaszerződésbe az erre vonatkozó szabályokat, az alkotó/feltaláló később kénytelen szembesülni a munkáltató igényeivel a nyereségen való osztozkodásban.

Ha nem vitatott, hogy szolgálati találmányról van szó, vagyis a munkavállaló munkaköri kötelezettsége volt a feltalálás, a következő problémás kérdés a találmány munkáltató általi hasznosítása, és az ún. találmány díjnak a mértéke.²⁴ Adott ügyben azt is értékelni kell, hogy a bejelentett találmányra, írásbeli nyilatkozata elmaradása miatt, munkáltató nem tartott igényt, ugyanakkor a találmány kidolgozásához jelentős mértékben hozzájárult, mivel a találmányok alapjául szolgáló eljárásokat a munkavállalók a munkaidejük alatt, a munkáltató alperes eszközeivel, alapanyagaival, helyiségeiben dolgozva fejlesztették ki. A találmányi díj meghatározásánál azt is értékelni szükséges, hogy vajon az eljárások sajátosságaiból következően reálisan a munkavállaló tudja-e alkalmazni a találmányok tárgyait.²⁵ A találmánydíj kapcsán egy bíróság előtti perben a találmánnyal érintett hasznos eredmény megítélése szakértői kérdés, a szakértőnek vizsgálnia kell például a társaság bevételeit, megtakarításait, egyéb előnyeit a találmánnyal összefüggésben.²⁶

A hazai szabályozási környezet tehát lehetőséget teremt a munkavállaló számára, hogy megfelelő díjazásban részesüljön mind az alkalmazotti, mind a szolgálati találmány esetén. A jogszabályok lehetővé teszik, hogy a munkavállaló átengedje a hasznosítás jogát a munkáltatónak, és ellenszolgáltatásban is részesülhet. A gazdasági élet új kihívása a gyors és hatékony fejlesztés és innovatív termékek és szolgáltatások létrehozása, amely a munkavállalók felé határozott igény, elvárás a munkáltató részéről. Elengedhetetlen álláspontunk szerint az ilyen irányban is tevékenykedő munkáltató részéről a proaktivitás: időben még a munkaviszony létesítésekor meg kell állapodnia a munkavállalóval és részletesen rögzíteni az elvárásokat és azok teljesítése esetén az ellentételezést. Ha mégis vita merül fel, számítani kell egy bonyolult bírói eljárásra, amelynek során mind a munkaviszonyra vonatkozó részeket, a munkaköri leírást, a felek szándékát, a munkáltató gyakorlatát, és ha a munkaszerződés tartalmaz erre kitéltet, annak a vonatkozó rendelkezését, mind a munkáltató gazdasági helyzetét, kapcsolatait vizsgálják.

A common law országokban „a munkáltató mindent visz” modell érvényesül. Az innováció felett a munkáltató rendelkezik, mindaddig amíg a munkavállaló kötelezettsége a feltalálás foglalkoztatás keretein belül történő megvalósítása. Ez a szemlélet azonban nem veszi figyelembe a profit méltányos elosztását és nem ösztönzi a munkavállaló kreativitását. A megoldás a szerződésen kívüli

²³ BH 2003.948; BH 1993.564

²⁴ A hasznosítási szerződésekről lásd Csécsy György: Az iparjogvédelmi szerződések kodifikációs lehetőségei. Jog – Állam – Politika, 2011. Különszám. 107-119.

²⁵ Debreceni Ítéltábla Pf. 20.122.2014/7. Polgári ügyben hozott határozat.

²⁶ BH1993.669; Fővárosi Ítéltábla Pf.20.712.2012/5.

többletjuttatás, amely révén némileg megvalósul a méltányosság. Napjainkban a common law rendszerében egy másik gyakorlat is fellelhető, amely szerint a feltalálás kötelezettsége nem mindig van rögzítve a munkaszerződésben, még a kutatók munkaszerződésében sem. Ami azt jelenti, hogy ha a munkavállaló a munkáltató eszközeit használja a munkavégzés során, az nem feltétlenül alapozza meg a munkáltató tulajdonjogát. Mindenesetre a common law bíróságok továbbra is a munkaszerződés rendelkezéseit és elveit tartják szem előtt.²⁷

4. A feltaláló lehetséges jogviszonyai

A feltaláló különböző jogviszonyok keretében, önfoglalkoztatóként, un. gazdaságilag függő munkavégzéssel vagy munkavállalói státuszban hozhatja létre a szabadalom tárgyát. Külön problémát jelent tehát, hogy a munkavállalót meg kell különböztetni az önfoglalkoztatótól, ahol teljesen más elvek érvényesülnek,²⁸ valamint a gazdaságilag függő önfoglalkoztató jogi kategóriájától.

A magyar szabadalmi törvény szabályai szerint csak akkor minősül szolgálati találmánynak a szabadalom tárgya, és így részesül speciális védelemben, ha a feltalálója munkaviszony keretében hozta létre az eredményt. A törvény nem kizárólag a munkaviszony keretében létrehozott találmányokra terjed ki, hanem azokra az esetekre is, ha a feltaláló kormányzati szolgálati, közszolgálati, állami szolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban álló vagy szolgálati viszonyban foglalkoztatott személy vagy munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szövetkezeti tag alkotta meg a találmányt.²⁹ A nem versenyszféra jogába tartozó foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok felsorolása egyértelmű támpontot ad arra nézve, hogy a találmány feltalálója élvezheti a szabadalmi törvény védelmét. Azonban a taxáció nem teljeskörű, hiszen nem adja meg a jogszabály, hogy a „munkaviszony jellegű jogviszonyok” körébe mely jogviszonyok tartoznak. Gyulavári Tamás álláspontja szerint a munkaviszonyhoz hasonló, egyéb foglalkoztatási jogviszonyok körébe az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony, a tanulószerveződés, a hivatásos nevelőszülői jogviszony, a prémiumévek program keretében létrejött speciális jogviszony,³⁰ a közfoglalkoztatási jogviszony és a segítő családi jogviszony tartoznak.³¹ A korábbi szabályozásban³² a szabadalmi törvény hatálya alá tartoztak a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyok is, azonban a jelenlegi hatályos szabályozás szakított ezzel az elvvel, és csakis a

²⁷ John Duns – Ann L. Monotti – Marilyn Pittard: Perspectives and themes, 10.

²⁸ Perspectives and themes. 10-11

²⁹ 1995:XXXIII. tv. 17. §

³⁰ A prémium évek program keretében létrejött speciális jogviszony álláspontom szerint közalkalmazotti jogviszonynak minősül, a jogviszonyban ugyanis a kinevezést módosították a felek – munkáltató és a közalkalmazott - a foglalkoztatási programba bekerülés céljából, és nem létesítettek új foglalkoztatási jogviszonyt.

³¹ Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán. Pázmány Press. Budapest, 2014. 237-243.

³² A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1969. évi II. törvény. Lásd még Kottászné Vass Orsolya, 39.

munkaviszonyban állókra vagy a munkaviszony jellegű jogviszonyokra terjesztik a hatályt. Így nem terjed ki a törvény hatálya a klasszikus, polgári jog által szabályozott munkavégzésekre – megbízás és vállalkozás –, és az önfoglalkoztatottakra sem. A probléma ezzel kapcsolatban azért merül fel, mert a magyar munkajognak egy vitatott és szabályozatlan területe az önfoglalkoztató és a munkaviszony közötti jogviszonyok meghatározása³³ Ezen közttes helyen lévő foglalkoztatotti csoportba tartozó személy a gazdaságilag függő önfoglalkoztató, amely csoportot az un. szürke zónába tartozó munkavállalók csoportjával is azonosítanak,³⁴ illetve a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyként is.³⁵

A szolgálati találmány szempontjából tulajdonképpen az a lényeges és a feltaláló személyének hatályával kapcsolatos kérdés, hogy a fenti körbe tartozó munkavállalói csoportokat milyen feltételek megléte esetén lehet „munkaviszony jellegű jogviszonnyal” rendelkezőknek tekinteni. Ehhez azonban azt kell tisztán látni, hogy mely munkavállalói csoportokat lehet ebbe a kategóriába sorolni. A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek meghatározása, definiálása hiányzik a magyar jogból, bár a 2012. július 1-jén hatályba lépett Munka Törvénykönyve első tervezete tartalmazta e kategóriát,³⁶ de már hatályba nem lépett ez a tervezet. Gyulavári Tamás a következő munkavállalói csoportokat sorolta ekörbe: a bedolgozói jogviszony, önálló kereskedelmi ügynöki jogviszony és a személy és

³³ A német polgári törvénykönyv elkülöníti a munkaszerződéstől a szabad szolgálati szerződést, akként hogy a szolgálati szerződés egyik alfaja a munkaszerződés. A szabad szolgálati szerződésben a szabad jelleg azt jelenti, hogy a tevékenységet a megrendelőtől függetlenül fejti ki, ő határozza meg hol, miként és mikor végzi el a feladatot. A magyar önfoglalkoztatási jogviszony Prugberger Tamás szerint a fenti relációban helyezhető el. Lásd: Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. *Magyar Jog*, 2014/2. 65-71. Lásd még: Jakab Nóra: Munkavégzők a munkavégzési viszonyok rendszerében. *Jogtudományi Közlöny*, 2015. 70: (9) 421-432.; Jakab Nóra, Szekeres Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai és az arra adott válaszok. In: Bragyova András (szerk.): *Studia Iurisprudentiae Doctorandorum Miskolciensisium = Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai*. 2015. Gazdász Elasztik Kft. 141-159.; Jakab Nóra: Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából. *Miskolci Jogi Szemle*, 2017/2, p. 213-226.

³⁴ Szekeres Bernadett a gazdaságilag függő önfoglalkoztató meghatározására, jogrendben történő elhelyezésére tett kísérletet a PhD dolgozatában. Szekeres Bernadett: *Munkajogon innen – munkaviszonyon túl. A gazdaságilag függő önfoglalkoztatás és annak munkajogi védelme*. PhD Értekezés. 2018, Miskolc.

³⁵ Szekeres Bernadett, 2018. 42.

³⁶ A törvény tervezet 3. § (2) bekezdése szerint: „A munkavállalóhoz hasonló jogállású személynek kell tekinteni (...) aki nem munkaszerződés alapján végez más részére munkát, amennyiben

a) személyesen, ellenérték fejében, rendszeresen és tartósan azonos személy részére végez munkát, és b) a szerződés teljesítése mellett nem várható el egyéb rendszeres kereső foglalkozás folytatása.

(3) A (2) bekezdés alkalmazása során

a) személyesnek minősül a saját, illetőleg hozzátartozója többségi tulajdonában álló gazdálkodó szervezet nevében végzett munka;

b) azonos személynek kell tekinteni a teljesítés fogadójának hozzátartozóját, illetőleg a vele rendszeres gazdasági kapcsolatban állót, továbbá azokat, akik az adózási szabályok szerint kapcsolt vállalkozásnak minősülnek.

(4) Az (1)-(3) bekezdés rendelkezése nem alkalmazható, ha az e szerződésből származó rendszeres havi jövedelem meghaladja a szerződés teljesítése idején hatályban lévő kötelező legkisebb munkabér ötszörösét.”

vagyonvédelmi tevékenységet ellátó alvállalkozó.³⁷ A szabályozott jogviszonyokon túlmenően a gyakorlatban előforduló esetek igénylik – igényelték volna – a hazai fogalom alkotást, és ezen személyeket a munkajogi bizonyos védelmi szintjére elhelyezni. Ezt a köztes jogállást a nemzetközi jogirodalom és gyakorlat alapján leginkább úgy lehet jellemezni, hogy „bár hivatalosan ‘önálló vállalkozók’, jövedelemforrásukat tekintve gazdaságilag továbbra is egyetlen vezetőtől vagy ügyféltől/munkáltatótól függenek”.³⁸ A gyakorlat idesorolja a cégvezetőket, az un. szabadúszókat, családi vállalkozásokat, mezőgazdasági vállalkozásokat. Gazdasági, társadalmi hatásokra alakulnak ki ezek az új munkavállalói csoportok, és bár a fentebb említett, un. szürke zónába sorolt munkavállalók által ellátott tevékenységek, feladatok jellemzően nem kutatás-fejlesztés jellegűek, a szabadalmi törvény hatálya alá vonhatóságuknak talán most még nincs is valódi relevanciája, de a közeli jövőben egyre inkább alakulhatnak ki olyan új foglalkozások³⁹ amelyeknél ez a probléma komolyabb kérdéseket is felvet.

A pólus másik végén az önfoglalkoztatók csoportja áll, akikre egyáltalán nem terjed ki az 1995-ös szabadalmi törvény, jóllehet a korábban hatályban volt 1969-es jogszabály ezt a kört is a személyi hatálya alá vonta.⁴⁰ Kik minősülnek a hazai joggyakorlat szerint önfoglalkoztatóknak? Erre egzakt fogalomalkotás még nem született a hazai jogban, az önálló foglalkoztatás meghatározása lehet útmutató: „az önálló munka más részére valamilyen terméket önállóan előállító, szolgáltatást önállóan nyújtó munka.”⁴¹ Akik tehát önfoglalkoztatók, nem tartoznak a személyi hatálya alá a szabadalmi törvénynek, ők a Ptk. alapján létesíthetnek a megrendelővel, megbízóval találmány létrehozására irányuló kutatási szerződést.⁴² Az önfoglalkoztatókra nézve tehát a típuskényszer elve érvényesül, kizárólag a Ptk. szerinti kutatási szerződést kötnek. A kutatási szerződés gondossági vagy eredménykötelem lehet, abban is megállapodhatnak a felek, hogy a díjazás konkrét eredmény létrehozása nélkül is megilleti a kutatót, etekintetben gondossági, és így

³⁷ Gyulavári Tamás, 2014. 243-257.

³⁸ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok. Dialóg Campus Kiadó. Pécs, 2010. 27.

³⁹ 2017. április 26-n indított útjára az Európai Bizottság egy dokumentumot az EU szociális dimenziójának a jövőképeiről „Vitadokumentum Európa szociális dimenziójáról” címmel. A jövő lehetséges munkahelyei a vitairat szerint: „A munka tekintetében a hangsúly egyre inkább a teljesítményen és az eredményeken lesz, nem pedig egy adott helyszínen való fizikai jelenlétén, ezért az embereknek több lehetőségük lesz arra, hogy szabadúszóként dolgozzanak, és egyidejűleg több munkahelyük legyen. (...) Az alapfokú tanulóikat most megkezdő gyermekek zöme jó eséllyel olyan, merőben új típusú álláshelyet fog betölteni, amely ma még nem is létezik. A munka tekintetében a hangsúly egyre inkább a teljesítményen és az eredményeken lesz, nem pedig egy adott helyszínen való fizikai jelenlétén, ezért az embereknek több lehetőségük lesz arra, hogy szabadúszóként dolgozzanak, és egyidejűleg több munkahelyük legyen.” <https://publications.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/18ad6ab0-3422-11e7-9412-01aa75ed71a1/language-hu> Letöltve: 2018. augusztus 3.

⁴⁰ 1969: II. tv. 9. § (1) bekezdés szerint: „Szolgálati találmány annak a találmánya, akinek munkaviszonyból vagy más jogviszonyból folyó kötelessége, hogy a találmány tárgykörébe tartozó megoldásokat dolgozzon ki.” A más jogviszony alá tartoznak a megbízási vagy vállalkozási szerződés alapján munkát végzők.

⁴¹ Bankó, 24.

⁴² Ptk. 6:253. §

a megbízási szerződés szabályait kell rá alkalmazni.⁴³ Az új Ptk. a kutató alatt nem kizárólagosan természetes személyt ért, hanem jogi személyt, szervezetet is. Ennek relevanciáját az adja, hogy az EU-s keretprogramok egy részében a programokat csak kutatási szerződések útján lehet megvalósítani.⁴⁴

Megállapíthatjuk fentiek alapján tehát, hogy a lényeges különbség a munkavállaló feltaláló és a másik két kategória között az, hogy csak a munkavállaló tartozik a szabadalmi törvény személyi hatálya alá. Etekintetben szigorú eljárási szabályok vonatkoznak a találmány tárgyának a bejelentésére, amelynek elmulasztása a munkáltató részére jogvesztéssel is járhat.

4. Innováció és a rugalmas biztonság (flexicurity)

A munkaviszonyban egyre inkább előtérbe kerülő flexicurity⁴⁵ valójában hat-e az innovációra? A folyamatosan változó gazdasági környezet hatására újabb munkavállalói csoportok⁴⁶ alakulnak ki, amelyek foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokban állnak olyan szervezetekkel, akik ezt a munkavállalói minőségüket nem ismerik el. A platform gazdaságban⁴⁷ jellemzően két munkavállalói csoport azonosítható, az egyik ilyen munkavégzési forma az ún. crowdworking. A crowdworking a 'crowdsourcing' területén megnyilvánuló tevékenység, a lényege pedig, hogy a munkáltatók és a munkavállalók egy online platformon találkoznak, ahol gyakran nagyobb feladatokat osztanak meg és osztanak fel munkavállalók „virtuális felhője” között.⁴⁸ Ismert a csoportmunka elnevezés vagy „csődített” munkaerőnek is fordítják Magyarországon. Jellemzője tehát, hogy a munkát keresőket az internetes felületen nagy számban tudják bevonni a technológia társaságok, és mivel túlkínálat alakul ki a digitális munkaerőpiacon, a bérekre gyakorolt hatása sokszor negatív. ⁴⁹ A munkák jellege rendkívül szerteágazó lehet. Nagyon gyakori, hogy mikro feladatokat kell ellátni, mint például fényképek címkézése, érzelmek értékelése, kérdőívek kitöltése. Más esetekben komolyabb, jelentőségteljesebb munkát szerveznek ki, mint például egy logo megtervezése, weboldal fejlesztése, vagy egy marketing kampány kezdő fázisában való

⁴³ Gárdos Péter – Vékás Lajos: Kommentár a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvényhez. Wolters Kluwer Kiadó, Budapest, 2014. 1104.

⁴⁴ Például az Európai Unió Horizont 2020 kutatási és innovációs keretprogramja (2014-2020).

⁴⁵ A koncepciót a munkajog modernizációját tartalmazó Zöld Könyv (2006) mutatta be részletesen, lényege szerint a foglalkoztatás terén szükséges a rugalmasságot kombinálni a megfelelő biztonsággal a fenntartható fejlődés, több és jobb munkahely elérése érdekében.

⁴⁶ A skála széles, ez lehetséges a munkaviszony keretében – atipikus munkavégzés -, a szürke zóna területén, vagy (ál)önfoglalkozatóként.

⁴⁷ 'Gig economy' vagy hakeni gazdaság néven is ismert, jellemzője hogy eseti munkákon, egyszeri munkákon alapul a tevékenység. Donald STORRIE, *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Eurofound, Dublin, 2017, 1-2.

⁴⁸ Irene MANDL – Maurizio CURTARELLI – Sara RISO – Oscar VARGAS LLAVE – Elias GEROGIANNIS, *New forms of employment*, Eurofound, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2015. 13-15.

⁴⁹ LÁGLER Péter: *A digitalizáció hatásai a munkára az Európai Unióban*. http://www.liganet.hu/news/9285/lgler_a_digitalizaci.pdf Letöltve: 2017. július 16.

közreműködés.⁵⁰

Ezen csoportmunkák eredményeként létrejövő innováció még bonyolultabbá teszi a tulajdonviszonyokat, a szabadalmak hasznosításának kérdését, tekintettel arra, hogy a munkavégzés jellegéből adódóan többen látják el a fejlesztést, amelynek eredményként az innováció megvalósulhat. Ehhez szorosan kapcsolódik a munkaerő mobilitása, amely további bonyolult helyzetekhez vezet a találmány megalkotásakor.⁵¹

Magyarországon a csoportmunka azonosítható némiképp a távmunkával, amelyet munkaviszonyként szabályoz a Munka Törvénykönyve, így a szabadalmi törvény hatálya alá tartozhatnak főszabály szerint a feltalálók.

A flexicurity megjelent a mai hatályos magyar Munka Törvénykönyvében, a törvény indoklása is hivatkozik a Zöld Könyv által javasolt koncepcióra, nevezetesen a törvény figyelemmel volt a Zöld Könyv megalkotása nyomán megjelenő külföldi megoldásokra.⁵² A felek szerződési akaratának a kiterjesztése; az atipikus foglalkoztatási formák minimál szintű szabályozása, a felekre hagyva a részletes tartalom meghatározást; a munkaviszony megszüntetésének rugalmasabb tétele a jogellenes megszüntetés enyhébb jogkövetkezményeinek a bevezetésével: csak néhány, de jelentős intézkedés, amely a rugalmasság irányába hatott. Kérdésként merülhet fel, hogy mennyire kreatív, innovatív a munkaerő egy a (munkáltató által) rugalmasan változtatható, megszüntethető munkaviszonyban? Ugyanakkor a Zöld Könyv arra is rámutatott, hogy a rugalmas foglalkoztatásnak, illetve a munkaviszonyok egyre nagyobb változatosságának káros hatásai is vannak: a munkaerő egy része egymás után több, rövid távú, rossz minőségű munkát végez elégtelen szociális védelemmel, ami kiszolgáltatottabb helyzetben tartja őket.⁵³ A munkaszerződésben foglalt klauzulák megkötik a munkavállaló kezét a munkában, kérdés, hogy ez mennyire járul hozzá az innovációhoz. Ideálisnak tűnik az, ha hosszú ideig tart a foglalkoztatás, a munkavállaló a foglalkoztatásban kiteljesedhet alkothat, ennek az alkotó folyamatnak a végén egy eredmény jöhet létre.

5. Záró gondolatok

Összegezve a fentieket számos kérdés merülhet fel, amelyekre a válaszokat részben megadtuk, de nyitva maradtak, hogy azok egy következő kutatómunka

⁵⁰ Valerio de STEFANO: The rise of the „just-in-time workforce”: On-demand work, crowd work and labour protection in the „gig economy”. *Conditions of work and employment series* No 71. ILO, Geneva, 4.

⁵¹ Perspectives and themes. 11.

⁵² A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény indoklása

⁵³ Kiss György egy ezzel a témával kapcsolatos tanulmányban veti fel azt a kérdést, hogy vajon van e alternatívája a tradicionális munkajogi struktúrának, illetve a 2008-as pénzügyi-gazdasági válság hatásai kapcsán említi meg, hogy a rugalmas foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók váltak munkanélkülivé elsőként egyes országokban. Ld. Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében. *Jogtudományi Közöny* 68 (1) (2013) 1-14.o., ld még Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség és a személyi hatály jelentősége. *Publicationes Universitatis Miskolciensis Series Juridica et Politica* 34. (2016), 211-225.

témái lehessenek. Kérdés tehát az, hogyan és milyen mértékben befolyásolja a jog, különösen a munkajog az innovációt? Támogatja a kreativitást és az innovációt a munkajog adott vállalaton belül? Milyen mértékben segít a jog a találmánnyal kapcsolatos jogok (tulajdonjog, hasznosítás joga) biztosítása és megoldása tekintetében? Van olyan szerző, aki szerint sokkal fontosabb a munkáltató és a munkavállaló közötti bizalmi kapcsolat, amelyre építve egy folyamat során létrejön a találmány.⁵⁴ Ebben a kapcsolatban – amely szerződés alakjában realizálódik – rögzítik a felek a találmánnyal kapcsolatos kérdéseiket. És ezt erősíti Fisk is, aki szerint az USA-ban fontosabbak a munkahelyi szabályozók, mint az állam által alkotott jogszabályok.⁵⁵ Álláspontom szerint mindkét szabályozás szükséges, az állam által alkotott kereteket legyen lehetőségük a feleknek tartalommal megtölteni, akként, hogy az ne okozza a feltaláló kiszolgáltatottságát.

⁵⁴ John Hull álláspontja, lásd: Marilyn Pittard: Innovation through the lens of labour and employment law. In: John Duns, Ann L. Monotti, Marilyn Pittard (szerk.): Business Innovation and Law. Edgar Elger, Cheltenham. 2013.133.

⁵⁵ Catherine L. Fisk: Taking the long view on competition and the mobile employee: Lessons from the United States history of efforts to regulate employee innovation and the mobility of workplace knowledge. In: John Duns, Ann L. Monotti, Marilyn Pittard (szerk.): Business Innovation and Law. Edgar Elger, Cheltenham. 2013. 214.