



# Feltalálók díjazása: Jogos igény?

Dr. MOLNÁR István, DANUBIA Szabadalmi és Jogi Iroda Kft.  
RAVADITS Imre, EGIS Gyógyszergyár Zrt.

# Bevezetés

---

- A feltalálói díjazás az innováció fontos hajtóereje.
- Először az 1896. évi XXVII. tc. rendelkezett róla.
- Már az 1969. évi II. tv. is biztosította a munkavállaló feltalálók kompenzációját.
- Helyes, hogy ezt követte az 1995. évi XXXIII. Tv. is.



# A magyar szabályozás I.

---

Szt. 13. § (1) „A szolgálati találmány értékesítése esetén a feltalálót találmányi díj illeti meg...” [az a), b) és c) pontok részletezik a díjfizetés időtartamát különböző esetekben].

13. § (2)-(3) A szolgálati találmány értékesítésének módozatait ismertetik (hasznosítási módok, ingyenes licencia/átruházás, jellemzők helyettesítése).

13. § (4) A díjfizetésre kötelezett jogalany: főszabály szerint a munkáltató (hasznosító szabadalmastárs, megállapodás esetén: licenciavevő, átruházáskor jogutód).

13. § (5) Külföldi hasznosítás/értékesítés mint díjigényt megalapozó tevékenység szabályai.

A díjazást megalapozó dokumentum: találmányi díjszerződés [Szt. 15. § (1): írásba kell foglalni.].

# A magyar szabályozás II.

---

A díj mértékének diszpozitív főszabálya:

13. § (7) „A hasznosítás ellenében járó találmányi díjnak **arányban kell állnia** azzal a díjjal, amelyet – a ... licenciatforgalmi viszonyokra figyelemmel – szabadalmi licenciaszerződés alapján ... a munkáltatónak, illetve a hasznosító szabadalmastársnak fizetnie kellene.”

(8) „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.**”

15. § (2) „Olyan találmányi díjszerződés is köthető, amelyben meghatározott összegű díjat állapítanak meg a feltaláló jövőben megalkotásra, illetve értékesítésre kerülő találmányaival kapcsolatban (**kockázatmegosztásra irányuló találmányi díjszerződés**).”

## A magyar szabályozás III.

---

A díj megállapításánál figyelembe veendő tényezők:

Szt. 13. § (9): az „**arányt**

- a munkáltatónak a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulására és

-a feltaláló munkaviszonyból eredő kötelességeire figyelemmel kell meghatározni.”

Titokban tartott találmány: a feltalálót az oltalomszerzés elmulasztása folytán érő hátrányok.

# A magyar szabályozás IV.

---

## **ISZT 7/2008:**

Ha valamely műszaki területen nem alakultak ki a licencianalógia érvényesítéséhez alapul vehető licenciatforgalmi viszonyok, akkor a gyakorlatban a találmányi díj mértékét

- a konkrét ügyre megállapított díjazási időszakon belül,
- a hasznosítással elért, a számszerűsíthető előnyöket is magában foglaló hasznos eredmény alapján,
- meghatározott díjkulcs alkalmazásával,
- értékelve a megfelelő növelő és csökkentő tényezőket határozzák meg.

# A magyar szabályozás V.

---

## IISZT II.

Kiindulási átlag:

- ötéves díjazási időszak,
- 10%-os díjkulcsot lehet tekinteni a hasznos eredményre (nyereségre) vetítve.
- Amennyiben a nettó árbevétel képezi a díjszámítás kiindulási pontját, az árbevétel 10%-át becsülve hasznos eredményként, 1%-os díjkulcs alkalmazható.

Az egy összegben megfizetett, találmányi díjként „címkézett” összeg – díjszerződés hiányában – megfelelőnek akkor tekinthető, ha a fenti szabályok (licenciaanalógia) szerint azonos vagy kisebb összeg jönne ki.



# Miért jogos a díj?

---

Azért, mert ...

- A találmány az alkotókhöz kötődik (> Szt. 8. §)
- Ha a találmány a munkáltatóra átszáll, jogos igény, hogy az „eredeti jogosult” feltalálót a hasznokból részesítse.
- Külföldön is törvények garantálják a feltalálók díjra való jogát. Még NYEU-ban is: DE, FR, UK, AT stb.





# A külföldi gyakorlat

---

## Amerikai Egyesült Államok és Kanada:

- a találmány a feltalálót illeti, a szabadalmi bejelentést mindig a feltaláló nevében nyújtják be és később ruházható át a munkáltatóra;
- a feltalálónak minden a találmányhoz fűződő jogot át kell ruháznia a munkáltatóra;
- a feltalálónak nincs joga díjazást igényelni.

# A külföldi gyakorlat

---

## Egyesült Királyság:

- az angol szabadalmi törvény 39 (1) bekezdése: a találmányok a munkáltatót illetik;
- A találmányi díjat csak akkor köteles a munkáltató fizetni, ha a találmány kiemelkedő hasznot hoz a munkáltatónak (ld. 40 (1) §-a).
- Kelly vs. GE Healthcare: első sikeres díjper: 45 millió £-os igény helyett 1,5 millió £-nak adott helyt a bíróság.

# A külföldi gyakorlat

---

## Franciaország:

- a francia szabadalmi törvény szerint alkalmazott-feltaláló részesülhet extra díjban (a szokásos munkabérén túl), ha a díjra vonatkozó igényt szerződésben szabályozták;
- ha nem kötöttek külön megállapodást, a feltaláló méltányos díjra jogosult a találmány gazdasági értékétől függően.

# A külföldi gyakorlat

---

## Ausztria

**Azok az alkalmazottak, akikre kifejezetten „feltalálóként” hivatkoznak, egyáltalán nem, vagy csak kis mértékben részesülnek díjazásban;**

- a rendes havi fizetésüket általában elegendő díjazásnak tekintik feltalálói tevékenységükért;
- mindazonáltal megengedettek a díjazásra vonatkozó külön megállapodások;
- a díjazás összege a találmány gazdasági értékétől függ.
- **a díj mértéke itt is a találmány piaci értékének függvénye, amelyet a munkáltató határoz meg.**

# A külföldi gyakorlat

---

## Németország

Az ArbNErfG 6 § szerint a feltalálónak járó részarány az alábbiaktól függ:

- a) a szolgálati találmány gazdasági hasznosíthatósága, vagyis a találmány értéke, melyet a fentebb leírt 3 módszerrel lehet meghatározni;
- b) a munkavállalónak a munkáltatónál betöltött munkaköre és pozíciója, mely szerint a feltaláló szerepe a szolgálati találmány megalkotásával aszerint csökken, hogy a pozíciója és a keresete alapján a találmány kidolgozása mennyire volt elvárható tőle a találmány bejelentésének idején, és
- c) a cég bevonásának mértéke a szolgálati találmány létrehozatalába. A feltaláló szerepe a szolgálati találmány megalkotásával aszerint növekszik, hogy mennyiben volt ő a kezdeményező a probléma felismerésében és minél kevésbé vette igénybe a cég műszaki támogatását.



# Mik a külföldi megoldások tanulságai?

---

- Az, hogy ...
- Több, európai példa is van díjazásra.
- Helyes, hogy a magyar szabadalmi tv. is a feltalálókka szemben méltányos, őket díjazó irányvonalat követ.

Továbbá figyelembe kell venni, hogy

- a feltalálás igen magas szellemi hozzáadott érték,
- a feltalálás előre nem tervezhető tevékenység.
- egy munkaviszonyban, szokásos munkabérért cserébe eredménykötelezettségként nem támasztható a munkavállalóval szemben ilyen magas színvonalú output (találmány) elvárás;

# Díjat, de milyen (számítási) alapon?

---

- 1970. előtt: népgazdasági eredmény alapján;
- 1970-89: vállalati hasznos eredmény alapján;
- 1989-1996. vállalati előny alapján járt a díjazás.
- Az innovatív feltalálóknak köszönhetően a munkáltató tulajdonképpen licenciadíjat spórol meg!
- Jogos tehát ezzel arányosan díjhoz jutni.
- Jogos tehát licencia-szerű díjigénnyel előállni.



# Statisztikai elemzés – PatVal projekt (Dietmar Harhoff és Karin Hoisl)

---

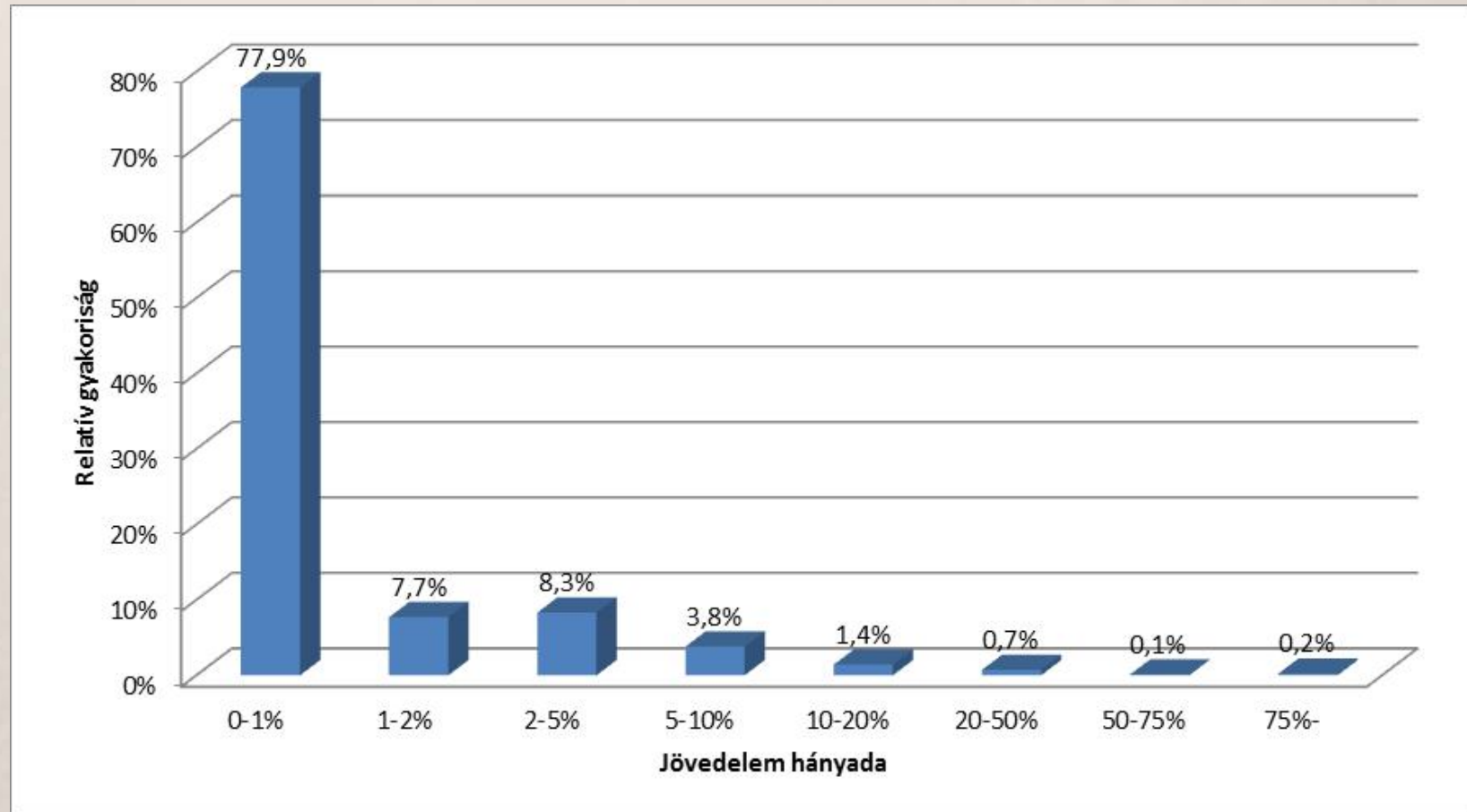
Arra a kérdésre keresték a választ, hogy hogyan különbözik a találmányi díj az egyes iparágak, műszaki területek, feltaláló-típusok stb. között.

A minta:

- a) 1 983 feltaláló;
- b) a feltalálók 50%-a egyetemi végzettség, 38 %-a pedig doktori vagy posztdoktori tanulmányok;
- c) életkor: 32-76 év, az átlagéletkor 53 év;
- d) produktivitás: átlagosan 0,1 és 32,3 szabadalom között van évente az egy-egy személyhez kötődő oltalmak száma; a középérték 1,0;
- e) 27%-a tartozott a vegy- és gyógyszeripar, 24%-a a gépészet, 19%-a a folyamatmérnökség, 15%-a a villamos- és elektrotechnikai ipar körébe,
- f) a vállalatok átlagos alkalmazotti létszáma 52 278 fő volt, a vizsgált cégek között volt csupán egyetlen főből álló vállalkozás is, de 500 ezer embert foglalkoztató vállalatbirodalom is.



# A szabadalomért kapott találmányi díj a jövedelem arányában (N=1 983)



# Eredmények

---

- **A legtöbb feltaláló egyáltalán nem, vagy csak kevés díjban részesült, míg néhány feltaláló jelentős összeget kapott a bruttó fizetése mellé.** Még ha a többszörös feltalálókat egyszer is számítjuk a mintában, akkor is elmondható, hogy a feltalálók  $\frac{3}{4}$ -e 5%, vagy annál kevesebb találmányi díjban részesült a bruttó fizetéséhez viszonyítva.
- **Az összes szabadalmuk után járó díjnak köszönhetően összességében 18 feltaláló részesült nagyobb összegben, mint az éves bevétele.**

# A licencianalógia kritikája

- egyes, jó érdekérvényesítő képességű feltalálókat motivál, másokat, akik sikertelenebb projekten dolgoznak ugyanannyit demoralizál;
- sok feltalálót csak elringat a nagy díj reménye (egyetemen 50-80 %!), amiből valójában sohasem lesz pénz;
- a bizonytalan számítási modellek miatt könnyen manipulálható, perek melegágya;
- ha egyszer megtörténik egy nagyobb díjfizetés, az bérfeszültséget okoz, esetleg a kutatók témaválasztását is torzíthatja;
- nehezen tervezhető;
- a törvényi főszabály esetén a munkavállaló sokat vár a díjra, ami ellentmond az ellenszolgáltatás azonnali esedékességére irányuló természetes igénynek;
- az Szt. szerinti „arányban áll” fordulat semmilyen támpontot nem ad;
- a munkavállaló és a munkáltató kapcsolata nem üzleti kapcsolat: egyik fél investál és kockáztat, a másik szellemi erőforrást bocsát rendelkezésre kockázat nélkül, munkaköri kötelezettséggént.



# Válasz

---

- A díj mértékében hogy lehetne vita? A díjazást a felek szabad megállapodására kell bízni.
- Végtére is a díj polgári jogi kérdés.
- Végtére is az arányos díjazás az egyetlen méltányos díjazás.
- Végtére is az innovatív feltalálóknak köszönhetően a munkáltató licenciadíjat spórol meg és versenyelőnyhöz jut.

## Válasz 2.

---

- Továbbá, a tv. szövege és egyes kommentárjai és az ISZT állásfoglalása is fogódzókát ad a díjmeghatározáshoz.
- A díjazást árnyalja, hogy a munkáltatónak a találmány megalkotásához nyújtott hozzájárulására és
- a feltaláló munkaviszonyból eredő kötelességeire figyelemmel kell meghatározni.

# Következtetések

- A felek (munkáltató-munkavállaló) az innovációban egymásra vannak utalva.
- De az 1995. évi XXXIII. tv-be az egyoldalúan kógens licencianalógia helyett bevezetett **diszpozitív főszabálya nem oldja meg a való élet problémáit: nem teszi lehetővé sem munkáltatói sem munkavállalói szemszögből a helyzet általános és korrekt rendezését.**
- Mégfontolandó a **diszpozitív főszabály megfordítása a kockázatmegosztáson alapuló modell irányában.**
- A realitás az, hogy jelenleg is egyes vállalatok **munkaszerződésben fix díjat kötnek ki**, mások **munkaszerződésben bér egy részét nevesítik mint kockázatmegosztásra irányuló díjszerződés-szerű díjat.**
- SZTNH guideline (jó gyakorlatok, nem monetáris ösztönzők)?

Dr. Molnár István

Ravadits Imre

**Köszönjük a figyelmet!**