

**A találmányok és szabadalmak feltalálói díjazásának
kérdései, a licenc analógia alkalmazása**

**szakmai rendezvény a Szellemi Tulajdon Világnapja
tiszteletére**

2017. április 27.

**Előadó: Dr. Molnár István
DANUBIA Kft.
szabadalmi ügyvivő, partner**

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

A magyar szabályozás V.

ISZT II.

Kiindulási átlag:

- a) ötéves díjazási időszak,
- b) 10%-os díjkulcsot lehet tekinteni a hasznos eredményre (nyereségre) vetítve.
- c) 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.

A külföldi gyakorlat I.

Amerikai Egyesült Államok és Kanada:

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

A külföldi gyakorlat II.

Egyesült Királyság:

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

A külföldi gyakorlat III.

Ausztria

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

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

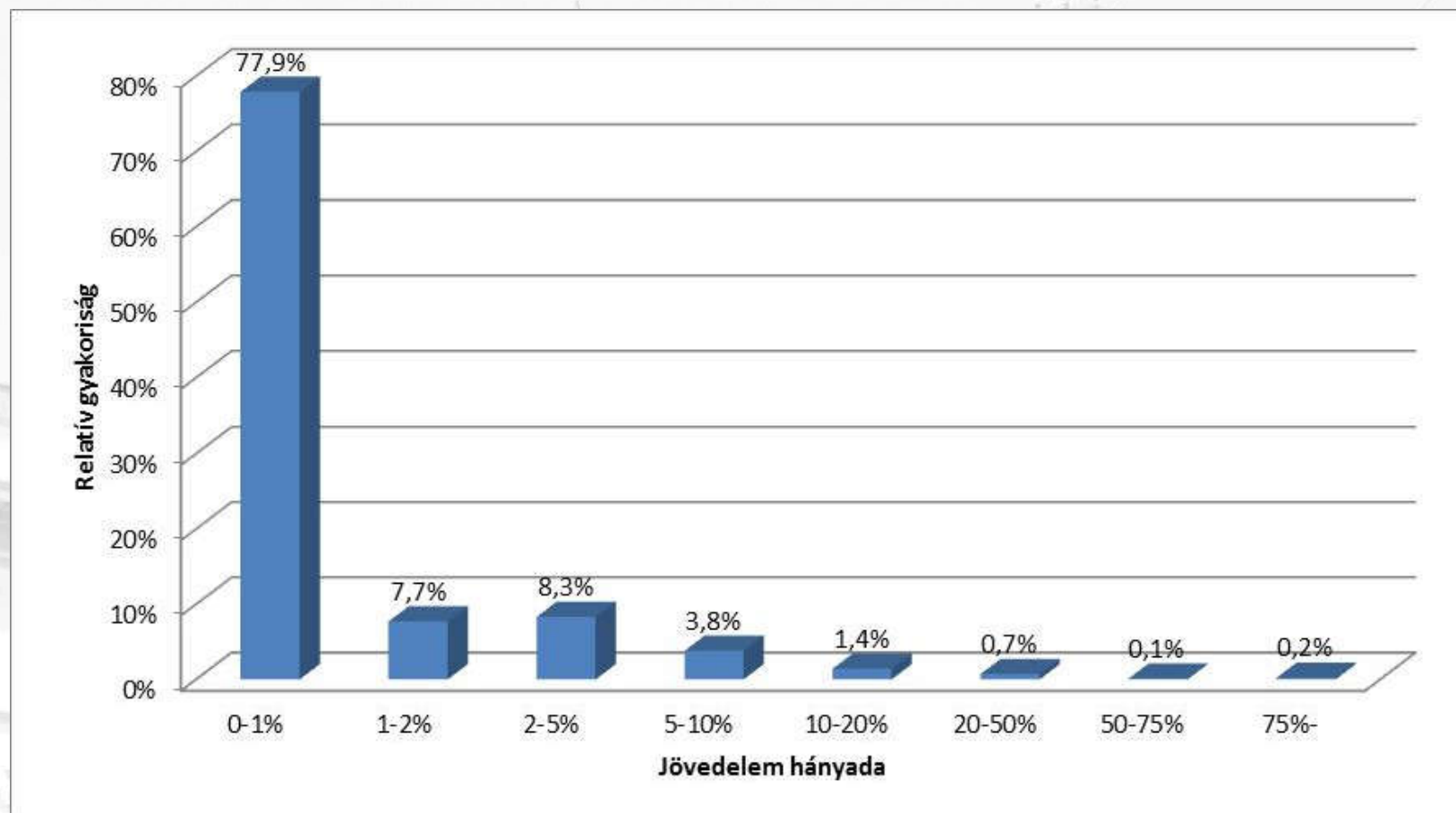
A külföldi gyakorlat IV.

Németország

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

- a) a szolgálati találmány gazdasági hasznosíthatósága, vagyis a találmány értéke;
- 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.

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



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

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 az éves bruttó fizetéséhez viszonyítva.

Az összes szabadalmuk után járó díjnak köszönhetően összességében 18 feltaláló részesült nagyobb összegben, mint az éves fizetése.

A licencianalógia kritikája

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

Kiindulópontok

- a) A munkavállaló számára csak az az inspiráló díjazási modell, ha (minél több) pénzt kap;
- b) a vállalat számára – ugyanakkora ráfordítás mellett – mindegy, milyen séma szerint fizeti ki a találmányi díjakat;
- c) a pénzbeli díjazásnak nincs üzletileg értékelhető alternatívája.

Re a) A Japán Szabadalmi Hivatal 2002-es felmérése (362 munkáltató és 6973 szabadalmi bejelentő válasza alapján):

	Munkáltató	Munkavállaló
Mi ösztönzi a kutatás-fejlesztési tevékenységet?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Előléptetés és fizetésemelés 2. a kutatók elismerése; 3. pénzbeli díjazás. 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Az üzletmenethez való hozzájárulás; 5. pénzbeli díjazás; 6. előléptetés és fizetésemelés.
Működik-e a pénzbeli kompenzációs rendszer?	Igen és részben igen: 80%	Igen és részben igen: 59%
Amennyiben nem, annak mi az oka?	<p>Az ösztönző értéke alacsonyabb lehet, mint amit a feltaláló kíván;</p> <p>az előléptetés/fizetésemelés vonzóbb, mint a pénzbeli díjazás;</p> <p>a találmány létrehozása és a kifizetés között sok idő telik el.</p>	<p>A kelleténél alacsonyabb az ösztönző értéke;</p> <p>a találmány létrehozása és a kifizetés között sok idő telik el.</p>

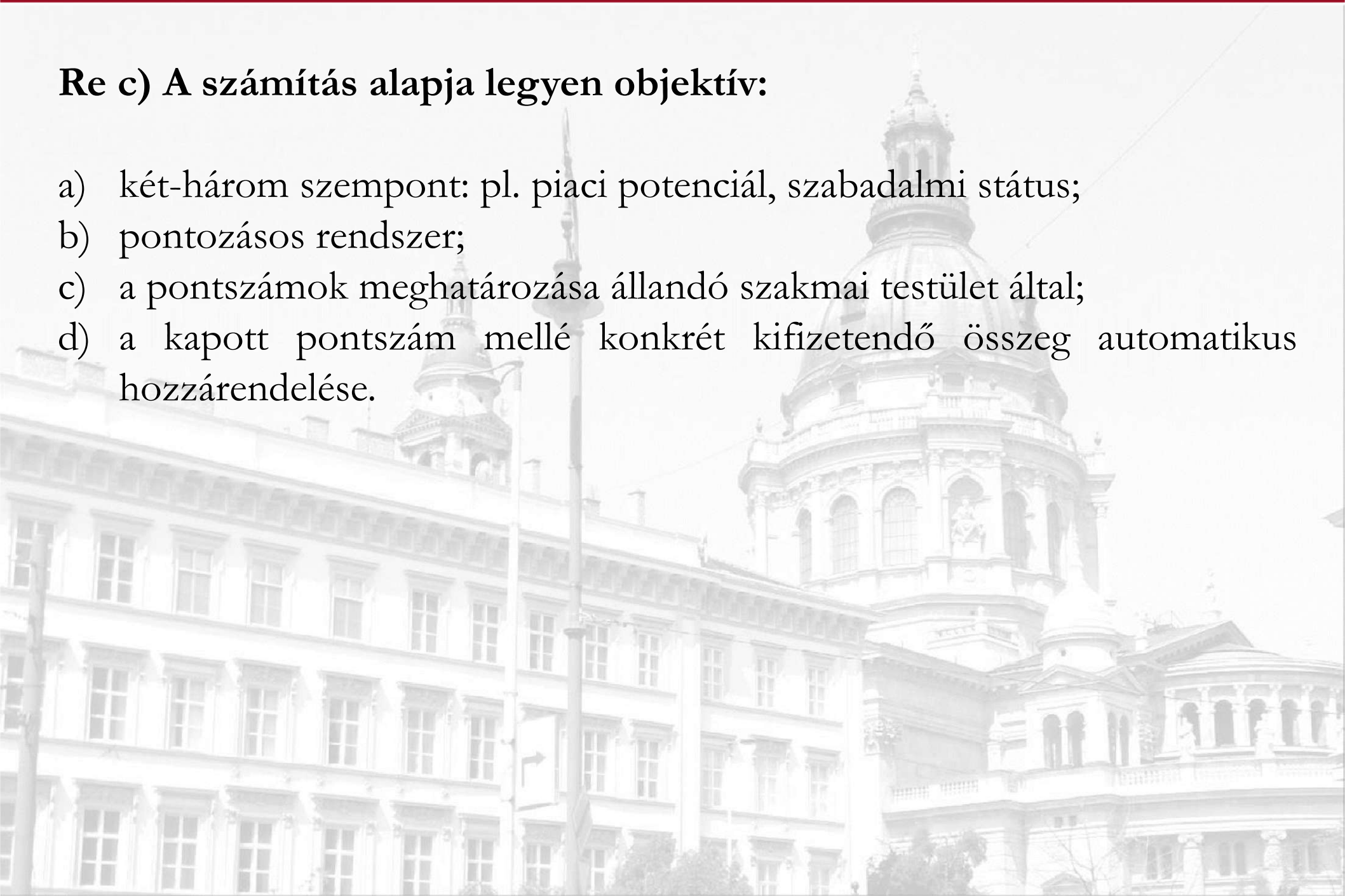
Re b) Milyen legyen egy vállalati kompenzációs séma?

- a) a kompenzációs séma feleljen meg a törvényi előírásoknak;
- b) ha a kompenzációs séma egyben ÁSZF is, akkor annak a Ptk. vonatkozó feltételeinek is eleget kell tennie;
- c) motiválja a munkavállalókat arra, hogy újabb megoldásokkal járuljanak hozzá a vállalati innovációhoz;
- d) cél a perek elkerülése mind a szellemi alkotás tulajdonjogi hovatartozását, mind a találmányi díjigényt illetően;
- e) a számítás alapja legyen objektív;
- f) olyan rendszert indokolt kialakítani, amely kis adminisztrációs költséggel működtethető;
- g) fontos célkitűzés, hogy a találmányi díjazás ne okozzon bérfeszültséget a vállalaton belül;
- h) a díjazási rendszer célja, hogy a feltalálói tevékenységet folytató személyek között sem alakulhasson ki bérfeszültség;
- i) a rendszer legyen tervezhető és előre kalkulálható;
- j) a díjazás legyen teljesen független a hasznosítás módjától (gyártás, használatba vétel, licencia, értékesítés);
- k) a munkavállaló a lehető leggyorsabban jusson hozzá a szellemi alkotás ellenértékéhez.

Néhány megoldási javaslat I.

Re c) A számítás alapja legyen objektív:

- a) két-három szempont: pl. piaci potenciál, szabadalmi státus;
- b) pontozásos rendszer;
- c) a pontszámok meghatározása állandó szakmai testület által;
- d) a kapott pontszám mellé konkrét kifizetendő összeg automatikus hozzárendelése.



Néhány megoldási javaslat II.

Re d) Fontos célkitűzés, hogy a találmányi díjazás ne okozzon bérfeszültséget a vállalaton belül

A konkrét díjak minimum és maximum értéke tesztelhető az éves keresetekhez

Példa:

Legalacsonyabb díj: 1.000 Euro

Legmagasabb díj: 10.000 Euro

Éves kutatói fizetés: 20.000 Euro

Első díjrészlet esedékessége: ismertetés + 2 hónap

Második díjrészlet esedékessége: megadás (3-7 év)

Éves középvezetői prémium: 10 %

Néhány megoldási javaslat II.

Re e) Fontos célkitűzés, hogy a találmányi díjazás ne okozzon bérfeszültséget a vállalaton belül

A konkrét díjak minimum és maximum értéke tesztelhető az éves keresetekhez

Példa:

Legalacsonyabb díj: 1.000 Euro

Legmagasabb díj: 10.000 Euro

Éves kutatói fizetés: 20.000 Euro

Első díjrészlet esedékessége: ismertetés + 2 hónap

Második díjrészlet esedékessége: megadás (3-7 év)

Éves középvezetői prémium: 10 %

Min/Max.	A fizetéshez viszonyított arány 3 éven belül	A fizetéshez viszonyított arány 7 éven belül
Min. (EUR 1.000)	1,66 %	0,71 %
Max. (EUR 10.000)	16,66 %	7,14 %
Átlag	9,16 %	3,9 %
Átlag	6,5 %	

A díj tehát valószínűleg nem okoz bérfeszültséget.

Néhány megoldási javaslat IV.

Re f) Motiválja a munkavállalókat arra, hogy újabb megoldásokkal járuljanak hozzá a vállalati innovációhoz

Mintatáblázat nem pénzbeli ösztönzőkhöz

Nem monetáris ösztönzőrendszer vállalati feltalálókna

Az ösztönző	vállalati feltaláló	master feltaláló	senior feltaláló
1. rugalmas munkaidő	+	+	+
2. extra szabadságnapok	2	3	5
3. előrelépés a bértáblán adott évben	normál	normál x 1,2	normál x1,3
4. prémium céges arculati anyagok (névjegykártya stb.)	bronz	ezüst	arany
5. kitüntetés	éves vállalati innovációs díj, országos díjra jelölés		
6. szakmai szervezeti tagság/utazási lehetőség	+	+	+
7. (fizetős) adatbázisok elérés	+	+	+
8. javaslattételi jog projektekre	x	x	+
9. konferencia turizmus	1/év, EU	1/év, hazai 1/év, EU	1/év, hazai 2/év, EU
10.részvétel képzéseken	szakmai	szakmai/üzleti	szakmai/üzleti
11.proof of concept fund	x	+	++

Következtetések

Re a) Nem kizárólag a pénzbeli ösztönző és annak nagysága adja mag a kompenzációs séma jóságát; a munkavállalók részéről is felmerülnek más szempontok is, pl. hogy mikor fizetik ki a díjazást;

Re b) nem minden séma ugyanolyan kedvező a vállalat számára, még akkor sem, ha végső soron ugyanannyi kifizetendő díjköltséget eredményeznek a különböző alternatívák;

Re c) Van értékelhető alternatíva a monetáris ösztönzők mellett.

Összefoglalás

A felek (munkáltató-munkavállaló) az innovációban egymásra vannak utalva.

De az 1995. évi XXXIII. tv-be az egyoldalúan kógens licenciaanalógia 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.

Megfontolandó 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)?



Thank you for your ATTENTION!