

Legeza Dénes*

A MUNKAVISZONYBAN LÉTREHOZOTT MŰVEK JOGGYAKORLATA NAPJAINKBAN

A „munkaviszonyban létrehozott mű” viszonylag fiatal fogalom a magyar szerzői jogban. Először az 1969. évi, majd az 1999. évi szerzői jogi törvény szabályozta e jogintézményt, erősítve a munkáltató helyzetét. Lényege, hogy a munkáltató a munkavállaló-szerzőtől jogutódként megszerzi a munkaköri kötelelességként alkotott művek vagyoni jogait. Az elmúlt években e jogintézmény előzményével, a jogszabályi rendelkezések kialakulásával és fejlődésével, a hatályos szabályozás elemzésével foglalkozó tanulmányok láttak napvilágot.¹ Jelen tanulmány a munkaviszonyban létrehozott művekkel kapcsolatos szabályozás rövid bemutatását követően az aktuális bírói gyakorlatot a Wolters Kluwer Jogtárban, továbbá az anonim Bírószági Határozatok Gyűjteményében² elérhető jogeseteken keresztül, a szakértői gyakorlatot pedig a Szerzői Jogi Szakértő Testület (a továbbiakban: SZJSZT) szakvéleményeiben szereplő jogesetek révén ismerteti. A tanulmány első része a munkakört és a munkáltató utasítási jogkörének terjedelmét, a második része a megfelelő díjazás kérdését elemzi. A szoftverekre vonatkozó eltérő rendelkezések miatt e műtípusra a harmadik rész külön kitér. A negyedik rész ugyancsak külön foglalkozik a munkavállaló-szerző személyhez fűződő jogaival. Végezetül a tanulmány ötödik része az összetett szerződéses jogviszonyokat tárgyalja, amelyek gyakran szoros kapcsolatban állnak a munkaviszonyban létrehozott művek kérdéskörével.

* A szerző a Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala munkatársa, a Szerzői Jogi Szakértő Testület tagja és titkára, valamint a Szegei Tudományegyetem Állam-és Jogtudományi Kar Doktori Iskolájának doktorjelöltje. Konzulens: prof. dr. Homoki-Nagy Mária, társkonzulens: dr. Varga Norbert. Az írás a szerző saját szakmai véleményét tükrözi, amely nem feltétlenül egyezik meg az SZTNH vagy az SZTE álláspontjával. A szerző ezúton mond köszönetet dr. Bacher Gusztáv és dr. Nagy Balázs kollégának a kézirat javítását célzó észrevételeikért. Kapcsolat: deneslegeza@yahoo.com.

¹ A szoftverek vonatkozásában e témát részletesen feldolgozza: *Petkó Mihály*: Munkaviszonyban történő számítógépes programalkotások szabályozása a régi és az új szerzői jogi törvényekben. *Collectio Iuridica Universitatis Debreceniensis* 1. 2001, p. 153–175. A munkaköri kötelelességről részletesen lásd: *Kiss Tibor*: A munkaviszonyban alkotott szerzői művek a magyar jogrendszerben. In: *Miskolci Doktoranduszok Jogtudományi Tanulmányai VII./1.* Miskolc, Bíbor Kiadó, 2006, p. 311–335; *Gyertyánfy Péter*: A szerzői jog bírói gyakorlata 2006-tól: a jogok keletkezése, forgalmuk; a személyhez fűződő jogok. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle*, 8 (118.) évf. 3. sz., 2013. június, p. 70–92; az *Szjt.* 30. §-ához fűzött magyarázat in: *Gyertyánfy Péter* (szerk.): *Nagykommentár a szerzői jogi törvényhez.* Complex–Wolters Kluwer, Budapest, 2014, p. 228–234. A jogintézmény történeti fejlődéséről részletesen *Legeza Dénes*: Egy paragrafus margójára – adalékok a munkaviszonyban létrehozott művek szabályozásához. *Iparjogvédelmi és Szerzői Jogi Szemle* 9. (119.) évf. 2. sz., 2014. április, p. 107–124: <http://www.sztnh.gov.hu/kiadv/ipsz/201402-pdf/05.pdf>.

² <http://birosag.hu/ugyfelkapcsolati-portal/anonim-hatarozatok-tara#>.

Terjedelmi korlátok miatt a tanulmány csak a jogintézményhez szorosan kapcsolódó és a jogesetekben felmerülő kérdéskörökkel foglalkozik, így nem tér ki a (felhasználási) szerződésekre, a közös jogkezelésre vagy az általánosabb munkajogi problémákra.

Általános fogalmak

A szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény (a továbbiakban: Szjt.) 4. §-a szerint a szerzői jog azt illeti, aki a művet megalkotta, azaz a szerzőt. Egy szerzői jogi jogviszonyhoz tehát szerzői mű és szerzőség szükséges. A Legfelsőbb Bíróság egyéni-eredeti jelleg hiányában nem tekintette műnek az egy műszaki asszisztens által AutoCAD programban megrajzolt terveket,³ ugyanígy nem tekintette szerzői hozzájárulásnak egy reklámcégnél foglalkoztatott DTP-operátor munkáját, aki csupán nyomdai anyagok előkészítését végezte.⁴ Ha viszont van szerzői mű, akkor már vizsgálható a szerzőség is. Amerikai és holland példákkal ellentétben a hatályos magyar szerzői jogi szabályozás nem teszi lehetővé, hogy a jogszabály eleve valaki mást (jellemzően munkáltatót vagy megrendelőt) tekintsen a szerzői jogok eredeti jogosultjának. Az Szjt. 30. § (1)–(2) bekezdése szerint ha a mű elkészítése a szerző munkaviszonyból folyó kötelessége, eltérő megállapodás hiányában a mű átadásával a vagyoni jogokat a szerző jogutódjaként a munkáltató szerzi meg; e vagyoni jogok a munkáltató személyében bekövetkezett jogutódlás esetén átszállnak a munkáltató jogutódjára, azaz továbbruházhatók. E rendelkezések azt jelentik, hogy ha a munkavállaló szerző a művet készre jelenti és átadja, akkor a személyhez fűződő jogok kivételével minden vagyoni jog átszáll a munkáltatóra. A munkáltató azzal a kötelezettséggel szerzi meg a vagyoni jogokat, hogy a szerzőnek fennmarad a díjazásra való igénye egyrészt akkor, ha a munkáltató a felhasználásra másnak engedélyt ad vagy a művel kapcsolatos vagyoni jogokat másra átruházza, másrészt egyes közös jogkezelésben érvényesített vagyoni jogok vagy díjigények esetében. A részleges jogutódlás másik sajátossága a személyhez fűződő jogok látszólagos fennmaradása. Az Szjt. 30. § (5) bekezdése alapján a szolgálati mű átadása a nyilvánosságra hozatalhoz való hozzájárulásnak minősül, ezért a mű visszavonására irányuló szerzői nyilatkozat esetén a munkáltató köteles mellőzni a szerző nevének feltüntetését. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a mű nyilvánosan elérhetővé válhat, de már elveszíti a kapcsolatát az eredeti szerzővel. A mű nyilvánosságra hozatalának joga és a névfeltüntetés joga mellett a harmadik személyhez fűződő jog, azaz a mű egységének védelme sem marad érintetlen, ugyanis a munkáltató a munkaviszonyból eredő jogaival élve jogosult a művön változtatni,

³ AutoCAD-eset. Fővárosi Bíróság 59.Mf.632.836/2008/4., p. 5. (Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.413/2009/8. szám). Mivel az egyes jogesetek teljes körűen csak valamennyi ítélet indokolásából ismerhetők meg, ezért a hivatkozások követhetősége miatt az egyes eseteknek nevet adtunk.

⁴ DTP-operátor-eset. Legfelsőbb Bíróság Mfv.I.10.994/2007/5., p. 1.

legfeljebb ha e változtatással a szerző nem ért egyet, – a szerző kérése esetén – ugyancsak mellőzik a szerző nevének a feltüntetését.

A tanulmány általánosságban a munkaviszonnyal foglalkozik, de az Szjt. 30. § (7) bekezdése a 30. §-át rendeli megfelelően alkalmazni a közszolgálati vagy közalkalmazotti jogviszonyban, szolgálati viszonyban lévő személyeknél is, valamint a munkaviszony jellegű jogviszony keretében foglalkoztatott szövetkezeti tagokra is. Ezért az ismertetett jogesetek mint élethelyzetek és a bíróságok ítéletei többnyire irányadók lehetnek valamennyi érintett jogviszonyban. A tanulmány a foglalkozások közül egyedül a tanárokkal kapcsolatos szabályozást ismerteti részletesebben; a színlelt munkaviszonyra az ötödik rész tér ki röviden.

1. A munkakör és a munkáltatói utasítási jogkör terjedelme

Az Szjt. 30. § (1) bekezdése szerinti „munkaviszonyból folyó köteleesség” terjedelme a munkaviszonyra vonatkozó szabály, a konkrét munkaszerződés, a munkaköri leírás és a (munkaügyi) bírói gyakorlat alapján határozható meg.⁵ A hatályos munka törvénykönyve (a továbbiakban: Mt.) a munkáltató kifejezett írásbeli tájékoztatási kötelezettségei közé sorolja a munkakörbe tartozó feladatok meghatározását, amely nem adható meg munkaviszonyra vonatkozó szabály rendelkezésére történő hivatkozással.⁶ Ugyan az Mt.-nek a munkavállaló kötelezettségére vonatkozó szövegezése némiképp megváltozott,⁷ a munkáltató utasítási-irányítási jogának terjedelme változatlan, s ezáltal az utasítás megtagadásának esetei sem változtak.⁸ A munkáltató utasítási jogköre révén eseti jelleggel továbbra is túlterjeszkedhet a konkrét munkaköri leíráson, amit a munkavállalónak végre kell hajtania – legyen az akár szerzői mű létrehozása. A munkáltatói utasítási jogkör terjedelmét az alábbi jogesetek segítségével kíséreljük meg körülhatárolni.

Az első jogesetben egy stúdióvezetőről van szó,⁹ aki 1997 és 2004 júniusa között nyomdai alkalmazott volt, munkaköri feladata nyomdai munkák előkészítése volt. A perbeli tényállás

⁵ Gyertyánfy (2014): i. m. (1), p. 229.

⁶ A munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 46. § (1) bekezdés *d*) pontja és (2) bekezdése. Ugyan az Mt. 50. § (3) bekezdése a kollektív szerződés számára a 46. §-ban foglaltakra a munkavállaló javára eltérő megállapodást enged, nehezen képzelhető el az írásba foglalt, személyre szabott munkaköri leírásnál jobb feladatmeghatározás.

⁷ Míg korábban, eltérő megállapodás hiányában, a munkavállaló a munkát a munkáltató utasítása szerint volt köteles ellátni [rég. Mt. 104. § (1) bekezdés], addig a hatályos Mt. szerint a munkaszerződés alapján a munkavállaló köteles a munkáltató irányítása szerint munkát végezni, és munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni [Mt. 42. § (2) bekezdés *a*) pont és 52. § (1) bekezdés *c*) pont].

⁸ Mt. 54. § (1) A munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása más személy egészségét vagy a környezetet közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. (2) A munkavállaló megtagadhatja az utasítás teljesítését, ha annak végrehajtása munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, vagy a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné.

⁹ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéletábla 8.Pf.20.479/2008/6.

szerint 2001-ben a felek megállapodtak egy, az Ópusztaszeri Nemzeti Történeti Emlékparkot bemutató kiadvány elkészítésében. A kiadvány kivitelezését és finanszírozását az alperes vállalta, a fotókat a saját fényképezőgépével a felperes készítette. A felek megállapodtak abban, hogy a felperes a fotók elkészítéséért egyszeri juttatásban, míg kiadásonként további külön díjazásban részesül. A kiadvány 2002 és 2006 között többször megjelent, azonban az alperes a munkaviszony 2004-ben történt megszűnését követő kiadások után a felperesnek jogdíjat nem fizetett, a kiadáshoz a felperes hozzájárulását sem szerezte be.

Az elsőfokú bíróság munkaköri leírás hiányában nem tudta kétséget kizáróan megállapítani, hogy a felperes munkakörébe tartozott-e a fényképezés. „A felperes a munkáért nem munkabért vagy prémiumot kapott, hanem az ügyvezetők saját jövedelmükből fizettek számára díjat, amely azt támasztja alá, hogy az alperes sem tekintette munkaviszonyban létrehozott műnek, hiszen ekkor munkaviszony keretében került volna sor az elszámolásra. Továbbá az alperes nem bizonyította, hogy a felperes munkaköréhez tartozott volna a helyszíni fotózás és ez a munkakörének a megnevezéséből – stúdió vezető – sem következik.”¹⁰ Az elsőfokú bíróság a munkaviszonyból folyó köteleesség vizsgálata során kizárólag a munkakör elnevezéséből indult ki.

A munkáltató fellebbezésében vitatta, hogy az utasítás alapján készített fotók szerzői jogi védelem alatt állnának. Az SZJSZT perben kirendelt eljáró tanácsa szakvéleményében kifejtette, hogy „a kiadványban szereplő felvételek, a Feszty-körkép kivételével, nem esetlegesek, vagy véletlenszerűek, hanem a művész önálló szellemi termékei.”¹¹ Az SZJSZT megállapította, hogy „a megrendelésre készített munkák (általában az alkalmazott művészetek területére tartozók, de egy portré esetében is) szerzői jogi védettségét nem befolyásolja, nem befolyásolhatja a megrendelés ténye. Ezen esetekben is csak az a döntő: a létrejött mű önálló, egyéni szellemi alkotás-e? A témaválasztás kötelezősége e kérdést nem dönti el, amint nem döntheti el azt a megrendelő és az alkotó megállapodása sem.”¹² A másodfokú bíróság az elsőfokú bírósággal egyezően megállapította, hogy a fotók az Sztj. hatálya alá tartoznak, azonban a fényképeket munkaviszonyban létrehozott műveknek tekintette a következő indokok alapján. A munkaszerződés 3. pontja kimondta, hogy a munkavállaló feladatait a belső szabályzatok, valamint a közvetlen felettese utasításai szerint köteles teljesíteni. Az alperes a per során nem a belső szabályzatra történő hivatkozással érvelt, hanem azzal, hogy a munkavállaló a perbeli mű elkészítésére a munkáltató széles utasítási joga alapján volt köteles. A másodfokú bíróság szerint „az olyan esetben, ha a munkáltató a munkaköri köteleésen kívül külön megbízást ad saját munkavállalójának, az összes körülmények alapos megítélésével kell eldönteni azt, hogy a mű létrehozása munkaviszonyból folyó kötelezettség keretében történt-

¹⁰ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéletábra 8.Pf.20.479/2008/6.

¹¹ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéletábra 8.Pf.20.479/2008/6., p. 6.

¹² SZJSZT-35/2006 – Megrendelésre készült fotók egyéni, eredeti jellege: http://www.sztjh.gov.hu/sites/default/files/SZJSZT_szakvelemenek_pdf/szjszt_szakv_2006_35_rec_pdf.pdf.

e.”¹³ A per során kiderült, hogy a felperes munkája során több alkalommal készített fotókat az alperes részére, és nem vitatta azok munkaviszonyban létrehozott voltát, ezáltal azt sem, hogy a munkakörébe – időnként – a fotózás is beletartozott. A bíróság a bizonyítékok mérlegelésénél figyelembe vette azt is, hogy a tanúk vallomásai szerint a fotózással kapcsolatban minden költséget az alperes viselt, így a felperes munkaköri feladata fejében elvégzett munkájáért prémiumot is kapott. A bíróság álláspontja szerint nem befolyásolhatja a felek közötti jogviszony megítélését az, hogy a munkabéren felüli juttatás milyen módon kerül elszámolásra. A másodfokú ítélettel azonos állásponton van Gyertyánfy Péter is, aki kifejti, hogy a munkaköri kötelezettség ténykérdés, a kifizetés módját nem lehet jogátszállást kizáró megállapodásnak tekinteni; éppen az ilyen helyzetek elkerülését szolgálja az írásbeliség Sztj. 30. § (6) bekezdés szerinti követelménye.¹⁴ A stúdióvezető díjazására a következő részben térünk vissza.

A második jogeset szintén a munkáltatói utasítással kapcsolatos. A jogerős ítélet jelentősége abban áll, hogy felsorol több olyan szempontot, amelyet a bíróság elfogadhatónak tart az elmaradt munkaköri leírás munkáltatói utasítással történő pótlására. A perbeli tényállás szerint¹⁵ a felperes aktívan közreműködött az alperes által működtetett egyetemi kollégium életében. A peres felek között 2009. szeptember 1-jén közalkalmazotti jogviszony jött létre, amely a felperes munkakörét ügyvivő-szakértőként jelölte meg. Határozott idejű kinevezése „A kollégium történetének feldolgozása, megírása idejére”, illetve egy évre szólt. Külön munkaköri leírás vagy írásbeli utasítás nem készült. E kinevezése lejártát követően a felek között újabb hat hónapra szóló közalkalmazotti jogviszony jött létre. A jogvita tárgyát az képezte, hogy az eredetileg 1931-ben létrejött szakkollégium alapításának 80. évfordulójára szervezett találkozón a felperes által készített művet – egy interjúkötetet – CD-ken a résztvevők között az engedélye nélkül kiosztották, és azon nevét a doktori cím elhagyásával tüntették fel. A bíróságnak ismét abban kellett állást foglalnia, hogy a szerzői mű létrehozása munkaköri kötelességei közé tartozott-e. A felperes keresetében előadta, hogy a vendégeknek átadott CD-ken lévő interjúkat közalkalmazotti jogviszonya időtartama alatt, de attól függetlenül készítette. Álláspontja szerint a kinevezésében meghatározott feladatkör kizárólag a kollégium történetének megírására terjedt ki, az interjúkötet egy különálló szerzői műnek tekinthető.¹⁶

Az alperes ezzel szemben azt állította, hogy megszerezte a felperes által létrehozott művek szerzői vagyoni jogait. Ennek bizonyítékaul előadta, hogy az interjúk rögzítéséhez diktafont vásárolt, a munka elvégzéséhez számítógépet és kötetlen munkaidőt biztosított. Az alperes a kész művek szerkesztésébe más kollégákat is bevont, az interjúkat a felperes pedig szintén

¹³ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéletábla 8.Pf.20.479/2008/6., p. 9.

¹⁴ Gyertyánfy (2013): i. m. (1), p. 80.

¹⁵ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéletábla Pf.II.20.277/2015/6.

¹⁶ Szakkollégiumi eset. Szegedi Törvényszék 23.P.21.784/2014/16., p. 3.

az alperes rendszergazda alkalmazottjának segítségével töltötte fel a kollégium honlapjára. Utalt arra is, hogy intézménye saját szellemi tulajdon-kezelési szabályzattal rendelkezik, amelynek értelmében „*valamennyi – az egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló személy által folytatott tevékenység során létrehozott szerzői mű, amely a törvény erejénél fogva szerzői jogi védelem alatt áll, és amely az egyetemi kutatómunka eredménye – az egyetemet illeti.*”¹⁷

Az elsőfokú bíróság a felperes szerzői jogi igény érvényesítése iránti keresetét elutasította. A Szegedi Törvényszék megállapította, hogy „*ha kétség merül fel a tekintetben, hogy a mű megalkotása a szerző munkaköri kötelessége volt-e, ezt a munkáltató terhére kell értékelni. Az alperes azonban a Pp. szabályai szerint nem volt elzárva attól, hogy e kétséget eloszlassa és álláspontját bizonyítsa. Utalt arra, a felek jogviszonyára irányadónak kell tekinteni a Kjt. utaló szabálya alapján a perbeli jogviszony időpontjában hatályos Mt. rendelkezéseit, azok alapján a munkáltatót megilleti az utasítás joga, amely akár szóban is történhet. Kifejtette, jelen esetben a munkáltatói jogkör gyakorlója, a kollégium igazgatója feladatokat határozhatott meg a közalkalmazott felperes részére munkaköri kötelezettségeinek ellátásához, ez pedig megtörtént, (személy neve) ugyanis vallomása szerint több alkalommal felhívta a felperest az interjúk elkészítésére és átadására, ami azt igazolja, hogy az interjúk elkészítése a felperes feladatkörébe tartozott.*”¹⁸ S miután a már említett honlapon, illetve CD-ken közzétett és nyilvánosságra hozott interjúkkal kapcsolatos vagyoni jogok az alperest illetik meg, jogsértés nem állapítható meg.

A Szegedi Ítéltábla az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, továbbá a fellebbezés kapcsán kiemelte – lévén a felperes közalkalmazotti jogviszonyból folyó kötelessége a kollégium történetének megírása volt –, hogy írásbeli dokumentum és szóbeli utasítás hiányában „*a munkáltató alkotói szabadságot biztosított a felperes számára, hogy milyen módon tesz eleget a kinevezési okiratban foglaltaknak.*”¹⁹

Az ítéltábla bizonyítékként értékelte a felperes által írt e-maileket, amelyekben az alperes maga említi feladatai közt az interjúk készítését, valamint kéri a volt kollégiumi tagok közreműködését az interjú elkészítésében. Perdöntő jelentőséget tulajdonított a „Tartalomjegyzék” megnevezésű iratnak. A tanúvallomásból kitűnt, hogy „*a tartalomjegyzék átadására azt követően került sor, hogy a tanú többször sürgette a felperest a kollégium történetéről szóló mű átadására. Mindezt az ítéltábla úgy értékelte, a tartalomjegyzék átadásával a felperes azt kívánta jelezni munkáltatójának, elképzelése szerint miként fogja felépíteni a megírni vállalt művet, s miután a tartalomjegyzéket, mint a mű egyfajta vázlatát az alperes nem kifogásolta, azt elfogadta, a felek lényegében ily módon konkretizálták a felperes közalkalmazotti jogviszony keretében elvégzendő feladatát.*”²⁰

¹⁷ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.277/2015/6., p. 2.

¹⁸ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.277/2015/6., p. 3.

¹⁹ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.277/2015/6., p. 5.

²⁰ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéltábla Pf.II.20.277/2015/6., p. 5.

A felperes érvelése mindvégig az volt, hogy a kollégium története és az interjúkötet szükségszerűen egymástól elkülönülő művek. Kinevezésében csak az előbbire kapott megbízást, az utóbbit a munkaviszonyon kívül készítette el. Ezt az állítást az alperes az interjúk rögzítéséhez vásárolt diktafonnal megfelelően cáfolta. A felperes állítása szerint a kollégium történetét feldolgozó külön szerzői művet is készített, amelyet írásos formában adott át az alperesnek, a munkáltató íróasztalára helyezte. E műből mindössze egy példány készült, abból a felperesnek példánya nem maradt. Ezt az állítását az ítéletábla nem fogadta el, mondván, hogy *„életszerűtlen, és ezáltal elfogadhatatlan, hogy a felperes az egyéves időtartamú jogviszonya keretében egyedüli feladataként elkészítendő szerzői alkotást az általa előadott módon adta át munkáltatójának anélkül, hogy azt ’elmentette’ volna az írás során használt számítógépen, vagy hogy abból legalább egy példányt kinyomtatott volna a maga számára.”*²¹

Mindezek alapján a Szegedi Ítéletábla megállapította, hogy az interjúk mint szerzői művek közalkalmazotti jogviszonyból folyó kötelesség teljesítéseként jöttek létre, és azok átadásával a vagyoni szerzői jogokat az alperes egyetem megszerezte.

Kérdéses volt a per során, hogyan értelmezendő az Sztj. 30. § (6) bekezdése szerinti jognyilatkozat írásba foglalása. A bíróság értelmezése szerint főszabályként érvényesül az Sztj. 30. § (1) bekezdése, és az ettől eltérő, azaz a főszabályt általánosan vagy bizonyos művekre, illetve jogokra kizáró vagy korlátozó nyilatkozatokat kell írásba foglalni. Eltérő nyilatkozat hiányában a munkáltató megszerzi a szerzői vagyoni jogokat. Az ítéletábla abban is egyetértett az elsőfokú bírósággal, hogy ha a felperes számára nem volt egyértelmű, hogy mire terjed ki a munkaköre, illetve a közalkalmazotti jogviszonyából folyó kötelessége, a munkavállalói együttműködési kötelezettség alapján kezdeményezhette volna annak tisztázását.

Az ügyvivő-szakértőhöz hasonlóan próbált érvelni az a volt múzeumigazgató is, aki közel húsz éven állt közalkalmazotti jogviszonyban az alperessel. Munkája során részt vett a gyűjtemény gyarapításában, fényképeket készített, időszaki és állandó kiállításokat rendezett. Igazgatósága idején két könyvet is publikált, *„az impresszum szerint a könyvek szerzője a felperes, kiadója a felperes és az alperes, felelős kiadója szintén a felperes, mint megyei-múzeumigazgató.”*²² A jogviszony megszűnését követően keresetében a diákepek kiadását és a gyűjteményi adatokhoz való hozzáférést vagy nem vagyoni kártérítést követelt, valamint két könyve 300-300 példányának az átadását, vagylagosan közel 3 millió Ft nem vagyoni kártérítés megfizetését.

Az ítéletábla szerint helyesen állapította meg az elsőfokú bíróság, hogy a felperes a közalkalmazotti jogviszony keretein belül készítette a perbeli felvételeket és végzett kutatómunkát.

²¹ Szakkollégiumi eset. Szegedi Ítéletábla Pf.II.20.277/2015/6., p. 6.

²² Múzeumigazgató-eset. Fővárosi Ítéletábla 8.Pf.20.498/2010/3.

Munkaszerződése mindazon feladatokat tartalmazta, amelyeket a vonatkozó jogszabály²³ a múzeum feladataként megjelöl. A diák és a gyűjteményi adatok vagyoni jogi jogosultja így az alperes. A könyveket illetően az elsőfokú bírósággal egyezően az ítélet tábla is úgy ítélte meg, hogy „a per tárgyát képező, könyv formában megjelent tudományos munkák – amelyek az alperes által sem vitatottan egyéni, eredeti jellegük folytán szerzői védelem alá tartoznak – megírása meghaladta a felperes közalkalmazotti jogviszonyból eredő kötelezettségét, ezért e művek tekintetében az alkotó felperest a szerzői személyhez fűződő és vagyoni jogok megilletik.”²⁴ Mivel a könyvekkel kapcsolatos felhasználási szerződés megkötése – éppen a felperes mint igazgató hibájából – elmaradt, ezért a Fővárosi Ítélet tábla az elsőfokú bíróságot a per újabb tárgyalására és újabb határozat hozatalára utasította.

E témakörben utolsóként egy összetettebb problémával szembesülhetünk az SZJSZT egyik megbízás alapján készített szakvéleményében.²⁵ A megbízónál közszolgálati jogviszonyban foglalkoztatott köztisztviselő munkaidőben és a munkáltató eszközeivel, de munkaköri feladatkörén kívül, illetve a munkáltató erre vonatkozó utasítása nélkül, önkéntesen vezetett nyilvántartást (adatbázist) hozott létre. A megbízás kiegészítéséből kiderült, hogy a megbízónál különböző célból vezetnek nyilvántartásokat. Vannak munkáltatói utasítás nélkül vezetett nyilvántartások, jogszabályban rögzített feladaton alapuló nyilvántartások, belső szabályzatban rögzített feladaton alapuló nyilvántartások és (részben) munkaköri leírásban rögzített feladaton alapuló adatbázisok. A testülethez intézett kérdés ez utóbbi adatbázisokkal összefüggésben érkezett, és arra irányult, hogy állhat-e egy ilyen nyilvántartás szerzői jogi védelem alatt, és amennyiben igen, ki tekinthető a szerzőnek, illetve a vagyoni jogok jogosultjának. Az SZJSZT eljáró tanácsa részletesen elemezte a releváns nemzetközi és magyar jogszabályokat, a szerzői jog tárgyára vonatkozó általános rendelkezéseket, a közös és a gyűjteményes művekre, valamint az adatbázisokra vonatkozó szabályokat. A szakvélemény egyrészt megállapította, hogy az ilyen típusú nyilvántartás/adatbázis állhat szerzői jogi védelem alatt, másrészt meghatározta, hogy mely esetekben kit illet a szerzőség

²³ A muzeális intézményekről, a nyilvános könyvtári ellátásról és a közművelődésről szóló 1997. évi CXL. törvény 42. § (2) A múzeum feladata – a 37/A. §-ban meghatározottakon túlmenően – a működési engedélyében meghatározott gyűjtőkörébe tartozó kulturális javak

a) gyűjteménygondozása, ennek keretében azok

aa) gyarapítása,

ab) nyilvántartása,

ac) állományvédelme,

b) tudományos feldolgozása és publikálása,

c) hozzáférhetővé tétele, ennek keretében

ca) állandó és időszaki kiállítások rendezése,

cb) közművelődési és múzeumpedagógiai programok és kiadványok biztosítása,

cc) a kulturális javak digitalizálása,

cd) a kutatási tevékenység biztosítása.

²⁴ Múzeumigazgató-eset. Fővárosi Ítélet tábla 8.Pf.20.498/2010/3., p. 6.

²⁵ SZJSZT-18/2013 – Köztisztviselő által vezetett nyilvántartások/adatbázisok jogi védelme: http://www.sztnh.gov.hu/sites/default/files/SZJSZT_szakvelemenyek_pdf/szjszt_szakv_2013_18.pdf.

és a vagyoni jogok. Ha a gyűjteményes mű szerkesztői meghatározhatók, akkor ők tekinthetők szerzőknek; amennyiben egyenként nem határozhatók meg a szerkesztők, akkor a nyilvántartás együttesen létrehozott műnek minősülhet, és így a vagyoni jogok jogosultja a megbízó lesz. Az eljáró tanács úgy találta, hogy a nem együttesen létrehozott gyűjteményes művek esetén van relevanciája a munkáltatói utasítás létének, a munkáltató ugyanis csak az utasítást követően – tehát amikortól a munkaköri feladat részévé válik – szerezheti meg a mű vagyoni jogait. A szerzői jogok mellett fennálló *sui generis* adatbázis-védelem eredeti jogosultja mindenképp a megbízó.²⁶

A hivatkozott jogesetek a munkaviszonnyal kapcsolatos alapvető kérdésekre hívták fel a figyelmet. Egy mű szolgáltatívá minősítésénél mennyiben irányadó a munkakör megnevezése, a munkaköri leírás léte, tartalma vagy éppen hiánya. Felelős-e a munkavállaló a munkaköri leírás hiányáért; a munkáltatói utasítás módosíthatja-e a munkakört és ezáltal a munkaszerződést; befolyásolja-e a mindenre kiterjedő munkaköri leírás és munkáltatói utasítás a szerzői alkotás létrejöttét, vagy ellenkezőleg, az alkotói szabadság biztosítása kétségbe vonja a mű szolgálati jellegét?

A munkajogi ítélkezési gyakorlat szerint a munkakör lényegében egy gyűjtőfogalom, amely mindazon tevékenységeket magába foglalja, amelyeket a munkavállaló végezni köteles, és a munkáltató jogosult ezen belül a konkrét feladatok meghatározására.²⁷ A munkakör megnevezése történhet foglalkozásra utalással (lásd Foglalkozások Egységes Osztályozási Rendszere,²⁸ pl.: 2722 Képzőművész), amely további jellemző munkakörökre bontható (pl.: díszletfestő, könyvillusztrátor), de lehet jogszabályban meghatározott²⁹ vagy a munkáltatónál szokásos mód is. Azonban az elnevezés nem lehet túl általános.

Egy munkaügyi perben a felperes munkaköri megnevezése „autógyári technológiai művelet-végrehajtó” volt, de valójában anyagmozgató-targoncásként dolgozott. Egy munkaköri alkalmassági vizsgálat során az orvos alkalmatlannak találta a munkáltató által megjelölt gyártósori szerelő munkakörbe, miközben azt a tevékenységet korábban soha nem végezte. Az alkalmatlanságára hivatkozva a felperest elbocsátották. A tárgyalás során meghallgatott orvos a tág munkaköri elnevezéssel összefüggésben azt nyilatkozta, hogy „*ha valakiről azt írnám, hogy autógyári technológiai végrehajtóra alkalmas, ahhoz supermannek kellene lennie, mert az jelenti a festőüzemet, a szereldét, hegesztőüzemet...*”³⁰ A Kúria álláspontja szerint a munkaköri elnevezésből ki kell tűnnie a munkavállaló által elvégzendő munkák körének és jellegének. Ez különösen igaz akkor, ha nincs munkaköri leírás. A perbeli esetben meghatározott munkaköri elnevezés ezt a feltételt nem teljesítette.³¹ Mindezek alapján a mun-

²⁶ SZJSZT-18/2013, i. m. (25), p. 19.

²⁷ BH1998. 52.

²⁸ <https://www.ksh.hu/docs/szolgaltatasok/hun/feor08/feorlista.html>.

²⁹ Pl.: a közszolgálati tisztviselők képzési előírásairól szóló 29/2012. (III. 7.) Korm. rendeletben meghatározott feladatkörök.

³⁰ BH2015. 78 [28.].

³¹ BH2015. 78 [42.].

kavállaló munkakörének meghatározása nem jogszerű, ha olyan mértékben általános, hogy abból az elvégzendő munkák köre és jellege nem állapítható meg.³²

A munkavállaló feladatait gyakran a szerződés mellékletét képező munkaköri leírás tartalmazza részletesen, a munkaköréről szóló tájékoztatás írásba foglalása a munkáltató feladata. A munkaköri leírás a munkakör keretei között határozhatja meg a munkavállaló tényleges feladatkeretét, amelyet a munkaszerződés sérelme nélkül egyoldalúan módosíthat a munkáltató.³³

A hivatkozott szerzői jogi jogesetek mindegyikében meg volt nevezve a munkavállaló munkaköre (stúdióvezető, ügyvivő-szakértő, múzeumigazgató, kormánytisztviselő), azonban egyik elnevezésből sem értetődik magától, hogy feladataik közé szerzői művek létrehozása tartozna. Mivel a munkakör a munkaszerződés lényegi eleme,³⁴ ezért elsősorban a munkáltató köteles a munkaszerződés írásba foglalására, de együttműködési kötelezettsége révén a munkavállaló is kezdeményezheti munkakörének a pontosítását (a stúdióvezető esete). Az írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére csak a munkavállaló – a munkába lépést követő harminc napon belül – hivatkozhat.³⁵

Problémaként merülhet fel az is, hogy a lényegében korlátlan munkáltatói utasítási jogkör kiterjedhet-e a munkakör, s ezáltal munkaviszony egyoldalú módosítására. A kérdés megválaszolásában ismét egy munkaügyi jogeset segít.³⁶ A felperes *treasurer* munkakörben dolgozott, majd felkérték, hogy segítse a kontrolling- és személyi hitelezési feladatokat is. A felek a felperes munkaszerződését sem szóban, sem írásban nem módosították. Az alperes a munkaviszonyt arra hivatkozva mondta fel, hogy a *treasurer* munkakört megszünteti, és a fennmaradó további feladatait az alperes más munkavállalója veszi át. Az elsőfokú bíróság megállapította, hogy mivel a felperes a kontrolligfeladatokat közel egy éven keresztül és lényegében munkaidejének 20-40%-ában végezte, a felek szóbeli megállapodása alapján a felperes munkaköre módosult. A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati eljárás során megállapította, hogy ha a munkavállaló szóbeli beleegyezés alapján a munkakörbe tartozó feladatokon kívül jelentékeny mértékben és huzamos időn keresztül más munkaköri feladatot is ellát, nem ideiglenes jellegű átirányítás (az új Mt. fogalma szerint munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás), hanem munkaszerződés-módosítás történik. Ennek ellenkezőjét a munkáltatónak kell bizonyítania. Mivel a felmondás a felperes kontrollingmunkakörére nem terjedt ki, és ezáltal a felperessel közölt rendes felmondás nem volt okszerű, a bíróság az alperest jogellenes felmondás miatt elmarasztalta. Az ügy egyik tanulsága a munkavállaló-szerzők számára az, hogy ha az eredeti nem alkotói munkakör (stúdióvezető) mellett a munkáltató más, alkotói munkakörbe tartozó feladat végzésére utasítja (fényképezés), amely nem

³² BH2015. 78 I.

³³ BH2001. 196

³⁴ Mt. 45. § (1) bekezdés.

³⁵ Mt. 44. §.

³⁶ BH2009. 306.

minősül sem helyettesítésnek, sem a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásnak, és ezt a munkavállaló nem vitatja, akkor megállapítható a munkaszerződés módosítása, s az így létrejövő alkotások a jövőben (időkorlát nélkül)³⁷ munkaviszonyban létrehozott műveknek tekinthetők. (Kérdéses, hogy a munkavállalót vagy a szerzót védő érdek fontosabb-e, mert így vagy a munkavállaló veszíti el a művét, vagy a szerző a munkahelyét.) A másik tanulság az, hogy ha a munkaszerződés szerinti munkakörre hivatkozva a munkáltató felmond, eredményesen perelhető jogellenes felmondás miatt, ha a felmondás indokolásában nem tér ki valamennyi ellátott munkakörre. Ellenben jogszerű volt a felmondás egy tánctanár esetében „amikor az alperesnél a jazz oktatás megszűnt, így ezen tantárgyat illetően nem volt szükség a továbbiakban pedagógus alkalmazására. Nem vitás, hogy a felperes táncelméletet is tanított, ez azonban csupán heti négy órában történt. A munkáltató jogszerűen döntött és hajtotta végre intézkedését olyan módon, hogy a felperes megmaradt munkakörét a nála már korábban is alkalmazásban álló személyek között szétosztotta. ... a felmondás indoka valós, világos és okszerű volt, a munkáltató intézkedése a munkaviszony rendes felmondással történő megszüntetése körében nem volt jogellenes.”³⁸

E két utóbbi jogeset rámutat arra is, hogy a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásról szóló tájékoztatás kézhezvételekor, amennyiben a munkáltató alkotói munkakörben kívánna foglalkoztatni, célszerű munkáltatói jogszerzést kizáró megállapodást kötni. Természetesen a munkavállaló ebben a kényszerhelyzetben nem szívesen mer ellentmondani a munkáltatójának. A következőes munkügyi bírói gyakorlat szerint azonban ha a munkáltató egyoldalú munkaszerződés-módosításnak minősülő utasításának nem tesz eleget, magatartása nem jelent rendkívüli felmondást megalapozó kötelezettségzegést.³⁹

A hivatkozott szerzői jogi esetekben a bíróságok a munkakörbe tartozó feladatok konkretizálására, értelmezésére vagy éppen kiszélesítésére többfajta bizonyítékot elfogadtak. Ilyennek tekinthető a munkavállaló szóbeli vagy írásbeli közlése a munkatársakkal, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlójával (e-mail, levelezés); „büszkélkedés” a feladattal harmadik személyeknek; részvétel a közös alkotói folyamatban (anyagok munkatársak által történő lektorálása és szerkesztése); a feladathoz kapcsolódó tárgyi feltételek biztosítása (diktafon vásárlása, interjúkészítés a munkáltató székhelyén, határozatok tárgyszavas rendelkezésre bocsátása, fényképek és kutatási anyag tárolása a dolgozószobában); az elkészítendő mű vázlatának, tartalomjegyzékének a bemutatása. Mindezen körülmények alapos megítélésével lehet eldönteni az alkotás szolgálati jellegét.

³⁷ A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás tartama naptári évenként összesen a negyvennégy beosztás szerinti munkanapot vagy a háromszázötvenkét órát nem haladhatja meg. Ezt arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony év közben kezdődött, határozott időre vagy az általánostól eltérő teljes napi vagy részmunkaidőre jött létre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás várható tartamáról a munkavállalót tájékoztatni kell. [Mt. 53. § (1)–(2)]

³⁸ Tánctanár-eset. Kúria Mfv.I.10.150/2013/6., p. 4. A tényállást lásd a következő részben.

³⁹ BH2009. 281.

Végezetül a munkáltatói utasítás és az alkotói mozgástér viszonyában utalnunk kell a szerzői jogi védelem egyetlen törvényi feltételére, amely szerint a szerzői jogi védelem az alkotást a szerző szellemi tevékenységéből fakadó egyéni, eredeti jellege alapján illeti meg.⁴⁰ A szerzői mű létrejöttét nem befolyásolhatja a munkáltatói utasítás, a megrendelő kívánsága, a tételesen leírt technikai paraméterek vagy művészeti követelmények, a témaválasztás kötelezősége (pl.: alkalmazott tárgyfotós). Ezért több alperesi érvelés ellenére a tételesen meghatározott munkaköri feladat teljesítése ugyanolyan védelemben részesülő szerzői alkotást hozhat létre, mint az olyan közalkalmazotti kinevezésben meghatározott feladat, amely amúgy teljes alkotói szabadságot biztosított a szerző számára, s amely esetben a kinevezés szerinti munkakör – ügyvivő-szakértő – talán a legkevésbé utalt az alkotói tevékenységre.

Mindezek alapján láthattuk, hogy mely esetekben lehet a szerző munkaviszonyból folyó kötelessége szerzői mű elkészítése, és mely esetekben szerezte meg jogutódként a munkáltató a mű átadásával a szerző vagyoni jogait.

2. A megfelelő díjazásra való igény

A második rész a munkavállaló megfelelő díjazásra való igényével összefüggő kérdéseket érinti. Előljáróban röviden ismertetjük a megfelelő díjazás fogalmát, ezt követően szükségesnek tartjuk a tanárok jogviszonyára vonatkozó szabályokat röviden vázolni, mivel a problémakört elsődlegesen két pedagógus jogesetével szemléltetjük.

A szerzői jog többféle díjazást ismer. Az úgynevezett *arányos díjazás* a szerzőt a mű felhasználására adott engedély fejében illeti meg, amelynek – eltérő megállapodás hiányában – a felhasználáshoz kapcsolódó bevétellel kell arányban állnia.⁴¹ Ezzel szemben áll a *megfelelő* (vagy némely esetekben *méltányos*) *díjazás*, amikor kizárólagos engedélyezési jog hiányában a szerző részéről nem történik engedélyadás (mert például ez a jog a munkáltatónál van, vagy nem is történik felhasználás, hanem a díjazás csupán kompenzációjellegű), de fenn marad a díjazás iránti igénye.⁴²

Áttérve a pedagógusok jogviszonyára, sem a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, sem a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) nem határoz meg az Sztj. 30. §-ától eltérő szabályokat. Az előbbi személyi hatálya elsősorban a nevelőtestület tagjaira terjed ki, tehát mindazokra, akik a nevelési-oktatási intézménnyel közalkalmazotti jogviszony vagy munkaviszony keretében pedagógus-munkakörben, valamint a felsőfokú végzettséggel rendelkező, nevelő és oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben vannak foglalkoztatva. A nevelőtestülettel szemben az Sztj. munkaviszonyban létrehozott műre vonatkozó rendelkezései az óraadókra nem terjednek ki, mivel ők olyan pedagógusok, illetve oktatók, akik megbízási szerződés (korábban polgári jogviszony) ke-

⁴⁰ Sztj. 1. § (3) bekezdés.

⁴¹ Sztj. 16. § (4) bekezdés.

⁴² Sztj. 16. § (5) bekezdés.

retében legfeljebb heti tíz órában vagy csak adott foglalkozás megtartása érdekében vannak az iskolánál alkalmazva.⁴³ Az Nftv. 90. §-ának (4) bekezdése alapján az oktató, illetve kutató foglalkoztatási jogviszonya keretében létrehozott szellemi alkotásra a munkaviszonyban vagy más hasonló jogviszonyban létrehozott szellemi alkotás munkáltató részére történő átadására vonatkozó rendelkezéseket kell alkalmazni. Ez az átadásra vonatkozó rendelkezés elsősorban a szolgálati és alkalmazotti találmányok⁴⁴ esetében releváns, ezt a jogalkotó az Sztj. esetében nem tartotta szükségesnek külön szabályozni, csupán arról rendelkezik, hogy a mű átadásával a vagyoni jogokat a szerző jogutódjaként a munkáltató szerzi meg.⁴⁵ A tanulmányban ismertetett jogesetek közül egyedül a korábban bemutatott szakkollégiumi esetben volt kérdéses az átadás módja.

A Nagykommentár túlzó szabályozásnak tartja a köznevelési törvénynek azt a korábbi rendelkezését, amely a munkaviszonyban létrehozott művekre vonatkozó szabályokat rendeli alkalmazni az oktató fizetés nélküli szabadsága során készített művére is.⁴⁶ Ez az egyes ágazati törvényekben megtalálható rendelkezés azonban nem más, mint a más országokban régóta ismert *sabbatical year/leave* („szombatév”⁴⁷) átvétele, amelyet alkotói szabadság néven szabályoz a magyar jogalkotó. Célja a munkavállaló feltöltődésének biztosítása, amely a tanulási-kutatási lehetőséget és a kiegészélkerülését is szolgálja. A közoktatásban dolgozó tudományos fokozattal vagy tudományos címmel rendelkező pedagógusok 2005-től⁴⁸ hét évente hat hónap fizetés nélküli szabadságot vehettek igénybe. 2013 szeptemberétől kezdve ez a szabály megváltozott, és kikerült az Sztj. 30. §-ra történő utalás, az alkotói szabadságot pedig a legalább pedagógus II. fokozatot elért pedagógus kérheti tízévenként legfeljebb egyéves időszakra.⁴⁹ A megváltozott szabályok előnye az is, hogy a pedagógus az alkotói

⁴³ Nktv. 4. § 20–21. pont.

⁴⁴ A találmányok szabadalmi oltalmáról szóló 1995. évi XXXIII. törvény 9–12. §.

⁴⁵ Hasonló rendelkezéseket tartalmazott a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 121. §-a (1) bekezdésének 2. és 30. pontjai és a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 123. § (6) bekezdése.

⁴⁶ Gyertyánfy (2014): i. m. (1), p. 229.; Gyertyánfy (2013): i. m. (1), p. 77.

⁴⁷ Eredete a Bibliáig nyúlik vissza. „Szólj Izrael fiaihoz és mondd meg nekik: Ha majd elérkeztek arra a földre, amelyet adok nektek, a föld tartson szombatot az Úrnak. Hat éven át vedd be földedet, hat éven át metszd meg szőlődet és gyűjtsd be termését. De a hetedik évben a föld élvezzen szombati nyugalmat, szombatot az Úr számára. Ne vedd be a földedet, ne metszd meg szőlődet, ne arasd le a kalászt és ne kösd kévébe, ne szüreteld le szőlődet, amelyet nem metszettél meg. A nyugalom éve legyen ez a földnek.” Levitikák könyve 25, 1–5.

⁴⁸ A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 17/A. § (1) A középfokú nevelési-oktatási intézmény tudományos fokozattal vagy tudományos címmel rendelkező, teljes munkaidőben foglalkoztatott pedagógusa hétévenként – tudományos kutatáshoz, vagy egyéni tudományos továbbképzésen való részvételhez – legfeljebb hat havi fizetés nélküli szabadságot (a továbbiakban: alkotói szabadság) vehet igénybe. A hét év számításánál csak a pedagógus munkakörben eltöltött időt lehet figyelembe venni. (2) A fizetés nélküli alkotói szabadság tartamába az igénybevétel évében járó alap- és pótszabadság nem számítható be. (3) Eltérő megállapodás hiányában az alkotói szabadság során elkészült mű tekintetében alkalmazni kell a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 30. §-ában foglaltakat.

⁴⁹ A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXC. törvény 65. § (6) bekezdés.

szabadság idejére állami ösztöndíjat igényelhet.⁵⁰ Más a helyzet a felsőoktatásban dolgozóknál. A korábbi felsőoktatási törvény szerint a tudományos kutatás, illetve művészi alkotótevékenység végzéséhez, egyéni tudományos továbbképzéshez hétévenként egyszer lehetett legfeljebb egyéves alkotói szabadságot igénybe venni, amely időszakra távolléti díj járt. A szolgálati jelleget megalapozta az a rendelkezés, amely előírta, hogy a munkáltatónak és az oktatónak megállapodásban kell rögzítenie az elérendő célt és a mulasztás jogkövetkezményeit, ezáltal azt a munkaköri feladatok részévé téve.⁵¹ A szolgálati jelleg mindkét csoportnál rendeződött, ugyanis a közoktatásban az új törvény az Szt.-re való utalást elhagyta, az egyetemi oktatók számára az új felsőoktatási törvény pedig már nem biztosítja az alkotói szabadságot.

Mindezek tükrében a következőkben egy vezetőtanár és egy táncoktató jogesetét ismer-tetjük, majd visszatérünk a stúdióvezető díjazásának a kérdésére is.

A perbeli tényállás szerint a felperes 1986 augusztusától 2006 decemberéig olyan tudomá-nyos és oktatási tevékenységgel foglalkozó gazdasági társaságnál (illetve jogelődjénél) volt foglalkoztatva, amely rendszeresen nyújtott teljes körű oktatási szolgáltatást felsőoktatási intézményeknek. A munkavállalóként foglalkoztatott tanárok feladata volt tanári és hall-gatói oktatási anyagok, prezentációk készítése, mindezek rendszeres időközönként történő frissítése, szükség esetén továbbfejlesztése, valamint órák megtartása is. Az alperes ezeket az oktatási segédanyagokat felhasználta az évenként megkötött megbízási szerződés alapján a megbízó főiskolánál nyújtott oktatási tevékenység során. A szerződés tárgya is kifejezetten „komplett oktatás tanárral, infrastruktúrával, tananyaggal”⁵² volt. A felperes munkakörét 2002 szeptemberétől vezetőtanárként határozták meg, és a munkaszerződés a kötelezett-ségei között szabályozta – egyebek mellett –, hogy „a munkáltatónál történő működés kö-rében keletkező szellemi termékek tulajdoni (rendelkezési) jogosultságát a munkáltató szerzi meg, a vonatkozó törvényi rendelkezéseknek megfelelően, a munkavállaló anyagi [vagyon]i és személyi [személyhez fűződő] jogainak tiszteletben tartásával.”⁵³ A felperes 2000-ig belső intézményi utasítás alapján rendszeresen kapott fizetésen felüli díjazást az oktatási anyagok ismételt felhasználásáért.

A felperes kereseti követelése a munkaviszony fennállása alatt készített szellemi termé-kek ellenében járó szerzői díj megfizetésére irányult. Az alperes a kereset elutasítását kérte arra hivatkozva, hogy a felperes szerzői vagyoni jogait megszerezte, a felperes munkakörébe

⁵⁰ Természetesen a fizetés nélküli időszak és az ösztöndíjas időszak sem számít bele a szolgálati időbe. A pedagógusok előmeneteli rendszeréről és a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény köznevelési intézményekben történő végrehajtásáról szóló 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 20. § (1) Az alkotói szabadság az Oktatási Hivatal által kijelölt köznevelési szakértőnek a pedagógus szakmai munkatervére vonatkozó javaslatára, a munkáltató engedélye alapján vehető igénybe. (4) Az alkotói szabadság idején a pedagógus legfeljebb a fizetés nélküli szabadságot megelőző utolsó havi illet-ménye pótlékok nélkül számított összegének mértékéig állami ösztöndíjat kaphat.

⁵¹ A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 85. § (1)–(2) bekezdés.

⁵² Vezetőtanár-eset. Fővárosi Bíróság 8.P.25.341/2007/30., p. 4.

⁵³ Vezetőtanár-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.477/2011/5.

tartozó feladatok ellenértékét a 2002-es munkaszerződést követően egyedül a munkabér jelentette, hivatkozva arra is, hogy az általuk foglalkoztatott munkavállalók minden külön díjazás nélkül kötelesek az oktatáshoz kapcsolódó anyagokat, prezentációkat elkészíteni. Előadása szerint a jogelődnek átadott művek vonatkozásában a vagyoni felhasználási jogokat megörökölte és fenntartotta, hogy a jogutódlás folytán létrejött új munkáltatónál a jogelőd olyan szervezeti szabályzatai, amelyek a külön díjazást tételesen meghatározták, érvényüket veszítették, ezért a felperes részére nem fizetett szerzői jogdíjat annak ellenére, hogy az az oktatás mellett továbbra is részt vett a tananyagok elkészítésében.

A felperes fellebbezési ellenkérelmében nem vitatta, hogy az alperes a művek feletti vagyoni jogokat megszerezte, de kiemelte, hogy a szerzőt akkor is díjazás illeti meg, ha a munkáltató a felhasználásra másnak engedélyt ad vagy a vagyoni jogokat másra átruházza. Az pedig nem vitás, hogy a műveket az alperes a főiskolának értékesítette és abból bevételre tett szert, ami után a felperes felé köteles díjat fizetni. Az elsőfokú bíróság a felperes keresetének helyt adva megállapította, hogy felperest a munkaviszonyban létrehozott művei után az Szjt. 30. § (3) bekezdése értelmében megfelelő díjazás illeti meg, mivel az alperes munkáltató a művek felhasználására másnak engedélyt adott, és „*a felperesi művek vagyoni jogait az alperes harmadik személyre átruházta, nevezetesen évenként megbízási szerződést kötött a G. Főiskola Távoktatási Alapítvánnyal, akinek részére a megállapodás szerint a vele munkaviszonyban álló tanárok útján oktatási tevékenységet nyújtott és a személyi feltételeken túl egyidejűleg eladta a tanításhoz szükséges segédanyagokat is, köztük a felperesi munkákat.*”⁵⁴ Az elsőfokú bíróság az alperest a 2002 és 2006 között ellenérték nélkül átadott szerzői művek fejében 2 millió forint szerzői jogdíj és késedelmi kamata megfizetésére kötelezte. A követelés összegszerűsége a hasonló munkák után korábban a felperesnek kifizetett díjakhoz igazodott.

A következő jogesetben egy pedagógus munkaviszonya keretében koreográfiai műveket hozott létre. A Kúria munkaviszony jogellenes megszüntetése tárgyában hozott felülvizsgálati ítéletében⁵⁵ helybenhagyta a jogerős bíróság ítéletének azon részét, amelyben elutasította a felperes szerzői jogdíj megfizetése iránti kereseti kérelmét. A perbeli tényállás szerint a felperes 2005. szeptember 1-jétől dzsesszbalett- és tánc történet-oktató munkakörben állt az alperes alkalmazásában. A jogviszonya 2007. július 2-án rendes felmondással szűnt meg. A felperes azonban vitatta a felmondás jogszerűségét. Kereseti kérelmének a szerzői jogdíj iránti követelését az alperes által felhasznált koreográfiákra figyelemmel terjesztette elő, ugyanis a felperes munkakörébe tartozott – többek között – a vizsgaelőadásokhoz szükséges koreográfia elkészítése is. Ezekben a vizsgákon az alperes esetenként belépődíjat szedett, valamint ezeket az alkalmakat arra használta fel, hogy az iskola részére tanulókat toborozzon. A bíróság egyértelműnek találta, hogy ellenkező kikötés hiányában a munkakör részeként létrehozott koreográfiák vagyoni jogai a munkáltatót illetik. Osztotta a bíróság az Szjt. 30. § (3) bekezdésének indokolását, mely szerint külön alkotói díj a szerzőnek nem jár,

⁵⁴ Vezetőtanárs-és. Fővárosi Ítéletábrla 8.Pf.20.477/2011/5., p. 4.

⁵⁵ Tánc tanár-és. Kúria Mfv.I.10.150/2013/6.

ha a munkáltató a műveket saját maga használja fel. Csupán érdekességként jegyezzük meg, hogy a bíróság az Szjt. 38. §-ban szabályozott szabad felhasználással összefüggésben⁵⁶ megállapította, hogy „lehetséges újabb tanulók toborzása nem értelmezhető jövedelemszerzésnek vagy jövedelemfokozásnak.”⁵⁷

Visszatérve a stúdióvezető munkavállaló esetére,⁵⁸ a perben nemcsak a munkaviszonyból folyó köteletség, hanem a munkaviszony megszűnésekor aláírt nyilatkozat hatályának terjedelme is kétséges volt. Az alperes ellenérvként hozta fel, hogy a felperes azért nem lett volna a munkaviszony megszűnését követően kiadott művek után díjazásra jogosult, mert a munkaviszony megszűnésekor tett nyilatkozata kizárta, hogy az alperessel szemben követeléssel lépjen fel.⁵⁹ A jogvita elbírálásakor hatályos Mt. még nem, de az új Mt. már tartalmazza azt az általános alapelvet, hogy a jogról lemondó vagy abból engedő nyilatkozatot nem lehet kiterjesztően értelmezni,⁶⁰ ezért a kifejezetten munkajogi jognyilatkozat szerzői díjazásra vonatkozó jogról való lemondásként nem értelmezhető. A másodfokú bíróság egyetértett a törvényszék ítéletével, amely kifejtette, hogy „a hivatkozott felperesi nyilatkozat tartalma általános, nem szerepel benne, hogy a perbeli művel kapcsolatos jogokról mondana le. ... Ennek folytán nem tekinthető az Szjt. 16. §-ának (4) bekezdése szerinti díjazásról lemondó nyilatkozatnak.”⁶¹ A másodfokú bíróság elismerte a munkáltató jogszerzését, ezáltal a munkaviszony megszüntetését követő kiadásokhoz nem volt szükséges a felperes felhasználási engedélyt beszereznie. Mivel azonban az alperes a kiadványokat nem maga adta ki, hanem a mű felhasználását másnak engedélyezte, ezért a jogerős ítélet alapján a felperesnek járt a két kiadás utáni megfelelő díjazás, azaz mintegy 400 000 Ft jogdíj.

A hivatkozott esetek több lényeges pontra irányítják rá a figyelmet. Az Szjt. 30. §-ának (3) bekezdése szerint: a szerzőt megfelelő díjazás illeti meg, ha a munkáltató a felhasználásra másnak engedélyt ad vagy a művel kapcsolatos vagyoni jogokat másra átruházza. A vezetőtanár-esetben a Fővárosi Ítéltábla egyetértett az elsőfokú ítélettel abban, hogy a megfelelő díjazás *minden egyes*, harmadik személynek engedélyezett felhasználás után jár. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha a munkáltató rendszeresen ugyanannak a harmadik személynek engedélyezi a vagyoni jogokat, akkor a díjazás minden egyes szerződés után jár. Ugyanígy fontos kiemelni a bíróságnak ugyancsak a vezetőtanár-esetben tett azon megállapítását,

⁵⁶ 38. § (1) Ha az előadás jövedelemszerzés vagy jövedelemfokozás célját közvetve sem szolgálja, és a közreműködők sem részesülnek díjazásban, a művek előadhatók a következő esetekben:

... b) iskolai oktatás céljára és iskolai ünnepélyeken.

(2) Jövedelemfokozás célját szolgálja a felhasználás, ha alkalmas arra, hogy a felhasználó (pl. üzlet, szórakozóhely) vevőkörét vagy látogatottságát növelje, vagy pedig, ha az üzlethelyiséget látogató vendégek vagy más fogyasztók szórakoztatását szolgálja. Jövedelemszerzésnek minősül különösen a belépődíj szedése, akkor is, ha egyéb elnevezés alatt történik. Díjazásnak minősül a fellépéssel kapcsolatban ténylegesen felmerült és indokolt költségeket meghaladó térítés is.

⁵⁷ Tánctanár-eset. Fővárosi Munkaügyi Bíróság 4.M.3826/2007/52., p. 6.

⁵⁸ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.479/2008/6.

⁵⁹ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Törvényszék 6.P.24.783/2005/31.

⁶⁰ Mt. 5. § (2) bekezdés.

⁶¹ Stúdióvezető-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.479/2008/6., p. 3.

hogy a hivatkozott rendelkezés alapján „a felperest megfelelő díjazás illeti meg, függetlenül attól, hogy az értékesített felperesi művek újak voltak, vagy korábbi művek aktualizált, kibővített változatai.”⁶² Tehát a díjfizetésnek nem feltétele új mű létrehozása, sem egy már meglévő művön eszközölt lényeges változtatás. Ha a munkavállaló szerző műve rendszeresen hoz újabb és újabb megbízást vagy bevételt a munkáltatónak, a szerzőnek ismételten jár a munkabéren felüli juttatás. Ez történt a stúdióvezető ópusztaszeri kiadványának újabb kiadásai esetében is.

A következő lényeges kérdés a méltányos díjazásról való rendelkezés. A vezetőtanár esetében az alperes jogelődje részletes belső szabállyal rendezte a munkavállalók díjazását. Az alperes azzal, hogy érvénytelennek tekintette a korábbi díjazást szabályozó belső utasítást, és nem fizetett a munkavállalóknak munkabéren felüli díjazást, úgy gondolta, hogy kizárta a szerzők díjazás iránti igényét. A bíróság azonban nem a munkáltatói utasítás, hanem a jogszabály előírása alapján állapította meg a díjazás iránti igény alaposágát, a korábban kifizetett összegek csak a követelés összegszerűségének megállapítása alapjául szolgáltak. Elvonható-e a munkavállaló-szerző díjazás iránti igénye? Az Szjt. 16. § (5) bekezdés második mondata szerint a törvény kizárhatja a szerző megfelelő díjazásról való lemondásának a jogát, és ilyen rendelkezés hiányában is csak kifejezett nyilatkozattal mondhat le a díjazásról. Mivel az Szjt. több esetben ezt kizárja,⁶³ de ezt az Szjt. 30. § (3) bekezdése vonatkozásában nem teszi, ezért álláspontunk szerint a munkavállaló-szerző e díjazásról kifejezett írásbeli nyilatkozattal lemondhat. Az SZJSZT nem tekinti visszaélésszerű joggyakorlásnak, ha a munkáltató belső szabályzatban vagy kollektív szerződésben kizárja a munkavállaló szerző díjazását.⁶⁴ A szakkollégiumi eset is megmutatta, hogy az egyetem szinte valamennyi vele oktatói vagy hallgatói jogviszonyban állóra kiterjeszti szellemi tulajdon-kezelési szabályzatát. Az Szjt. több rendelkezéséből is az következik, hogy ez a lemondás csak írásban vagy szabályzat hatályának írásban történő elfogadásával történhet, mint amilyen egy munkaszerződés aláírása vagy az egyetemi beiratkozás. De a stúdióvezető esete megmutatta azt is, hogy a munkaviszony megszűnésekor aláírt általános joglemondó nyilatkozat e díjazásra nem terjed ki.

Ehhez a kérdéskörhöz kapcsolódik az Szjt. 30. § (4) bekezdésének rendelkezése is („A szerző a munkáltató megszerzése esetén is jogosult marad arra a díjazásra, amely e törvény alapján a felhasználás jogának átruházását követően is megilleti.”), hogy vajon a (3) bekezdésben meghatározott díjigény meddig illeti meg a munkavállalót? Ha ez egyfajta lojalitási klauzulának tekinthető, akkor csak addig, ameddig a szerző munkaviszonya fennáll, csak

⁶² Vezetőtanár-eset. Fővárosi Ítéletábrla 8.Pf.20.477/2011/5., p. 2.

⁶³ Ezt az Szjt. a 20. § (7) bekezdésben, a 21. § (8) bekezdésben, a 23. § (6) bekezdésben, a 23/A. §-ban, a 74/A. §-ban meg is teszi; a munkaviszonyban létrehozott szoftver és adatbázis tekintetében a megfelelő díjazásra való jogot eleve kizárja.

⁶⁴ SZJSZT-09/2001 – Bankjegy-, illetve pénzérme-kép szerzői jogi védelme, felhasználása; a szerzői jogok jogosultja: http://www.sztnh.gov.hu/sites/default/files/SZJSZT_szakvelemenyek_pdf/szjszt_szakv_2001_009.pdf.

az engedélyezések után, és kizárólag egyszerű átruházás esetén. Ha viszont ez a díjigény a munkaviszonyra tekintet nélkül fennáll, akkor a munkáltató a teljes védelmi idő alatt köteles díjat fizetni volt munkavállalójának az egyes engedélyezések után, sőt, ez a kötelezettsége a jogszerzőnek is fennáll? Ezt a rendelkezést a stúdióvezető ügyében a bíróság úgy értelmezte, hogy a méltányos díjazásra való igény a munkaviszony megszűnése után is fennmarad, mindaddig, ameddig a művet felhasználják, a díjazás mértékére pedig a korábbi díjazás irányadó. A vezetőtanár esetéből nem tudjuk meg, hogy a munkáltató a munkaszerződés megszűnése után is felhasználta-e az anyagokat. Feltehetően igen, de ez nem képezte a per tárgyát. Abból, hogy a törvény megkülönbözteti az engedélyezést és az átruházást, az következhet, hogy ha a munkáltató a szerzői műveket egy harmadik személynek jelképes áron továbbadja, aki annak a felhasználását piaci alapon végzi, a szerző díjazás iránti igénye kiüresíthető. Ez a fajta jogügylet azonban nem eredményezheti a szerző kijátszását, hiszen a díjazás összegének méltányosnak kell lennie, azaz az összeget a piaci viszonyok figyelembevételével és nem a jelképes összeg arányában kell meghatározni. A szerző felléphet semmisségre hivatkozással is akár színlelt szerződés, akár jogszabály megkerülésével kötött szerződés miatt.

A bírói gyakorlat alapján az is elképzelhető, hogy a munkavállaló nem jogosult méltányos díjazásra, ha munkáltatója elsősorban harmadik személyek részére végez szolgáltatást.⁶⁵ A díjigény érvényesítésére még ma is alkalmazható az az 1990-es BH, amely abból indul ki, hogy a munkaviszonyban alkotott mű szerzője a szerzői díj iránti igényét csak a munkáltatójával szemben érvényesítheti.⁶⁶

3. A munkaviszonyban létrehozott szoftver

A szerzői jog összetettsége okán az átruházásra és a díjigényre nemcsak a jogviszonynak, hanem a műtípusnak is eltérő joghatása lehet. Ez a rész a szoftverekkel kapcsolatos eltérő szabályozásra összpontosít.

A már többször hivatkozott vezetőtanár perében a bíróság vizsgálta azt is, hogy a perbeli művek szerzői jogi védelem alatt állnak-e. Az elsőfokú tárgyalás során egyéb érvelés hiányában nem merült fel kétség, hogy a felperes egyéni, eredeti jellegű tudományos, illetve szoftverműveket alkotott. A másodfokú ítélet szerint *„ennek folytán az elsőfokú bíróság – a tárgyaláson közvetlenül is megtekintett művek alapján – helyesen jutott arra a következtetésre, hogy a perbeli művek a szerzői jogi törvény hatálya alá tartoznak és ehhez nem szükséges a szakértői testület kirendelése.”*⁶⁷ Sőt, az elsőfokú bíróság ítéletében külön kiemelte, hogy (azért) nem tartja szükségesnek az *„egyes anyagok tekintetében a jogi okfejtést részletezni,*

⁶⁵ Erről lásd részletesebben Legeza: i. m. (1), p. 112–113.

⁶⁶ BH1990. 333 I.

⁶⁷ Vezetőtanár-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.20.477/2011/5., p. 5.

*hiszen a jogszabályi rendelkezések, amelyek a felperes keresetének elbírálásánál irányadóak, nem tesznek különbséget a szerzői mű mibenlétével [sic!] kapcsolatosan.*⁶⁸

Igen ám, de a bíróság az ítéletet az Sztj. 30. § (3) bekezdésére alapozta, azaz hogy a munkáltató a felhasználásra *másnak engedélyt* adott, és ezért a szerzőnek díjazás jár. Az Sztj. azonban a szoftver esetében kizárja a 30. § (3)–(4) bekezdésében foglalt rendelkezések alkalmazhatóságát, azaz a munkavállaló főszabály szerint csak a munkabérére jogosult. Erre a lényeges körülményre az alperes fellebbezésében hivatkozott is, és az elsőfokú ítélet megváltoztatásával kérte a kereset elutasítását. Sem az elsőfokú, sem a másodfokú bíróság nem vette azt számításba, hogy a munkaviszony során létrehozott alkotások többfélék lehetnek, és az egyes műtípusoknál eltérő díjazásra való jogosultság keletkezik. Az elsőfokú ítéletben felsorolt műcímekből (az „Informatikai alapszoftverek I.” című tantárgyhoz hallgatói és oktatói CD, valamint tankönyv, az „Iroda automatizálás”-hoz hallgatói CD, a „Szövegszerkesztés”-hez tankönyv, „Iroda automatizálás-prezentáció”-hoz)⁶⁹ megnyugtatóan lehet arra következtetni, hogy a tananyagok nyomtatott, illetve elektronikus formában megjelent szakirodalmi művek, és nem kifejezetten szoftverek. Így a munkavállaló díjazás iránti igényét figyelembe kell venni. Mindezek fényében a bíróság érvelése nem következetes, hiszen meg kellett volna állapítania, szükség esetén szakértő kirendelésével, hogy a felperes igénye a szoftverekre nem terjedt ki, vagy ha igen, akkor az alperes fellebbezésének helyt adva a szoftverek vonatkozásában a kereseti kérelmét el kellett volna utasítania.

Nem példa nélküli, hogy a felek a munkaszerződésben eltérnek a főszabálytól, és a munkáltató csak újabb szerződés révén válik jogosulttá. Ezért a felek a munkaszerződés mellett felhasználási szerződést is kötnek, aminek folytán a szerző munkabér mellett szerzői jogdíjra is jogosulttá válik. Ez elsősorban olyan műtípusoknál lehetséges, ahol a szerzői vagyoni jog átruházása megengedett (pl.: szoftver, adatbázis, reklámozás céljára megrendelt mű), tehát lehetséges engedélyezni a felhasználást és külön átruházni a jogokat. Egy adóügyben indult jogvitában⁷⁰ a felperes szoftverfejlesztéssel foglalkozott, értékesítési céllal hozott létre és fejlesztett számítógépes programokat. A felperes több munkakörben (szoftverfejlesztő, programszervező és grafikus) foglalkoztatott olyan személyeket, akiknek munkabér mellett szerzői jogdíjat is fizetett. A munkaszerződések a munkakör megjelölése mellett a szoftverek felhasználásáról, a felhasználási szerződésről és a fizetett jogdíjakról is rendelkeztek. Ez alapján a munkavállalók által a munkakörükben kifejlesztett szoftverek, szoftverrészek kizárólag a munkáltatót illették meg, de az átruházás mellett a munkáltató a munkavállalóval felhasználási szerződést is kötött, és a munkabéren felül ellenértéket is fizetett. Az adóhatóság szerint a felperes célja e konstrukcióval az volt, hogy jogellenesen „*adónyereségre tegyen szert, vagyis a közterhek viselését lehetőleg a minimális szintre csökkentse, a jogszab-*

⁶⁸ Vezetőtanárs-és. Fővárosi Bíróság 8.P.25.341/2007/30., p. 7.

⁶⁹ Vezetőtanárs-és. Fővárosi Bíróság 8.P.25.341/2007/30.

⁷⁰ Adóügyi-eset. Legfelsőbb Bíróság Kfv.I.35.489/2006/6.

bályokban írtak rendeltetésellenes gyakorlásával.⁷¹ Megállapította azt is, hogy a szoftverfejlesztők minimális, a szakmai átlagot messze alulmúló munkabért kaptak.

A közigazgatási határozat bírósági felülvizsgálata során egyik bíróság sem osztotta az adóhatóság álláspontját. „A Legfelsőbb Bíróság az alperes felülvizsgálati kérelmével ellentétben azt állapította meg, hogy az első fokú bíróság a tényállást teljes körűen és iratszerűen feltárta, a bizonyítékok okszerű mérlegelésével hozta meg döntését. ... Az Szjt. 30. § (1) bekezdés, 58. § (4) bekezdés alapján helytállóan jutott arra a következtetésre, a jogszabály nem zárta ki, hogy a felperes és a szerzők felhasználási szerződést kössenek, amely értelmében a szerzőket szerzői jogdíj illette meg. A felperes a bírósági eljárás során megfelelő gazdasági indokát adta annak, hogy a fejlesztőknél ezt a fajta jövedelmezést alkalmazta. A felperes megfelelően igazolta a perben, hogy szerzőhöz köthető fejlesztések történtek.”⁷²

A felperes a magyar jogszabályok mellett hivatkozott a szoftverirányelv⁷³ rendelkezésére is, amely egyedülként rendelkezik uniós szinten érdemben a munkaviszonyban létrehozott művekről.⁷⁴ Eszerint a munkaviszonyból folyó köteletség teljesítéseként vagy a munkáltató utasítása alapján készített számítógépi program valamennyi vagyoni jogának gyakorlására a munkáltató kizárólagosan jogosult, kivéve ha szerződés ettől eltérően rendelkezik.⁷⁵ Ez az eltéréshez való jog biztosította a felperes számára, hogy a szoftverfejlesztő dolgozókkal a munkaszerződésen felül felhasználási szerződést is köthessen. A felperes gazdálkodó társaság a peres eljárás során beszerezte az SZJSZT szakvéleményét is. Az eljáró tanács a felperes által átadott dokumentumok alapján megállapította, hogy a felperes által alkalmazott szerződésben a felek csak a szoftverre vonatkozó felhasználási jogról rendelkeztek, így a főszabálytól eltérően a munkáltató a szoftver felhasználási jogait szerezte meg. A szerzői jogi jogszabályokkal összhangban a munkaszerződés 6. pontja alapján a felek újabb, a szoftver vagyoni jogának átruházására irányuló szerződést kötöttek, és ez képezte a szerzői jogdíj kifizetésének az alapját.⁷⁶

A perbeli tényállás óta a szerzőijogdíj-jövedelmekre vonatkozó szabályozás lényegesen megváltozott. Így 2007-ben megszűnt a jogdíjból származó jövedelem alapján érvényesíthető szellemi tevékenység SZJA-kedvezménye, vagy lépcsőzetesen 27%-ra emelkedett a ki-

⁷¹ Adóügyi-eset. Fővárosi Bíróság 16.K.33.600/2004/18., p. 3.

⁷² Adóügyi-eset. Legfelsőbb Bíróság Kfv.I.35.489/2006/6., p. 3.

⁷³ A számítógépi programok jogi védelméről szóló, 1991. május 14-i 91/250/EGK tanácsi irányelv.

⁷⁴ Az Európai Parlament és a Tanács 96/9/EK irányelve (1996. március 11.) az adatbázisok jogi védelméről (29) preambulumban bekezdés: mivel a munkaviszonyban vagy más alkalmazotti jogviszonyban létrehozott adatbázisokra vonatkozó szabályozás a tagállamok hatáskörében marad; mivel ezért ez az irányelv nem gátolja a tagállamokat abban, hogy saját jogszabályaikban úgy rendelkezzenek, hogy amennyiben az adatbázist a munkavállaló kötelessége teljesítéseként, vagy munkáltatója utasításai alapján hozza létre, eltérő megállapodás hiányában kizárólag a munkáltató legyen jogosult az így létrehozott adatbázissal kapcsolatos minden vagyoni jog gyakorlására.

⁷⁵ Az Európai Parlament és a Tanács 2009/24/EK irányelve (2009. április 23.) a számítógépi programok jogi védelméről (kodifikált változat) 2. cikk (3) bekezdés.

⁷⁶ SZJSZT-22/2005 – Munkaviszonyban alkotott szoftverre kötött felhasználási szerződés: http://www.sztnh.gov.hu/sites/default/files/SZJSZT_szakvelemenyek_pdf/szjszt_szakv_2005_022.pdf.

fizető egészségügyi hozzájárulásra vonatkozó (EHO) terhe, ugyanígy megváltozott a szerzői tevékenységek (pl.: előadóművészi tevékenység) áfakulcsa is (15%-ról 27%-ra nőtt). Változatlan azonban az a rendelkezés, hogy a szerzőijogdíj-jövedelem nem képezi a nyugdíjjáradék alapját,⁷⁷ így a munkabér-kifizetéssel szemben még mindig közel 18%-kal nagyobb összegű jövedelem marad azoknál a szerzőknél, akik jogdíjat, és nem munkabért kapnak. Az adózási kérdések ugyan hatással lehetnek a felek szerződéses viszonyaira, és az adóhatóság jogosult is a szerződések adóügyi minősítésének elvégzésére, ez azonban önkényes értelmezésre nem vezethet.⁷⁸

A vezetőtanár és a szoftverfejlesztő cég esete rávilágít arra is, hogy a munkáltatónak a munkavállalóival a szerzői jogi kérdéseket érdemes műtípusonként rendeznie. Mivel az Szjt. tételesen meghatározza, hogy mely műtípusok esetében (a már említett szoftver, adatbázis stb.) kizárt az Szjt. 30. § (3)–(4) bekezdésének alkalmazása, a többi műtípus esetében a méltányos díjazás iránti igény fennmarad. Egy összetettebb mű létrehozásában több alkotó is részt vehet, vagy ugyanaz a munkavállaló többfajta művet is létrehozhat. Az Európai Unió Bírósága egyik ítéletében rámutatott arra, hogy valamely számítógépi program grafikus felhasználói felülete nem minősül a program bármely formában történő kifejezésének, és nem részesülhet a számítógépi programok szerzői jogi védelmében; azonban a grafikus felhasználói felület [más] műként szerzői jogi védelemben részesülhet, ha az a szerző saját szellemi alkotásának minősül.⁷⁹ Egy számítógépes vagy mobiltelefonos alkalmazás esetén tehát létrejöhet (legalább) egy szoftver és egy képzőművészeti alkotás, sőt akár filmalkotás is. A szoftverre nem, míg a grafikai részletekre alkalmazható az Szjt. 30. § (3)–(4) bekezdése. A filmalkotásokra pedig az Szjt. 65. § (5) bekezdése általánosságban kizárja az Szjt. 30. §-ának az alkalmazhatóságát. Mindezek alapján szerzői jogi szempontból a bíróságnak a vezetőtanár esetében tett megállapításával szemben a munkaviszonyon belül létrehozott mű típusa igenis kiemelt jelentőséggel bír.

4. A személyhez fűződő jogok gyakorlása

A munkaviszonyban létrehozott művek jogintézményének elsődlegesen a szerzői vagyoni jogok miatt van jelentősége, azonban a részleges jogalanyváltozás érinti a személyhez fűződő jogokat is. Az Szjt. a munkavállaló személyhez fűződő jogainak gyakorlását az általános és a munkaviszonyban létrehozott művekre vonatkozó külön rendelkezéseken belül is összekapcsolja [Szjt. 11. § és Szjt. 30. § (5) bekezdés]. A bevezető részben ismertettük, hogy a munkavállaló a mű átadásával hozzájárul annak nyilvánosságra hozatalához, azonban az

⁷⁷ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 21. § (1) bekezdés *d*) pont.

⁷⁸ Adóügyi-eset. Legfelsőbb Bíróság Kfv.I.35.489/2006/6., p. 2.

⁷⁹ A Bíróság (harmadik tanács) 2010. december 22-i ítélete [a Nejvyšší správní soud (Cseh Köztársaság) előzetes döntéshozatal iránti kérelme] – Bezpečnostní softwarová asociace–Svaz softwarové ochrany kontra Ministerstvo kultury (C-393/09. sz. ügy) rendelkező rész 1. pont.

Szjt. nem zárja ki, hogy a munkavállaló éljen a visszavonás jogával. A visszavonás nem érinti a munkáltató felhasználási jogát, egy ilyen nyilatkozat esetén a munkáltató köteles a szerző nevének a feltüntetését mellőzni. A munkáltató ugyancsak jogosult a mű átdolgozására is, amely jelentősen érintheti a szerzőnek a mű egységéhez való jogát. Amennyiben a változtatással a szerző nem ért egyet, kérésére nevének feltüntetése szintén mellőzhető.

Mindezekből egyrészt az a lényeges kérdés adódik, hogy ki jogosult a személyhez fűződő jogokat érvényesíteni, másrészt, hogy korlátlan-e a munkáltató átdolgozási joga. Mindkettőre nézzünk egy-egy jogesetet.

Az első esetben a névfeltüntetés elmaradása és jogosulatlan felhasználás volt a jogvita tárgya.⁸⁰ A megállapított tényállás szerint 2002 júliusában az önkormányzat szerződést kötött egy tervezőirodával az Érd, Tárnoki út–Riminyáki út kettősforgalmú csomópont engedélyezésére is alkalmas kiviteli tervdokumentáció elkészítésére. A tervezési szerződés szerint a megrendelő a tervek csak saját üzleti tevékenysége körében használhatja fel, nyilvánosságra nem hozhatja, harmadik személlyel nem közölheti. Mivel az említett kereszteződés Érd egyik legveszélyesebb csomópontja, a lakosság többször jelezte már az önkormányzatnak, hogy tegyen valamit a balesetek megelőzése érdekében. A lakosság tájékoztatása céljából 2004. február 20-án az „Érdi Újság” című helyi lapban cikk jelent meg a tervezett beruházásról, amelyben a kiviteli terv egyik lapját a tervező nevének feltüntetése nélkül közölték. A perben részt vett a munkaviszonyban álló tervező (elsőrendű felperes), a munkáltató tervezőiroda (másodrendű felperes), az alperesi oldalon az önkormányzat (elsőrendű alperes), aki a tervlap átadásával megsértette a tervezőirodával fennálló szerződését, a helyi újság főszerkesztője (másodrendű alperes), aki engedély nélkül felhasználta a tervlapot, valamint az újságíró (harmadrendű alperes), aki a cikket megírta.

A kereseti kérelemben a tervező-munkavállaló (személyhez fűződő) szerzői joga megsértésének megállapítását, a tervezőiroda-munkáltató pedig a tervlap jogosulatlan felhasználása miatt elmaradt díj megfizetését kérte. Tehát az elsőrendű felperes az át nem ruházható – és kifejezett felhatalmazás hiányában csak személyesen érvényesíthető –, személyhez fűződő szerzői jogai alapján, míg a másodrendű felperes a munkáltatóként jogutódlással megszerzett vagyoni jogok alapján léphetett fel a perben. A bíróság megállapította a jogsértést. Az ítélet szerint az önkormányzat azzal sértette meg a tervező szerzői jogait, hogy az általa készített tervdokumentáció egyik tervlapja a nevének feltüntetése nélkül jelent meg a helyi lapban, az alpereseknek pedig az engedély nélküli felhasználásért 500 000 Ft-ot kellett fizetniük a tervezőirodának.⁸¹

⁸⁰ Érdi Újság-eset. Fővárosi Ítélet tábla 8.Pf.20.467/2008/3.

⁸¹ Említésre méltó, de a tanulmány vizsgálati hatókörén túlmutat a perben az Szjt. 37. §-ának az elsőrendű alperes által hivatkozott és a 2003. évi CII. törvény 65. §-ával módosított 2004. május 1-től hatályos rendelkezése, mely szerint egyes művek az időszerű, napi eseményekről való tájékoztatás céljára – a cél által indokolt terjedelemben – szabadon felhasználhatók. Ez a rendelkezés e jogvita elbírálása során nem volt alkalmazható, de a tervlap ilyen módon történő felhasználása a másodrendű felperessel szemben 2004. május 1-jével már nem lett volna jogsértő.

Sajátosan alakul a személyhez fűződő jogok érvényesítése a munkaviszonyban létrehozott műveknél. Az Szjt. tételesen meghatározza, hogy a személyhez fűződő jogok megsértése miatt ki jogosult fellépni:

a) a szerző halála után, de a védelmi időn belül az, akit a szerző irodalmi, tudományos vagy művészi hagyatékának gondozásával megbízott – ilyennek hiányában pedig, vagy ha a megbízott nem intézkedik, az, aki a szerzői vagyoni jogokat *öröklési jogcímen* megszerezte [Szjt. 14. § (1) bekezdés];

b) a védelmi idő eltelte után már csak a szerző emlékének megsértése címén a névfeltüntetés elmaradása miatt az érintett közös jogkezelő szervezet vagy szerzői érdekképviseleti szervezet léphet fel [Szjt. 14. § (2) bekezdés];

c) a szerző meghatározott személyhez fűződő jogainak védelmében a *felhasználó* is felléphet, ha ahhoz a szerző a felhasználási szerződésben *kifejezetten hozzájárult* [Szjt. 15. §].

Mindezek alapján a munkáltató jogérvényesítési lehetősége a szerző életében csak abban az esetben áll fenn, ha arra a szerző a közöttük fennálló (felhasználási) szerződésben külön felhatalmazta. Ennek hiányában a szerző életében csak a munkavállaló-szerző léphet fel, a szerző halálát követően pedig csak az általános jogutód örököse, de a munkáltató mint különös jogutód nem.⁸² Az Érdi Újság-esetben ugyan a tervező és a tervezőiroda hatékonyan tudott közösen fellépni, érdemes lehet a munkaviszonyban álló szerzőktől külön nyilatkozatot kérni, amely feljogosítja a munkáltatót – főleg a munkaviszony megszűnését vagy a szerző halálát követő időszakra –, hogy személyhez fűződő jog megsértése esetén is felléphessen, és akár sérelemdíjat (nem vagyoni kártérítést) követelhesen.

Áttérve az átdolgozás vagyoni jogának és a személyhez fűződő jogoknak a viszonyára, az elérhető bírósági esetek alapján két problémakör merülhet fel, az egyik a munkavállaló-szerző (építész/tervező) és a mű (épület) tulajdonosa (sokszor maga a munkáltató) közötti jogvita, amelynek elbírálásakor jellemzően a tulajdonos rendelkezési joga kerül előtérbe,⁸³ a másik a munkavállaló-szerző és a munkáltató mint átdolgozó közötti jogvita. Jelen tanulmány csak az utóbbival foglalkozik. A témában ugyan csak egy régebbi jogeset érhető el, de a bíróság elvi megállapításai még ma is aktuális érvényűek.

⁸² E rendelkezések vagyoni jogra vonatkozó párját az Szjt. XIII. fejezetében találjuk, de ez csak abban az esetben jöhet számításba, ha a felek között felhasználási szerződés és nem törvényi jogutódlás van. 98. § (1) A szerző vagyoni jogainak megsértése esetén a kizárólagos felhasználási engedélyt a 43. § (1) bekezdése alapján megszerző személy felhívhatja a szerzőt, hogy a jogsértés abbahagyása iránt tegye meg a szükséges intézkedéseket. Ha a szerző a felhívástól számított harminc napon belül nem intézkedik, a jog-szerző saját nevében felléphet a jogsértés miatt. (2) A nem kizárólagos felhasználási engedély esetében a jogszerző az (1) bekezdés szerint csak a felhasználási szerződés kifejezett rendelkezése alapján léphet fel.

⁸³ BH2005. 427, BDT 2010. 2329. Bővebben lásd: *Faludi Gábor*: Az építészeti művek a Szerzői Jogi Szakértő Testület gyakorlatában. In: *Legeza Dénes* (szerk.): *A szerzői jog gyakorlati kérdései – Válogatás a Szerzői Jogi Szakértő Testület szakvéleményeiből (2010–2013) fennállásának 130. évfordulója alkalmából*. Szellemi Tulajdon Nemzeti Hivatala, Budapest, 2014, p. 139–146.

A perbeli és az SZJSZT vonatkozó szakvéleménye⁸⁴ alapján kiegészített tényállás szerint a Lidérc című, nemzetközi díjjal kitüntetett kislemezfilm a rendező és az operatőr munkaviszonyban hozta létre. A munkáltató filmgyártó vállalat a kislemezfilm jelentős mennyiségű képi anyagának felhasználásával egy könnyűzenei együttest reklámozó videoklipet készítettett „Halley üstökös” címmel. A felperesek, mint az eredeti kislemezfilm alkotói, nem járultak hozzá a film képeinek videoklipben történő felhasználásához, ami ellen a rendező kifejezetten tiltakozott, ugyanis a film sikere meghatározó jelentőségű volt a felperesek ismertté válásában, művészi tevékenységük megítélésében. Módosított kereseti kérelmükben a jogosulatlan felhasználás megállapítását, a videoklip megsemmisítésének elrendelését, személyhez fűződő jogaik megsértésének megállapítását és kártérítést kértek.

A bírósági ítélet elemzése előtt röviden térjünk ki a régi és a hatályos Sztj. közötti releváns eltérésekre. A régi Sztj. hasonló jellegű rendelkezéseket tartalmazott a munkaviszonyban alkotott művekre azzal a különbséggel, hogy míg a munkáltató korábban csak felhasználóvá vált, addig a hatályos Sztj. alapján már jogutód lesz. A névfeltüntetésre vonatkozó rendelkezések (visszavonás és anonimitás) azonosak. Az előző részben ugyan említettük, hogy a filmalkotásokra a hatályos Sztj. általánosságban kizárja az Sztj. 30. §-ának alkalmazhatóságát,⁸⁵ és a filmelőállító a megfilmesítési szerződés révén⁸⁶ „csak” átruházott felhasználási jogokkal rendelkezik, de a régi Sztj. szerint a munkaviszonyban alkotó filmszerzők esetében a munkáltató (filmgyár) a vagyoni jogok tekintetében ugyanúgy jogutóddá⁸⁷ vált, mint a hatályos Sztj. 30. § alapján más művek esetében. Tehát a Legfelsőbb Bíróság 1989-es ítélete a mai filmalkotásokra nem, de minden más, munkaviszonyban alkotott műre irányadó lehet.

Az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a filmgyártó vállalat nem sértette meg a felperesek személyhez fűződő jogait, mert a videoklipen nem tüntették fel a nevüket. A fellebbezés alapján eljáró Legfelsőbb Bíróság a régi Sztj. rendelkezései alapján mint *ratio decidendi* abból indult ki, hogy „a munkaviszonyban alkotott művel kapcsolatban a munkáltatót megillető felhasználási jog azt is jelenti, hogy a munkáltató a művet jogosult a működési körén belül alkotott más műben is megjeleníteni.”⁸⁸ A vizsgálandó kérdés pedig az volt, hogy a munkáltatót megillető felhasználói jog gyakorlása társadalmi rendeltetésének megfelelően történt-e. A kérdés a ma hatályos rendelkezések alapján így hangozna: a munkáltató mint törvényes jogutód visszaélhet-e jogával?

⁸⁴ SZJSZT-11/1986 – Filmrészletek felhasználása videoklipben. In: *Lenkovics Barnabás, Székely László* (szerk.): *A Szerzői Jogi Szakértő Testület szakvéleményeinek gyűjteménye II. 1978–1989.* Budapest, MSZH Kiadó, 1991, p. 65–71.

⁸⁵ Sztj. 65. § (5) bekezdés.

⁸⁶ Sztj. 66. § (1) bekezdés.

⁸⁷ A szerzői jogról szóló 1969. évi III. törvény 41. § (3) A filmre vonatkozó szerzői vagyoni jogokat a szerzőkkel kötött szerződések alapján jogutódként a filmgyár szerzi meg, és harmadik személyekkel szemben kizárólag a filmgyár gyakorolja. A filmgyár a szerzők személyhez fűződő jogai védelmében is felléphet.

⁸⁸ BH1989. 57.

A Legfelsőbb Bíróság a kérdés megválaszolásakor vizsgálta, hogy a munkáltató joggyakorlása nem ütközik-e a szerzői jogban is irányadó alapelvekbe. Márpedig az akkor és a jelenleg hatályos Ptk. és Mt. is megfogalmazza a joggal való visszaélés tilalmát. Az ítélet szerint „*a film alkotói eredetiségét képviselő snitt-sorozatát önkényesen megváltoztató átvétele a Legfelsőbb Bíróságnak (a két mű megtekintése nyomán is kialakult) meggyőződése szerint az V. rendű [munkáltató] alperes részéről a felhasználási jog olyan gyakorlása, amely a felperesek hozzájárulásának hiányában, e jog társadalmi rendeltetésével ellentétes. A felhasználási jog ily módon való gyakorlása a kislemezfilm által ismertté vált felperesek számára különösen sérelmes.*”⁸⁹ A Legfelsőbb Bíróság szerint a régi Szjt. névtelenséget biztosító rendelkezése a felperesek vonatkozásában tartalmatlanná és szerzői jogaik védelmére alkalmatlanná vált, ezért a személyhez fűződő jogok megsértésének megállapítása mellett a munkáltatót eltiltotta a további jogsértéstől és a videoklip felhasználásától.

Mi tehát a tényleges védett alanyi jog, ha a törvényes jogutód nem tehet meg bármit a megszerzett művel? Álláspontunk szerint jelen esetben a tényleges „név”-en felül a *szersőség* a védett alanyi jog, amelyet az Szjt. 1. § (3) bekezdése a „szersző szellemi tevékenységéből fakadó egyéni, eredeti jelleg”-ként határoz meg, vagy Balás P. Elemér szavaival a szerző személyiségének visszatükröződése a szellemi munka eredményében.⁹⁰ Számptalan olyan alkotót lehet említeni, aki jellegzetes stílusban alkot, csak rá jellemző ecsetkezelése, szófordulata, építészeti megoldása van. Sokszor egy épületre ránézve meg lehet állapítani a tervezőjét. A név levétele tehát önmagában még nem szakítja el az alkotót a művétől. A perbeli esetben a bíróság által ki nem mondott anonimitás valódi jelentése nem a névtelenség, hanem az azonosíthatatlanság (szerszőtlenség), hiszen a névtelenséggel önmagában nem érhető el a kívánt joghatás, tehát sérül az adott alanyi jog érvényesülése.⁹¹

Az Szjt. 30. § (5) bekezdés és a 14. § (1) bekezdés összeolvasásából és a hivatkozott BH-ból következik, hogy a munkáltató által a művön végzett utólagos módosítás (különösen pl.: átépítés, áttervezés, fekete-fehér film „kiszínezése”) esetén az örökös felléphet a munkáltatóval szemben a mű egységének megsértésére hivatkozva, és kérheti a szerző nevének mellőzését. Amennyiben erre a munkáltató nem hajlandó, a bíróság ítéletével a szerző nevének elhagyására kötelezheti. Visszaélésszerű joggyakorlás esetén, különösen akkor, ha a név mellőzése önmagában nem eredményez anonimitást, a bíróság akár a mű további felhasználásától is eltilthatja, és sérelemdíjra is kötelezheti.

5. Az összetett szerződéses kapcsolatok

Az utolsó részben nem kifejezetten munkaviszonyban, hanem több más (megbízási, vállalkozási) szerződéses jogviszony keretében létrehozott, fotóművészeti alkotással kapcsolatos

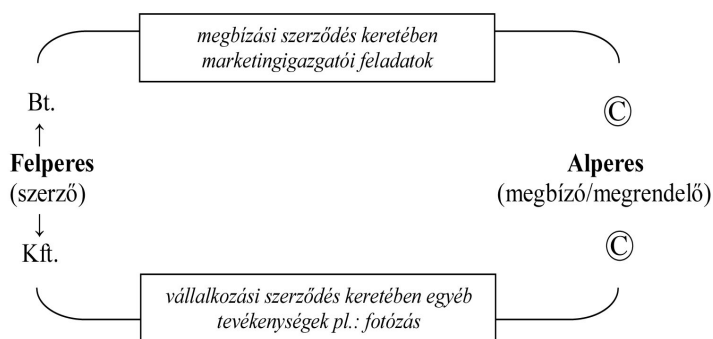
⁸⁹ BH1989. 57.

⁹⁰ Balás P. Elemér: Szerzői jog. In: Szladits Károly: A magyar magánjog I. Budapest, Grill, 1941, p. 768.

⁹¹ Vékás Lajos (szerk.): A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal. Budapest, Complex, 2013, p. 32.

jog esetet elemzünk, amely például szolgálhat kényszervállalkozás keretében alkotó szerzők számára is.

A perbeli leegyszerűsített tényállás⁹² szerint a felperes és az alperes között két szerződéses jogviszony állt fenn. A felperes egy betéti társaságon keresztül előbb igazgatósági tagi, majd marketingigazgatói feladatokat látott el az alperesnél. A betéti társaság és az alperes között megbízási szerződés, majd vállalkozási keretszerződés jött létre. A felperes munkaviszonyban álló ügyvezetője volt egy korlátozott felelősségű társaságnak, amely megbízási szerződést kötött az alperessel – többek között – hirdetéstervezési, -kivitelezési, műsorstruktúra-kivitelezési szolgáltatásokra, majd ugyancsak vállalkozási keretszerződést kötöttek fényképezési szolgáltatásokra is. A szerződések mindkét esetben rendelkeztek a szellemi alkotások felhasználási köréről és ellenértékéről. A felperes a marketingigazgatói feladattal kapcsolatban több alkalommal fényképfelvételeket készített, amelyek között voltak portréfotók az alperesnél dolgozó munkatársakról, fotók az alperes épületéről, valamint különböző rendezvényekről. A felperes a képeket előbb átadta az érdekeltségi körébe tartozó két társaságnak, amelyek a fennálló szerződések alapján felhasználás céljából továbbadták alperesnek. A jogvita akkor kezdődött, amikor az alperes a szerződéseket 2005. december 6-án felmondta. A felperes keresetében kérte a jogsértés megállapítását, mivel az alperes a szóbeli megbízási alapján készített fényképeket írásbeli szerződés és díjfizetés nélkül használta fel, és állítása szerint a fényképek nem képezték a felperesi cégekkel kötött szerződések tárgyát. A felperes állítása szerint személyhez fűződő szerzői jogai is sérültek azáltal, hogy a felhasznált fényképeken az alperes nem tüntette fel a nevét. Kérte továbbá az alperes kötelezését a jogsértés abbahagyására, valamint eltiltását a további jogsértéstől és 3,8 millió Ft szerzői jogdíj megfizetését.⁹³



A szerzői jog átadásának-átszállásának iránya

⁹² Marketingigazgató-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.21.462/2008/4.

⁹³ Marketingigazgató-eset. Fővárosi Bíróság 6.P.22.227/2006/17., p. 4–5.

Az elsőfokú ítéletből megismerhető a szerződések vonatkozó 10. és 11. pontja, amelyek szerint a vállalkozó és a vállalkozó érdekkörébe tartozó személy által a megállapodás alapján létrehozott alkotások vonatkozásában, amennyiben jogszabály lehetővé teszi, minden szerzői vagyoni jogot átruház, amennyiben nem teszi lehetővé, akkor időben és térben korlátlan, kizárólagos és harmadik személynek átengedhető felhasználási engedélyt ad. A 11. pont rendelkezik arról is, hogy „a felhasználással összefüggésben vállalkozó, valamint a vállalkozó érdekkörébe tartozó személy további díjfizetési igénnyel nem élhet. A megrendelő kizárólagos felhasználási joga kiterjed az eredmény, vagy alkotás átdolgozására, kép- és hangfelvételen történő újbóli rögzítésére, adatbázis létrehozására, valamint számítógépen történő elektronikus adattárolóra másolására.”⁹⁴

Az alperes védekezésének lényege szerint a perbeli fotókat a felperes a két gazdasági társasággal kötött szerződések alapján készítette, amely szerződések rendelkeztek a szerzői jogokról, azok átengedéséről, illetve a korlátlan felhasználási jogok engedélyezéséről, és a alperes a díjakat hiánytalanul megfizette. Az eljárás során a törvényszék megvizsgálta a szerzői művek átruházásának, illetve a felhasználás engedélyezésének láncolatát, hogy eldönthesse, ki tekinthető a perbeli fényképek elsődleges felhasználójának. A törvényszék a csatolt bizonyítékok és nyilatkozatok alapján megállapította, hogy a gazdasági társaságok keretén belül eljáró felperes-szerző a fényképek vagyoni jogait a fotók elkészítésekor átruházta (átengedte) a gazdasági társaságokra, amelyek mint (elsődleges) felhasználók rendelkezettek azokról. A törvényszék következtetése szerint a felperes a szerzői jogi jogsértés miatti igényét a két (saját) gazdasági társaságával szemben érvényesítheti, mivel az alperes nem tekinthető felhasználónak.⁹⁵

A Fővárosi Ítéltábla nem osztotta az elsőfokú bíróság ez utóbbi okfejtését. Az ítéltábla álláspontja szerint a fényképeket nem vitatottan az alperes használta fel felhasználási engedély birtokában és jogdíjfizetés ellenében, így a felhasználás jogszerű volt. A névfeltüntetés kérdésében azzal egészítette ki az elsőfokú bíróság indokolását, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján felmerülhetett „a névfeltüntetésről való hallgatóságos lemondás lehetősége is. Emellett köztudomásúnak tekinthető, hogy a gyakorlatban a televíziós riporterekről, bemondókról készült portréfotók, vagy épületfotók esetében a reklámozás, az interneten, vagy a tévéképernyőn illusztrációként történő megjelenítés során, de különösen az arcképes belépőkártyákon nem szokásos a fényképet készítő szerző nevének a feltüntetése a technikai korlátokra is figyelemmel. Ezért a felhasználás adott jellegére tekintettel nem volt megállapítható, hogy az alperes jogsértést valósított meg azzal, hogy a felperes nevének feltüntetése nélkül használta fel a fényképeket.”⁹⁶ Mindezek alapján a felperes keresetét a bíróság másodfokon is elutasította.

⁹⁴ Marketingigazgató-eset. Fővárosi Bíróság 6.P.22.227/2006/17., p. 4.

⁹⁵ Marketingigazgató-eset. Fővárosi Bíróság 6.P.22.227/2006/17., p. 6–7.

⁹⁶ Marketingigazgató-eset. Fővárosi Ítéltábla 8.Pf.21.462/2008/4., p. 6.

A szerzői jogi joggyakorlatból ugyan csak egy ilyen közzétett jogeset érhető el, az alkotók számára feltehetően nem ismeretlen ez a vállalkozási szükséghelyzet, amelybe sokszor a munkáltató-megbízót is az adóoptimalizáció kényszere viszi bele. Az „eredeti” munkáltató-megbízó nem tudja a szerzőt munkaviszonyban foglalkoztatni, vagy nem tud magánszemélynek megbízási díjat vagy jogdíjat kifizetni. Ezért a szerző egyéni vállalkozóként vagy társas vállalkozás tagjaként köt felhasználási/megbízási/vállalkozási szerződést a felhasználó/megbízó/megrendelővel. A biztosítottság miatt a szerzőnek fontos, hogy valahol „be legyen jelentve,” ezért gyakran saját magát kényszerül foglalkoztatni. Ebben az összetett helyzetben azonban máris megváltozik a felek közötti jogviszonyok joghatása. Míg a szerzői vagyoni jogot felhasználási szerződéssel főszabály szerint nem lehet átruházni, addig egy munkaviszonyban ez lehetséges. De hol van itt a munkaviszony? A látszatomunkaviszony a szerző saját kényszervállalkozásánál van, amelynek meg kell felelnie mindazon követelményeknek, amelyeket a tanulmány korábbi részeiben ismertettünk (pl.: munkakör kérdése). A kényszervállalkozás munkaviszony alapján megszerzi a szerző valamennyi vagyoni jogát, és ettől fogva ezeket szabadon átruházhatja. A valóságos munkaviszony azonban a megbízóval szemben áll fenn. Ha a látszatomunkaviszonyban és a megbízási-vállalkozási viszonyban a szerzői jogokról nem rendelkeznek megfelelően, akkor a társaságok közötti teljes mértékű szerzői vagyoni jogok átruházásának láncolata hibás lehet, és a szerzői vagyoni jogok nem szállnak át.

6. Záró gondolatok

Látható, hogy viszonylag ritka a munkaviszonyban létrehozott művekkel kapcsolatos jogvita, hiszen az elmúlt években alig egy tucat jogeset lett közzétéve. A perek hiánya több okból fakadhat. Egyrészt a felek megfelelően elvárhatták a munkaviszony során vagy megszűnésekor támadt nézeteltéréseiket, másrészt elképzelhető, hogy a munkavállaló nem meri vitatni az alkotások munkaviszonyban létrehozott voltát, vagy abban a hiszemben van, hogy a joglemondó nyilatkozat kiterjed a méltányos díjazásra vagy a szerzői jogérvényesítési lehetőségeire általában.

A megismert jogesetek azonban olyan alapvető problémákra hívták fel a figyelmet, mint a tévesen megnevezett munkakör, a pontatlan vagy hiányos munkaköri leírás, a szóbeli utasítással a munkakör részévé tett alkotói tevékenység, a munkavállaló együttműködési kötelezettségének elmaradása, vagy az, hogy a szerzői mű létrejöttét nem befolyásolja sem a mindenre kiterjedő munkaköri leírás, sem a teljes körű alkotói szabadság. Azokon a munkahelyeken, ahol ezek a kérdések megoldottak, még mindig kérdéses lehet, hogy a méltányos díjazás figyelembe veszi-e az eltérő műtípusokat, mivel láttuk, hogy a munkaviszonyon belül létrehozott mű típusa igenis kiemelt jelentőséggel bír. Ugyanígy kérdéses, hogy vajon

a munkáltató mennyire van figyelemmel a munkavállaló személyhez fűződő jogaira akkor, amikor korlátlanul átdolgozza vagy más műben felhasználja a személyhez köthető szolgálati műveket. Azokban a kérdésekben, amelyekre szerzői jogi tárgyú ítélet még nem született, hasznosan lehet analógia útján általános munkajogi esetekből választ kapni. Hiszen a cél az, hogy a szerző–felhasználó mellérendelt és a munkavállaló–munkáltató alá-főlé rendelt kapcsolata a szerzői alkotás érdekében kiegyenlítődjék.