

Munka- és szolgálati viszony I. – Általános rész

A szoftverekkel kapcsolatos, már részleteiben érintett probléma a munkaviszonyban alkotott szoftverek esete.

Itt felmerülnek olyan kérdések, hogy mi minősül egyáltalán munkaviszonyban alkotott műnek? Mennyire tág a munkaszerződés hatásköre, milyen – a megítélést befolyásoló – szerepe lehet a program megalkotásához szükséges infrastruktúra rendelkezésre bocsátásának, van-e eltérés a kötött munkaidejű programozók alkotásai között illetve azok esetében, akik csak meghatározott óraszámot kötelesek ledolgozni, ám tetszőleges időpontokban (saját választása szerint akár hétvégén, vagy éjszakákba nyúlóan)? A szerzői jogi törvények általában véve munkaviszonyban alkotottnak minősítik azokat a műveket (így a szoftvereket is), melyek elkészítője és később vagyoni jogi jogosultja közötti, a munkavégzést rendező viszonyt a Munka törvénykönyve, a Közalkalmazotti illetve a Köztisztviselői törvény rögzíti. Ám az ezekhez pusztán hasonlító szerződési formák esetében nem állapítható meg munkaviszony léte, s így a művekre vonatkozó vagyoni jogosultságok automatikus átszállása sem. Ennek oka a szerzői jogi törvény szerzővédő értelmezési elve lehet.

Érdekes kérdést vet fel, ha a szoftver egy érvénytelen munkaszerződés keretei közt jön létre, itt a körülmények elbírálása lesz a döntő arra vonatkozóan, hogy a felhasználási jogok, legalább a jogügylet licenc szerződésnek való minősítéséből kiindulva átszálltak-e.

Ha kétség merül fel, a munkáltató köteles bizonyítani, hogy a program megalkotása munkaviszonyból fakadó kötelezettség volt, amennyiben erre nem képes, a szerző szabadon rendelkezhet művével.

Külön kérdéskört jelent az igénybe vett hardver esete. Míg a nyolcvanas évek elején elképzelhetetlennek tűnt a szoftveralkotás otthoni körülmények között, és feltétlenül nagy beruházást igényeltek az olyan számítógépek, melyek egy komolyabb program futtatására alkalmasak voltak, mára már lényegesen egyszerűbbé vált a megfelelő hardverhátér biztosítása, ám ugyanakkor előfordulhat, hogy a munkavállaló a munkájához kapcsolódó, ám nem munkaköri feladatai közé tartozó módon, munkahelyén kívül, saját hardveren a munkáltatója számára is hasznos szoftvert fejleszt. Amennyiben ez a szoftver összefügg a munkahelyén megismert know-how ismeretekkel, kötelessége lesz a munkáltató számára felkínálni a művet, míg az otthonában alkotott szoftverek esetében alapvetően az a feltételzés él, hogy a munkaviszonyon kívül alkotott a mű. Ugyanakkor a szoftverfejlesztés tipikusan az a terület, ahol a „táv munka” minden gond nélkül megvalósítható. Sajátos megoldást jelentene, ha a szabadalmi alkotások

mintájára, elhatárolást nyerne a „szolgálati” illetve az „alkalmazotti találmányhoz” hasonlóan a „szolgálati” illetve „alkalmazotti mű” megkülönböztetése a szerzői jogban. Ezen felosztás szerint a munkaköri köteleességként alkotott szoftver esetében a munkáltató a vagyoni jogok megszerzésére, míg munkaviszonyból eredő kötelezettségen kívül fejlesztett szoftverekre, amennyiben annak hasznosítása a munkáltató tevékenységi körébe tartozik, csak felhasználási jogot nyerne a munkáltató.

Ugyancsak megfontolandó szoftverkészítők esetében a munkaidő fogalma, hiszen a hely meghatározásán túl az idő is fontos tényező. A munkaidőn túli teljesítményért az általános szabályok szerint túlóradíj illetné meg, amennyiben azonban ezt nem utalják számára, feltételezhető-e, hogy a műért cserében megfelelő ellenszolgáltatást kapott? Fontos figyelembe venni azt, hogy a munkáltató nem sajátíthatja ki a programozót, így annak is joga van – még abban az esetben is, ha ő az egyetlen, az adott témához értő szakember egy cégnél – a szabadsághoz, és ahhoz, hogy a szabad idejét saját elképzelései szerint töltsse el.

A legszigorúbb elhatárolást mégis a munkaköri leírás jelenti, hiszen általában ez alapján ítélik meg a szoftver elkészítésénél releváns körülményeket. Ugyancsak munkaviszonyban alkotottnak minősül a mű, ha az elkészítésére a szerző utasítást kap, ám ilyenkor kérdéses, hogy az utasítás mennyiben terjeszkedhet túl az adott munkakörön, hiszen például egy éjjeli őr is lehet jó programozó, de ez még nem jelenti, hogy a munkáltató őt egy szoftver elkészítésére utasíthatja. Ehhez kapcsolódó a német bíróság egy 1997-ből származó döntése, ahol a bíróság kimondta, hogy a technika fejlődéséből következik, hogy egyszer elérünk majd egy pontot, mikor egy felelősségteljes munkakört betöltő személytől elvárható lesz nem csak a programok futtatásának, hanem fejlesztésének képessége is, és attól kezdve a szoftveralkotás a munkaszerződések részét fogja képezni.

Ám már ezen állapotot megelőzően is megállapítható, hogy amennyiben a munkáltató jóváhagyásával és annak költségére a munkavállaló szoftvert fejleszt, az a munkaszerződési tevékenységi kör keretein belülnek minősül.

Az egyes jogokra speciálisan hat, amennyiben munkaviszonnyal összefüggően gyakorolják őket, bár nagy részüket már említettük, érdemesek még egy összefoglaló áttekintésre. Erre azonban a következő hónapban térünk ki részletesen.

Dr. Dudás Ágnes