

Firmy stawiają na innowacje. Kuszą konkursami, ale robią błędy w regulaminach

Joanna
Pieńczykowska
joanna.pienczykowska
@infor.pl



Innowacyjna firma – to hasło robi dziś ogromną karierę. Nic dziwnego więc, że coraz więcej przedsiębiorców decyduje się na organizację konkursów i programów, których celem jest wyłonienie innowacyjnych projektów. Są wśród nich takie firmy jak KGHM, Siemens, PGNiG, PGE. Przykładowo ta ostatnia do 20 marca br. prowadzi nabór w konkursie dla młodych naukowców. Firmy zachęcają zatrudnionych i współpracowników, a czasem także osoby z zewnątrz, do zgłaszania pomysłów mających na celu usprawnienie pracy w firmie, lepszą jej organizację, rozwój przedsiębiorstwa, obniżenie kosztów działalności itp. Zwycięski pomysłodawca jest zazwyczaj nagradzany, a nowatorskie rozwiązania – co niezwykle ważne – są przyjmowane do realizacji.

Konkursy organizują nie tylko duże koncerny, zatrudniające dziesiątki czy nawet tysiące naukowców, inżynierów, dla których wynalazki i patenty są podstawą działania. Coraz częściej sięgają po ten sposób na pozyskanie świeżych pomysłów także małe firmy, w tym również takie, które działają w świecie usług. Wychożą z założenia, że w pędzącym do przodu świecie innowacji dzięki dopływowi świeżych pomysłów łatwiej będzie iść krok przed konkurencją.

Niestety, nie zawsze potrafią ustrzec się przy tym błędów. Najczęściej zapominają o odpowiednim uregulowaniu kwestii praw do własności intelektualnej i zabezpieczeniu praw do pomysłu wybranego w konkursie do wdrożenia. Kluczem jest przygotowanie odpowiedniego regulaminu oraz umów z autorami najciekawszych pomysłów przed wdrożeniem wynalazku. Niewiele firm jednak wie, jak powinny one wyglądać. W praktyce nierzadko znaleźć można w nich niezgodne z prawem klauzule.

Zatem o czym pamiętać, tworząc taki program? Co uwzględnić w regulaminie? Odpowiedź na sąsiednich stronach.



ANNA
OCHREMIK
anna.ochremiak@
infor.pl

Wyścig w poszukiwaniu nowych metod na pobudzenie rozwoju

Firmy zachęcają zatrudnionych i współpracowników, a czasem także ludzi z zewnątrz, do zgłaszania pomysłów i innowacji mających na celu usprawnienie jej funkcjonowania. Chodzi o lepszą organizację pracy, rozwój przedsiębiorstwa, obniżenie kosztów działalności itp.

– Pamiętam rozmowę z przypadkowo spotkanym przed wielu laty kolegą: narzekał na swoją pracę, że źle zorganizowana, że mógłby w ciągu dnia osiągnąć dwa razy większe efekty, gdyby tylko trochę zmienić organizację w firmie. Mówił, że się nudzi, marnuje czas, a przecież... Na pytanie, czy zgłaszał swoje pomysły przełożonym, wzruszył ramionami i odpowiedział: „Nie płacę

mi za myślenie, ale żebym robił tak, jak oni chcą, bo wiedzą lepiej”. Było w tych słowach wiele gorczy. Podsunęło mi to pewien pomysł: by organizować konkurs na innowacyjne pomysły. Niekoniecznie na wynalazki, ale konkurs na drobne usprawnienia. Tak, by każdy wiedział, że jeśli wynajdzie coś bardzo innowacyjnego, to warto to zgłosić, bo jest szansa, że rzeczywiście znajdzie to zastosowanie w praktyce, a on sam zostanie odpowiednio doceniony – opowiada menedżer w jednej z firm.

Podobne konkursy organizuje coraz więcej firm. Zwycięscy pomysłodawcy są nagradzani za nowatorskie rozwiązania, a – co niezwykle ważne – ich koncepcje są przyjmowane do realizacji.

Samorealizacja dla młodych

Dlaczego coraz więcej firm organizuje takie konkursy czy programy? Niewątpliwie właśnie dlatego, że są doskonałym źródłem innowacyjnych pomysłów. I chodzi nie tylko o techniczne wynalazki, odkrycia, patenty, lecz także o drobne usprawnienia poprawiające jakość życia codziennego. **RAMKA**

W jednej z firm usłyszeliśmy, że na taki konkurs zgłaszane są bardzo różnorodne pomysły. Ostatnio jedna z dorocznych nagród powędrowała do osoby z działu księgowości, która widząc, jak osoby w sekretaria-

Dobre wzory, czyli pomysły na kreatywność

■ PGE – po innowacje do młodych naukowców

Nie zawsze konkursy muszą być adresowane tylko do osób związanych z firmą – pracowników lub bliskich współpracowników. Świadczy o tym przykład grupy kapitałowej PGE. Oprócz tego, że od lat zachęca ona swoich pracowników do podejmowania inicjatyw, które mają na celu usprawnianie i racjonalizację działań (rocznie rejestruje kilkadziesiąt zgłoszeń innowacyjnych pomysłów z różnych obszarów działalności, z których znaczna część zostaje wdrożona), to zdecydowała się na poszukiwania innowacyjnych pomysłów na zewnątrz organizacji.

W tym roku już po raz drugi PGE zorganizowało konkurs Energia Innowacji, adresowany m.in. do młodych naukowców spoza firmy, obecnie prowadzi nabór wniosków (potrwa on do 20 marca 2017 r.). Zgodnie z regulaminem konkursu innowacyjne projekty mogą dotyczyć różnych obszarów działalności PGE: wydobycia; wytwarzania; energetyki odnawialnej; dystrybucji energii elektrycznej; sprzedaży. Uczestnikiem konkursu może być student studiów doktoranckich lub osoba posiadająca tytuł doktora nie dłużej niż 10 lat, a także jednostka naukowa lub instytut badawczy. Przyznane zostaną cztery pieniężne nagrody główne po 20 000 zł każda.

■ Cisco Systems – konkursy z nagrodami

Światowy potentat specjalizujący się w dziedzinie technologii sieciowych przeznaczonych do obsługi internetu – w celu pobudzenia innowacji wśród swoich pracowników – m.in. też organizuje konkursy. Jeden z nich nosi nazwę Innovation Catalyst. Członkom zespołów, które ukończyły prace nad prototypem pomysłu innowacyjnego, przyznawana jest nagroda Motor Innowacji. Ma ona promować zachowania innowacyjne, toteż jest przyznawana niezależnie od tego, czy innowacja przechodzi do fazy realizacji końcowej, czy też nie. Innowatorzy są nagradzani za swoją śmiałość i determinację. Inny regularnie ogłaszany konkurs to Launchpad („Miękkie lądowanie”). Jego formuła nawiązuje do telewizyjnych programów Dragons' Den – jak zostać milionerem czy Shark Tank. W konkursie mogą startować zespoły pracowników, które mają ciekawe projekty warte wdrożenia w firmie. Prezentują swoje pomysły przed kolegium jurorów, które decyduje o przydzieleniu finansowania na dany projekt (25-100 tys. dol.).

FIRMA I PRAWO

cie pracownicy wypełniają ręcznie pocztowe druki potwierdzenia nadania, postanowiła zaproponować proste narzędzie informacyjne do zautomatyzowania tego procesu.

Niewątpliwie takie konkursy to doskonałe narzędzie pomagające mu usprawnić działanie firmy i łatwiej wyszukać miejsca, gdzie warto coś usprawnić. – Kiedyś do konkursu zgłosił się pracownik linii montażowej – opowiada menedżer w jednej z firm. – Zaproponował drobne usprawnienie: podniesienie linii montażowej. Zauważył bowiem, że on i jego koledzy borykają się z dolegliwościami, bo są zmuszeni do pracy w pozycji pochylonej. Stwierdził, że lepiej byłoby, gdyby wykonywali pracę na stojąco, ewentualnie z pomocą niewielkiego stołeczka. Usprawnienie okazało się bardzo dobrym rozwiązaniem.

Nie stagnacja, lecz akcja

Okazuje się, że wiele przyczyn niepowodzeń w wyzwalaniu kreatywności i innowacyjności pracowników leży po stronie pracodawcy. Prowadzone w firmach od wieków niekończące się programy racjonalizatorskie czy skrzynki na bliżej niesprecyzowane pomysły pracowników nie mają dziś racji bytu. Dziś życie toczy się szybko, dlatego wykrywają krótkie kampanie, w dodatku skierowane na konkretne efekty. Takie szybkie akcje, organizowane w związku ze ściśle sprecyzowanymi potrzebami, przynoszą nieszałonowe pomysły w krótkim czasie. Im bardziej doprecyzowany jest problem oczekujący rozwiązania, im ściślej określony budżet na realizację, tym przydatniejsze okazują się pomysły zgłaszane przez pracowników. Ważne, by nie krępować przy tym racjonalizatorów, wskazując drogę, jaką mają podążać. Trzeba im dać wolne pole do swobodnego myślenia. I pamiętać, że nie zawsze od razu uda się uzyskać doskonały produkt. Doświadczenie praktyków wskazuje, że pomysły rzadko wdrażane są w pierwotnej formie, ale mogą być doskonałą podstawą i impulsem do powstania dzieła wybitnego, w trakcie dopracowywania przy wykorzystaniu wiedzy i doświadczeń wielu innych osób.

Kompetentni jurorzy

Częstym błędem przy organizacji programów czy konkursów nakierowanych na innowacyjność i kreatywność pracowników jest powoływanie stałego jury (np. pod nazwą komitetu czy zespołu ds. innowacji), do którego zadań należy ocena wszystkich napływających pomysłów. Najprościej rzecz ujmując, ludzie ci mogą nie mieć dostatecznych kompetencji w wąskich dziedzinach, jakich dotyczą nowatorskie rozwiązania. Poza tym mogą się wypalić i znudzić ciągłym ocenianiem projektów, w które nie są osobiście zaangażowani. Zamiast tego warto dobierać grupy ekspertów do każdego projektu z osobna. Łatwiej wygłaskować wtedy szybką i rzetelną ocenę pomysłów oraz znaleźć osoby i zespoły zainteresowane dalszym życiem uznanych przez nie inicjatyw.

Wpadanie w czarną dziurę

Wiele uwagi warto poświęcać przekazywaniu pomysłodawcom informacji zwrotnych o zasadach i powodach nagradzania, a także o przyczynach odrzucenia konkretnych pomysłów. Najgorsze, co może spotkać autora innowacyjnego projektu, to milczenie. Brak reakcji i informacji o dalszych losach pomysłów działa demotywująco. Odrzucony wynalazca zapewne zrezygnuje ze zgłaszania kolejnych inicjatyw.

Niestety menedżerowie zapominają nagminnie, że okazywanie uznania jest najważniejszym, a jakże niewykorzystywanym motywatorem. Tymczasem także niemożliwe do wykorzystania pomysły warto skwitować dobrym słowem i wyjaśnieniem, dlaczego nie zostały wybrane. Potem można je zgromadzić w bazie inicjatyw, do której można zająrzeć później. Dla pracownika kluczowa jest świadomość, że jego wysiłek nie poszedł na marne.

Dawać wędkę, nie rybę

Kwestią trudną pozostaje sposób wynagradzania zwycięzców konkursów. Oczywiście jednorazowa nagroda pieniężna jest dla człowieka ważna i ma rację bytu, jednak długofalowe korzyści może przynieść inwestycja w kreatywnego pracownika. War-

FIRMY CHWAŁĄ SIĘ KONKURSAMI



MARCIN POZNAŃ

główny specjalista w departamencie public relations PGNiG SA

W ubiegłym roku zorganizowaliśmy pierwszy konkurs innowacyjności w ramach „Programu Rozwoju Innowacyjności”. Dotyczył usprawnień w obszarach geologia i górnictwo. Szukaliśmy innowacyjnych rozwiązań. Przy ocenie liczą się przydatność, opłacalność, a przede wszystkim efekt projektu. Od efektów zależy wysokość nagrody. Im większą oszczędność w skali roku może przynieść dany projekt, tym większa nagroda może trafić do autora pomysłu. Najwyższa to nawet 100 tys. zł, z możliwością zamiany na dofinansowanie studiów podyplomowych na jednej



WOJCIECH JABCZYŃSKI

rzecznik prasowy Orange Polska

Orange Polska od wielu lat prowadzi działania mające na celu budowanie kultury innowacyjności. Firma organizuje konkursy, programy i platformy społeczniowe angażujące pracowników, umożliwiające im zgłaszanie swoich pomysłów. Jednym z przykładów jest konkurs „Telekreator”, do którego pracownicy mogą zgłaszać pomysły w kilku kategoriach, odpowiadających bieżącym potrzebom firmy. Pomysły te są analizowane i oceniane przez grupę kilkudziesięciu ekspertów. Ważnymi kryteriami oceny są innowacyjność pomysłu, wartość dla firmy oraz możliwość wdrożenia go w praktyce. Raz w roku podczas gali ogłaszani są zwycięzcy najciekawszych projektów, którzy poza statuetkami otrzymują



RAFAŁ PAWEŁCZAK

wiceprezes zarządu KGHM Polska Miedź SA

KGHM Polska Miedź ma wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów wynalazczych. Regulacje dotyczące rozpatrywania i wdrażania rozwiązań innowacyjnych inicjowanych przez pracowników wewnątrz przedsiębiorstwa w formie projektów wynalazczych reguluje przede wszystkim Regulamin Giełdy Wynalazczości. Istnieją również formy usprawnień w postaci systemu zgłaszania inicjatyw czy program wewnętrzny „Dobre pomysły”. Każdy pracownik może zgłosić swój projekt czy pomysł usprawnienia urządzeń lub organizacji stanowiska pracy. Angażowanie

to dać mu dodatkowo szansę udziału w realizacji pomysłu, a przy okazji wspierać rozwój jego kariery. Istotne będzie wskazanie mu drogi zawodowej i zapewnienie przeszkolenia, które stanie się impulsem dalszego rozwoju i awansu w firmie. Bardzo istotne jest też zaangażowanie innych osób w realizację projektu i – to także ważne, a niedoceniane – okazywanie uznania także tym, którzy byli w procesie najbardziej aktywni lub z największym zaangażowaniem rozwijali pomysły innych. Jak pisze Henryk Bieniok we wspomnianym opracowaniu: „Firmy muszą nagradzać pracowników nie tylko za wydajność i jakość produkcji, ale także za kreatywność, czyli za ciągłe zgłaszanie nowych pomysłów. Istnieje przekonanie, że większość ludzi ma znacznie większe możliwości twórcze niż sądzimy i potrafi znacznie więcej zrobić, niż się od nich oczekuje”.

Błędy prawne

Firmy popełniają też inne błędy natury prawnej. Jeśli konkurs adresowany jest do pracowników, to zapominają, że zapisy kodeksu pracy mogą nie wystarczyć. Konieczne jest często odpowiednie uregulowanie kwestii praw autorskich – czy to w umowach o pracę, czy wręcz w osobnej umowie o wdrożenie.

Ci, którzy o umowach pamiętają, też nie zawsze potrafią ustrzec się przed takimi błędami, jak wpisywanie w nich niewłaściwych, niezgodnych z prawem klauzul.

Kluczem jest odpowiedni przygotowanie regulaminu takiego konkursu. A także przygotowanie odpowiednich umów z autorami najciekawszych pomysłów przed wdrożeniem wynalazku. 

z renomowanych uczelni europejskich. Kolejne konkursy będą ogłaszane nie częściej niż co pół roku. W różnych obszarach: od geologii i górnictwa poprzez administrację aż po inwestycje, ochronę środowiska czy sprzedaż i obsługę klienta. Efektem konkursu są bardzo konkretne rozwiązania, które pozwalają na zysk lub oszczędność dla spółki. Ostatnim zwycięskim projektem był automatyczny wrzutnik świec piniących wykorzystywanych w odwiertach przy wydobywaniu gazu. W uproszczeniu: woda złożowa wykorzystywana przy odwiertach w zetknięciu ze świecą piniącą zamienia się w pianę i wypływa na zewnątrz odwiertu. Opracowanie wrzutnika świec ma na celu zautomatyzowanie aplikowania świec piniących do odwiertu dla optymalizacji wydobywania i przedłużenia eksploatacji odwiertu oraz zwiększenia bezpieczeństwa pracy. Konkursy to rodzaj wewnętrznego crowdsourcingu, na którym spółka tylko może skorzystać. 

nagrody pieniężne w wysokości nawet 20 tys. zł. Rocznie w konkursie zgłaszanych jest ok. 300 projektów. Do tej pory odbyło się 14 edycji. W ubiegłym roku po raz pierwszy w historii dodatkowo nagrodzono pracowników za sześć patentów przyznanych przez Urząd Patentowy RP i Europejski Urząd Patentowy.

Mamy też międzynarodową platformę crowdsourcingową „Imagine with Orange”, dającą możliwość dzielenia się pomysłami, komentowania ich i głosowania na najciekawsze. Nie ogranicza się do pracowników firmy, ale jest otwarta na uczestników z zewnątrz. Nagrodami w kampaniach są coaching innowacji z ekspertami Orange w Paryżu lub boni pieniężny.

Z końcem lutego zakończyła się kampania „Cyfryzacja dla nauki”, której Orange Polska był inicjatorem i jednocześnie sponsorem. W kampanii tej zgłoszonych zostało 57 pomysłów z 9 krajów. W 2016 r. zrealizowanych zostało 10 kampanii. Największą popularnością cieszyły się: cyfryzacja dla klimatu (243 pomysły), cyfrowy sport (226 pomysłów) oraz świat bezpieczny dla kobiet (138 pomysłów). 

pracowników w poprawę funkcjonowania spółki ma też wymiar tożsamościowy: wiąże pracowników z firmą w realizacji misji, daje poczucie realizacji potrzeb pracowniczych, kreuje zespołową pracę. Procedura przebiega następująco: pracownik spółki wypełnia formularz zgłoszenia projektu. Opis zawarty w arkuszu zgłoszenia poddawany jest opiniowaniu przez specjalistów z poszczególnych jednostek organizacyjnych KGHM. Na podstawie zebranych opinii oraz na podstawie rekomendacji oddziału KGHM, którego projekt dotyczy, komisja wynalazczości podejmuje decyzję w sprawie danego rozwiązania, m.in. może je skierować do prób i badań, odmówić przyjęcia lub przyjąć bezpośrednio do wykorzystania. Obecnie testujemy w praktyce 15 projektów innowacyjnych (głównie wynalazczych) zgłoszonych przez pracownika. Jednym z projektów racjonalizatorskich, które przyjęto do stosowania, jest specjalny regulator biegu taśmny przenośników taśmowych w kopalni. 



JAKUB KUBALSKI

associate
w Kancelarii
Domański
Zakrzewski Palinka,
Praktyka IP&TMT

Jak zadbać o prawną stronę konkursów na pomysły

Nie wystarczy wypłata wynagrodzenia czy przekazanie nagrody dla autora zwycięskiego pomysłu. Jeżeli ten ma być wdrożony w praktyce, to trzeba zadbać, by przenieść na firmę prawa do wynalazku

Korzystając każdego dnia z rozsiągniętych w mniejszym lub większym nieladzie przedmiotów biurowego ekwipunku, rzadko myśli się o tym, jakie historie kryją się za ich powstaniem. Sekretarka, a później przedsiębiorca, Bette Nesmith Graham opracowała wynalazek „Papier w płynie” (ang. liquid paper), znany dziś powszechnie jako korektor. Rozszywacz, według legendy, został wynaleziony przez irlandzką gospodynię domową. Z kolei Spencer Silver z korporacji 3M przy okazji pracy nad formułą silnego spoiwa sporządził klej wielokrotnego użytku, o niskiej lepkości i wrażliwy na nacisk. Nie znalazł jednak dla niego zastosowania. Dopiero wiele lat później kolega Silvera z tej samej firmy, Arthur Fry, dowiedział się o wynalazku i zaczął prace na możliwym aplikacjach wykorzystaniem wynalazku. Pracował nad nimi w ramach programu innowacji 3M (ang. permitted bootlegging), który zakładał, że pracownicy mogą poświęcać część czasu pracy na własne projekty. W końcu Fry znalazł zastosowanie kleju Silvera – samoprzylepne zakładki wielokrotnego użytku, które nie niszczyły papieru, a jednocześnie

pozostawały na miejscu. To nic innego jak znane dziś powszechnie karteczki „Post-it”.

W ślad za sukcesem 3M podobne programy innowacji na przełomie XX i XXI w. zostały wprowadzone w wielu firmach, m.in. w Google. Z takich pracowniczych projektów wykluły się usługi Gmail, Google News, AdSense.

A zatem przyznanie pracownikom pewnej swobody twórczej w celu prowadzenia przez nich własnych projektów może skutkować opracowaniem niezwykle wartościowych technologii i wynalazków.

Zadbać o prawa do wynalazku

W interesie przedsiębiorcy jest oczywiście uzyskanie odpowiedniego tytułu do dysponowania prawami do przedmiotów stworzonych przez pracowników lub współpracowników firmy (albo też jakichkolwiek osób, które dostarczają mu tego typu pomysły, które będą potem w firmie wykorzystane). Zatem podjęcie przez przedsiębiorcę decyzji o wprowadzeniu programu innowacji wiązać się powinno z objęciem priorytetem kwestii nabycia praw własności intelektualnych do przedmiotów sporządzonych w ramach programu. Warto zatem zadbać o odpowiednio skonstruowane umowy z właściwymi zapisami w regulaminach.

Niezbędna jest przy tym forma pisemna umów. Zgodnie z art. 53 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 666 ze zm.; dalej: prawo autorskie, p.a.) umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

Również zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 1410 ze zm.; dalej: p.w.p.) umowa o przeniesienie prawa do uzyskania patentu na wynalazek, prawa ochronnego na wzór użytkowy albo prawa z rejestracji wzoru przemysłowego wymaga, pod rygorem nieważności, zachowania formy pisemnej.

Ustawa nie przewiduje możliwości przeniesienia autorskich praw majątkowych w innej formie ani praw do uzyskania patentu na wynalazek, prawa ochronnego na wzór użytkowy albo prawa z rejestracji wzoru przemysłowego. Nie można zatem dowodzić, że ustnie umówiliśmy się z twórcą dzieła na określone warunki.

Nie wystarczą zapisy z umowy o pracę

Wśród licznej grupy przedsiębiorców pokutuje przekonanie, że zawierając umowę o pracę, pracodawca nabywa wszelkie prawa własności intelektualnej pracownika niejako automatycznie. Niestety jest to duże uproszczenie, które może przynieść przedsiębiorcy daleko idące negatywne konsekwencje.

Istotnie – w przypadku pracowników istnieje ustawowa podstawa prawna dla korzystania z praw do wynalazków i innych przedmiotów – zarówno z autorskich praw majątkowych do utworów, jak i z praw do uzyskania patentu na wynalazek lub praw ochronnych na wzór użytkowy albo wzór przemysłowy (odpowiednio art. 12 ust. 1 oraz 74 ust. 3 prawa autorskiego oraz art. 11 ust. 3 p.w.p.).

OPINIA EKSPERTA

Trzeba pamiętać o przeniesieniu praw



DR ALEKSANDRA AULEYTNER

radca prawny, partner, szef Praktyki IP&TMT w Kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Mimo że przedsiębiorcy określają programy angażowania pracowników w usprawnienie i rozwój ich biznesu w bardzo różny sposób – to de facto wszystkie one sprowadzają się do tego, aby zachęcić pracowników do zgłaszania innowacji i pomysłów na rozwój czy optymalizację procesów. Ponieważ z punktu widzenia bezpieczeństwa prawnego organizacji niezwykle ważne jest skuteczne nabycie praw od danego pracownika do wdrożenia zaproponowanego rozwiązania, to dużą uwagę powinno się przyłożyć do konstruowania tych programów. Zwłaszcza na etapie przygotowywania samych dokumentów formalizujących program tak, aby z jednej strony były one możliwie szczelne, a z drugiej zrozumiałe i przejrzyste dla samych pracowników.

Obecnie dosyć wyraźnie można zaobserwować, że przedsiębiorcy interesują się tą tematyką – na poziomie wdrażania programów, ale również weryfikując dotychczas stosowane procedury pod kątem ich skuteczności. Wiele firm przeprowadza również audyty prawne w obszarze własności intelektualnej umożliwiające identyfikację konkretnych obszarów, które mogą dodatkowo budować wartość przedsiębiorstwa. Nie bez znaczenia jest tutaj również umiejętne wykorzystywanie mechanizmów wsparcia rozwijania programów B+R.

Błędy dotyczące praw własności intelektualnej

Najczęściej popełniane przez twórców programów i regulaminów

- BRAK UREGULOWANIA KWESTII PRAW DO WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ**
Przedsiębiorcy często zapominają, że nieuregulowanie kwestii praw autorskich/praw własności przemysłowej znacznie utrudni lub nawet uniemożliwi korzystanie z pomysłów/rozwiązań zaproponowanych przez pracowników.
- BRAK OKREŚLENIA PÓŁ EKSPLOATACJI**
Jedną z najczęściej powielanych klauzul w umowach/regulaminach jest: „(...) a XYZ nabywa autorskie prawa majątkowe na wszelkich znanych polach eksploatacji. Sama umowa z takim postanowieniem będzie ważna, lecz to przedsiębiorca będzie musiał w razie sporu udowodnić, że dane pole eksploatacji, np. rozpowszechnianie w druku, było również objęte umową.
- PROBA PRZENIESIENIA PRAW OSOBISTYCH**
„XYZ nabywa autorskie prawa majątkowe i osobiste (...)” – to postanowienie w części odnoszącej się do praw osobistych nie będzie skuteczne, albowiem zgodnie z prawem twórca nie może przenieść na inną osobę/podmiot swoich praw osobistych, czyli np. prawa do oznaczania utworu swoim imieniem i nazwiskiem.
- ZANIŻANIE WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA**
Zdarza się, że organizatorzy stosują klauzule, które określają wprost górny pułap wynagrodzenia. Przykładowo: „W zamian za nabycie praw do wynalazku wypłaca się wynagrodzenie w kwocie od 1 tys. do 10 tys. zł”. Samo postanowienie, choć wydaje się poprawne, w praktyce może powodować, że twórca w razie osiągnięcia przez przedsiębiorcę korzyści nieproporcjonalnej do wynagrodzenia może domagać się ustalenia wynagrodzenia uzupełniającego.

W art. 12 prawa autorskiego ustawodawca umożliwiła dość sprawnie nabycie autorskich praw majątkowych, bez konieczności zawierania dodatkowej umowy cesji tych praw. Zgodnie z ust. 1 tego artykułu, jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

Podobnie wynika z art. 11 ust. 3 p.w.p., który mówi, że w razie dokonania wynalazku, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy albo z realizacji innej umowy prawo do uzyskania patentu na wynalazek albo prawa ochronnego na wzór użytkowy, jak również prawa z rejestracji wzoru przemysłowego przysługują pracodawcy lub zamawiającemu, chyba że strony ustaliły inaczej.

Ale uwaga! Trzeba jednak stanowczo podkreślić, że ów tytuł prawny dotyczy tylko konkretnych i precyzyjnie określonych praw do:

- przyjętych przez pracodawcę utworów stworzonych w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy oraz
- wynalazków, wzorów użytkowych i przemysłowych stworzonych lub sporządzonych w wyniku wykonywania przez twórcę obowiązków ze stosunku pracy lub innych umów.

Ustawowy tytuł do korzystania z praw własności intelektualnej pracowników niejednokrotnie jest niewystarczający dla osiągnięcia zamierzeń nabywcy praw. Skutkować to może ryzykiem nieuzyskania potencjalnego przychodu z dysponowania tymi prawami z powodu braku możliwości ich sprzedaży lub licencjonowania.

Zakres obowiązków

Zatem jeżeli zdecydujemy się wykorzystać innowacyjny pomysł w praktyce, to trzeba sprawdzić, czy jego opracowanie nie wykraczało poza sferę obowiązków pracownika.

Jak wspomniano, z art. 12 ust. 1 p.a. wynika, że podstawowym warunkiem dla nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego jest stworzenie takiego utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. W przypadku wynalazku, wzoru użytkowego i wzoru przemysłowego źródłem tych obowiązków może być również inna umowa, np. o dzieło lub zlecenie.

Inaczej będzie jednak, jeśli stworzenie takiego wynalazku wykraczało poza sferę obowiązków pracowniczych. Dla przykładu, jeżeli sekretarka, której obowiązki pracownicze zostały określone jako prowadzenie czynności sekretarskich, opracuje projekt szaty graficznej strony internetowej firmy, to pracodawca nie nabydzie autorskich praw majątkowych do takiego utworu.

Podobnie rzecz się ma w sytuacji, w której prezes zarządu (który najczęściej nie ma ściśle określonego zakresu obowiązków) stworzy wynalazek. Wówczas spółka, dla której pracuje lub z którą współpracuje na zasadzie umowy o świadczenie usług, nie nabydzie prawa do zgłoszenia tego wynalazku do ochrony patentowej.

Aby zapewnić przedsiębiorcy nabywanie tych uprawnień, zasadna jest rozważa i ściśle określanie w każdym przypadku obowiązków pracownika lub współpracownika. Oczy-

wiście opisy niektórych stanowisk pracy lub obowiązków w sposób wystarczający wskazują, że osoba pełniąca daną rolę ma za zadanie tworzenie utworów lub sporządzanie wynalazków i wzorów, np. grafik komputerowy, programista, choreograf, projektant maszyn. Nie oznacza to jednak, że rozważając kwestię praw własności intelektualnej, można poprzestać na opisie stanowiska.

Trzeba pamiętać, że w przypadku programów czy konkursów na innowacje ustanowienie prawidłowo skonstruowanych wzorów umów o pracę i umów cywilnoprawnych to dopiero połowa drogi. Warte podkreślenia jest podstawowe założenie programów innowacji, zgodnie z którym pracownicy każdego szczebla mogą zaproponować lub zaprojektować usprawnienie, produkt lub usługę. To założenie niesie ze sobą istotne implikacje prawne, albowiem nie wszyscy pracownicy mają zakres obowiązków określony w taki sposób, by pracodawca nabył odpowiednie prawa do innowacyjnego rozwiązania.

Powyższe oznacza, że może być uzasadnione sporządzenie odrębnego wzoru umowy, na podstawie której przedsiębiorca nabywałby prawa do innowacyjnego rozwiązania w najpełniejszym zakresie dozwolonym przez prawo. Umowa taka nie doszłaby się w ogóle do kwestii zakresu obowiązków pracownika, lecz miała by za przedmiot konkretny projekt, schemat, opracowanie lub opis rozwiązania.

Pola eksploatacji utworów – ryzyko pracodawcy

Jedną z istotnych kwestii, o której powinien pamiętać przedsiębiorca podpisujący umowę przeniesienia praw do dzieła, jest określenie pól eksploatacji. Chodzi o to, aby dokładnie wymienić w niej, w jaki sposób pracodawca będzie chciał dany utwór, wynalazek, pomysł wykorzystać.

Oparcie się jedynie na ustawowej podstawie korzystania z autorskich praw majątkowych niesie ze sobą dużą dozę niepewności co do treści tych uprawnień, tj. co do pól eksploatacji – utrwalania, zwielokrotniania, najmu, rozpowszechniania m.in. w internecie.

W sposób oczywisty brak pewności może stanowić o ograniczeniach lub braku możliwości dysponowania prawami. Ryzyko to można wyeliminować poprzez określenie w umowie pól eksploatacji.

Brak wskazania pól eksploatacji obciąża korzystającego (pracodawcę) ciężarem dowodu, że korzystanie z utworu jest zgodne z przeznaczeniem utworu oraz przyjętymi zwyczajami. Zgodnie bowiem z art. 41 ust. 2 prawa autorskiego umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych lub umowa o korzystanie z utworu obejmuje pola eksploatacji wyraźnie w niej wymienione.

Kiedy mamy do czynienia z odmiennym polem eksploatacji? Wskazówką w tym zakresie są art. 50, art. 74 ust. 4, art. 86 ust. 1 pkt 2 prawa autorskiego.

Twórca wpisów na bloga korporacyjnego może być np. przekonany o tym, że jego wpisy znajdują się jedynie na stronie internetowej przedsiębiorcy. Tym samym, w sytuacji braku szczegółowych postanowień o polach eksploatacji, przedsiębiorca może rozpowszechniać te wpisy jedynie na blogu. Ewentualne dodatkowe korzystanie z tych utworów, np. w formie wydawnictwa książkowego, powinno być przedmiotem odrębnych postanowień umownych o polach eksploatacji.

Uzasadnione może być określanie w umowie przenoszącej prawa do innowacji również konkretnych technologii, w ramach których wykorzystywanie utworów może mieć miej-

Co w umowie z autorem usprawnienia

ZALECANE BYŁOBY, ABY ZAWIERAŁA ONA POSTANOWIENIA O:

- ✓ nabyciu praw na konkretnych polach eksploatacji,
- ✓ zobowiązaniach co do rozporządzania prawami na przyszłych polach eksploatacji, nieznanych w chwili zawierania umowy,
- ✓ prawach zależnych,
- ✓ prawach osobistych.

AGP

FIRMA I PRAWO

sce, np. nośniki video, taśma świetlająca, magnetyczna i dysk komputerowy, DVD, dyskietka, taśma magnetyczna, klisza fotograficzna, płyta analogowa, płyta kompaktowa, CD, CD ROM, CD-R, CD-RW, video CD, mini disc oraz odtwarzacze MP3.

Postęp techniczny nie stoi jednak w miejscu. Może się okazać, że pracodawca zechce wykorzystać innowację na innym polu, które w chwili podpisywania umowy jeszcze nie istniało. Jednak uważa! Przy obejmowaniu postanowieniami umownymi kwestii pół eksploatacji mających powstać w przyszłości należy zachować szczególną rozważność. Ustawa bowiem wskazuje, że umowa może dotyczyć tylko pół eksploatacji znanych w chwili zawierania umowy (art. 41 ust. 4 p.a.).

Umowy funkcjonujące w obrocie niekiedy zawierają postanowienia, zgodnie z którymi nabywca zobowiązuje twórcę do przeniesienia autorskich praw majątkowych na przyszłych polach eksploatacji za wynagrodzeniem określone w chwili zawarcia umowy, np. 100 zł. Podstawową wątpliwością w tego typu rozwiązaniu jest brak pewności o wartości tych nowych pół eksploatacji w chwili zawierania umowy. W praktyce tego typu postanowienia zastępowane są innymi rozwiązaniami, np. opartymi na prawie pierwokupu.

Trzeba też pamiętać, że zgodnie z art. 45 prawa autorskiego jeżeli umowa nie stanowi inaczej, twórca przysługuje odrębne wynagrodzenie za korzystanie z utworu na każdym odrębnym polu eksploatacji. Dlatego też kwestię też warto uściślić w umowie dotyczącej wdrożenia pomysłu.

Regulacja praw zależnych

Ustawowy tytuł nabycia autorskich praw majątkowych nie obejmuje swoim zakresem prawa zezwalania na wykonywanie zależnego prawa autorskiego (art. 46 p.a.), które służy do tworzenia tłumaczeń, przeróbek, adaptacji utworu pierwotnego. W celu umożliwienia pracodawcy tworzenia takich opracowań potrzebne jest dodatkowe postanowienie umowne, mające na celu uzyskanie od twórcy prawa do wykonywania i zlecania wykonywania praw zależnych osobom trzecim.

Brak postanowień o prawach zależnych może uniemożliwić nabywcy autorskich praw majątkowych tworzenia modyfikacji pierwotnego utworu. Twórca projektu architektonicznego może np. sprzeciwić się zmianom polegającym na dobudowaniu kolejnego piętra budowli lub wprowadzeniu innego rozkładu lokali.

Prawa osobiste – niezbywalne

Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku autorskich praw osobistych. Jakkolwiek zezwolenie się lub zbycie tych praw jest niemożliwe (art. 16 ust. 1 p.a.), to jednak orzecznictwo dopuszcza stosowanie postanowień umownych, na podstawie których twórca zobowiązuje się do niewykonywania swoich autorskich praw osobistych. Zgodnie bowiem z orzecznictwem,

OPINIA EKSPERTA

Nie zapomnij o ochronie prywatności



MICHAŁ KLUSKA

advokat, associate, Praktyka IP&TMT w Kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

Z tematyką realizowania projektów zgłaszanych przez pracowników wiąza się również często dwa pojęcia: privacy by design oraz privacy by default. Wymuszają one na wszystkich administratorach danych obowiązek uwzględnienia ochrony danych i prywatności na każdym etapie tworzenia oraz istnienia technologii obejmującej ich przetwarzanie. Ponieważ to w zdecydowanej większości przypadków przedsiębiorca (pracodawca) będzie administratorem danych osobowych, nowe regulacje europejskie (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 27 kwietnia 2016 r. nr 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych, tzw. RODO; Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1) wymagają, aby wszędzie tam, gdzie projekty dotyczą/opierają się na danych osobowych, uwzględniać kwestie ochrony prywatności już w fazie projektowania rozwiązania. ☺☺



w tym w szczególności z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 maja 2007 r. (sygn. akt I Aca 668/06): „Co do zasady wskazane prawa autorskie [osobiste – przyp. autora] powodowi jako przedsiębiorcy z oczywistych względów zatem nie przysługują. Doktryna przyjmuje jednak, że przy zachowaniu zasady niezbywalności dopuszczalne są czynności polegające na zrzeczeniu się wykonywania tych praw, które nadal pozostają przy twórcy. Czynności takie podlegają szczególnie ostrym kryteriom oceny i są odwoływalne (por. P. Białecki «Zasada jednolitej ochrony praw osobistych twórcy na tle komercjalizacji prawa autorskich», zeszyt 83, Prace z wynalazczości i ochrony (...), S. Sołtyński «Dysponowanie autorskimi uprawnieniami osobistymi», Ossolineum 1985)».

Własność intelektualna w umowach cywilnoprawnych

Na marginesie warto dodać, że umowy cywilnoprawne różnią się od umów o pracę pod wieloma względami. Różnice te przejawiają się też na polu praw własności intelektualnej.

Na podstawie ustawowego tytułu prawnego zleceniodawca zlecający usługi lub zamawiający dzieło nabywa prawa do uzyskania patentu na wynalazek lub praw ochronnych na wzór użytkowy albo wzór przemysłowy, jeżeli wykonywanie takich przedmiotów praw należy do obowiązków zleceniodawcy, wykonawcy usług lub dzieła.

Sprawa jednak ma się inaczej w przypadku autorskich praw majątkowych. W celu nabycia tych praw należy zawrzeć odpowiednie postanowienia w umowie.

Projekty racjonalizatorskie

Programy innowacji niejednokrotnie mają za przedmiot projekty racjonalizatorskie, czyli pewne innowacyjne usprawnienia lub rozwiązania nadające się do wykorzystania w przedsiębiorstwie, a które nie kwalifikują się do ochrony patentowej lub jako prawa ochronne. Prawo wymaga, aby regulaminy racjonalizacji zawierały określoną treść, tj. co najmniej jakie rozwiązania i przez kogo dokonane uznaje się w przedsiębiorstwie za projekty racjonalizatorskie, a także sposób załatwiania zgłoszonych projektów i zasady wynagradzania twórców tych projektów.

Co istotne, z racji tego, że projekty racjonalizatorskie co do zasady nie są objęte prawami podmiotowymi (jakimi są prawa autorskie i prawa własności przemysłowej), należy poszukiwać innego sposobu ochrony przedsiębiorcy przed wykorzystaniem projektu racjonalizatorskiego przez konkurencję. Taką ochronę można uzyskać poprzez kwalifikację projektów jako tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zawiązanie pracowników zobowiązaniem do zachowania w poufności informacji związanych z projektem racjonalizatorskim oraz jego wdrożeniem u przedsiębiorcy.

Zalecany audyt

Po wdrożeniu odpowiednich wzorów umów do standardowego obiegu oraz w ramach szczególnych programów innowacji nadal mogą pozostawać pewne przedmioty, które nadają się do ochrony prawami własności intelektualnej, lecz nie zostały jako takie zidentyfikowane.

Przykładowo, szeregowy pracownik taśmy produkcyjnej samodzielnie opracował, wdrożone następnie, rozwiązanie, które pozwala zaoszczędzić 10 proc. materiałów przy utrzymaniu wydajności taśmy. Jednakże prawa do tego rozwiązania nie zostały nabyte przez pracodawcę, gdyż czynności związane z opracowaniem tego typu rozwiązań pozostają poza zakresem obowiązków pracowniczych, a ów pracownik nie skorzystał z możliwości zgłoszenia swojego opracowania w ramach programu innowacji pracowniczych.

W celu identyfikacji tego typu innowacji, celowe może być prowadzenie pogłębianych wywiadów z kierownikami poszczególnych zespołów lub jednostek w ramach audytu praw własności intelektualnej. Niekiedy może się okazać, że wdrożona technologia, produkt lub usługa jest na tyle cenna, że inni przedsiębiorcy z chęcią zapłaciliby za możliwość wdrożenia takiego rozwiązania w swoim przedsiębiorstwie.

Wynagrodzenie twórców a uzyskane korzyści

Ustawodawstwo odnoszące się zarówno do autorskich praw majątkowych, jak i do wynalazków, wzorów użytkowych i przemysłowych ustanawia bezwzględnie obowiązujące normy odnośnie do prawa do podwyższenia wynagrodzenia twórcy w przypadku rażącej dysproporcji między wynagrodzeniem twórcy a korzyściami nabywcy autorskich praw majątkowych lub licencjodawcy (art. 44 p.a.) lub jeżeli korzyści osiągnięte przez przedsiębiorcę okazywały się znacząco wyższe od korzyści przyjętych za podstawę do ustalenia wypłaconego wynagrodzenia (art. 23 p.w.p.).

Postanowienia umowne sprzeczne z tymi normami, m.in. o zrzeczeniu się roszczeń, mogą okazać się nieskuteczne. Tym samym, jeżeli wynagrodzenie twórcy utworu lub osoby, która opracowała wynalazek, wzór użytkowy lub przemysłowy, jest rażąco niskie wobec korzyści nabywcy praw do tych przedmiotów własności intelektualnej, można się spodziewać roszczeń o podwyższenie wynagrodzeń. Te korzyści są definiowane szeroko, nie tylko jako korzyści wyłącznie związane ze wzrostem przychodów lub zmniejszeniem kosztów.

Zwrócić należy uwagę na poprawę bezpieczeństwa obsługi wyrobu strony pozwanej poprzez zastosowanie rozwiązań objętych wynalazkiem powoda, a także na zwiększenie wygody operatora. Poprawiło to niewątpliwie wydajność pracowników oraz zmniejszyło ryzyko wypadków przy pracy – ocenił sąd. Te wszystkie okoliczności dały sądowi podstawę do uznania, że ustalone przez sąd I instancji wynagrodzenie nie jest odpowiednie i nie spełnia kryterium „sprawnej proporcji do korzyści przedsiębiorcy z wynalazku”. „Chodzi bowiem – jak trafnie podnosi powód – o wszelkie korzyści, jakie uzyskał przedsiębiorca z wynalazku pracownika, a nie tylko takie, jakie wziął pod uwagę sąd I instancji” – podkreślono w uzasadnieniu sądu apelacyjnego.

Dostęp do dokumentacji

Należy również mieć na względzie uprawnienia twórcy do dostępu do dokumentacji, na której jest oparte jego wynagrodzenie, np. księgi rachunkowe, rachunek zysków i strat. Artykuł 47 prawa autorskiego wyraźnie mówi, że jeżeli wynagrodzenie twórcy zależy od wysokości wpływów z korzystania z utworu, to twórca ma prawo do otrzymania informacji i wglądu w niezbędny zakres dokumentacji mającej istotne znaczenie dla określenia wysokości tego wynagrodzenia.

Wyobraźmy sobie, że informatyk stworzył silnik graficzny do gier komputerowych. Przedsiębiorca określił, że będzie on wynagradzany poprzez udział w przychodach z licencjonowania silnika w kwocie 7,5 proc. opłat licencyjnych zapłaconych przez licencjodawców. Twórca ma możliwość żądania dostępu do informacji, na podstawie których obliczana jest jego wynagrodzenie, tj. dostępu do danych o zapłaconych pracodawcy opłatach licencyjnych. W razie problemów w uzyskaniu tych informacji może skorzystać z pomocy sądu. ☺☺

