

Pracodawcy nie dbają o prawa majątkowe do utworów

Firmy, zdając się na przepis ustawy, **nie wpisują do umów o pracę obowiązku tworzenia dzieł**. Pozbawiają się tym samym prawa zarządzania nimi i zarabiania na nich



Jarosław Konecko
senior associate z kancelarii
Domański Zakrzewski Palinka

Zasadą jest, że jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie zawierają odmiennych regulacji, to prawo do utworów stworzonych przez pracownika w ramach stosunku pracy nabywa pracodawca. Nabycia majątkowych praw autorskich dokonuje się poprzez przyjęcie utworu przez zatrudniającego. Tak wynika z art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (dalej: u.p.a.).

Pracodawcy, zdając się na ten przepis i zakładając automatyczne przejście na nich praw autorskich, rezygnują z regulowania w umowach o pracę kwestii przeniesienia przez pracowników praw autorskich do utworów stworzonych przez nich w trakcie zatrudnienia. Poniżej przedstawiamy powody, dla których takie zachowanie może się okazać niekorzystne dla firmy i jakie zagrożenia wiążą się z taką praktyką.

ZAGROŻENIE 1

Brak praw do utworów stworzonych przez osoby niezobowiązane umową o pracę do twórczości

Wyjaśnienie

Niezbędną przesłanką dla nadania utworowi charakteru pracowniczego i tym samym objęcia go przeniesieniem na pracodawcę zgodnie z art. 12 ust. 1 u.p.a. jest stworzenie go w wyniku wykonywania obowiązków służbowych. Innymi słowy, obowiązek wykonywania utworów powinien wynikać wprost z treści umowy o pracę, a stworzenie danego dzieła powinno być zawarte w zakresie obowiązków pracownika.

Tymczasem w praktyce wynika, iż znaczna część istotnych dla pracodawców utworów (takich jak logotypy, znaki towarowe, utwory wzornictwa przemysłowego, reklamy czy programy komputerowe) została stworzona przez pracowników, których zakres obowiązków pracowniczych nie obejmował w żaden sposób tworzenia utworów (np. menedżerów, członków zarządu). Zatem do utworów stworzonych przez takich pracowników nie będzie więc miało zastosowanie domniemanie z art. 12 ust. 1 u.p.a. Oznacza to, że autorskie prawa majątkowe do tych utworów pozostaną przy tych twórcach-pracownikach i nie przejdą na pracodawców. Taka sytuacja pozbawia częstokroć firmy praw do cennych dla nich aktywów (jak np. prawo do projektu graficznego firmy czy marki). Ponadto rodzi ryzyko związane z ewentualnymi roszczeniami pracowników-autorów o wynagrodzenie z tytułu naruszenia autorskich praw majątkowych,

podnoszonymi zazwyczaj po ustaniu zatrudnienia.

ZAGROŻENIE 2

Niepewność co do zakresu praw nabytych

Wyjaśnienie

Nawet w przypadku skutecznego nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych na podstawie art. 12 ust. 1 u.p.a. mogą powstać wątpliwości co do zakresu takiego nabycia. Nabycie praw następuje bowiem w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Oznacza to, iż nie ma ono charakteru pełnego, a autorskie prawa majątkowe do utworu będące poza granicami wynikającymi z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron pozostają przy twórcy-pracowniku.

Co więcej, w razie zainicjowanego przez pracownika sporu sądowego co do konkretnego sposobu korzystania z utworu przez pracodawcę, to zatrudniającego musi udowodnić, że nabycie prawa na kwestionowanym polu eksploatacji wynika z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Biorąc pod uwagę już samą okoliczność istnienia sporu, przeprowadzenie takiego dowodu nie wydaje się łatwe, szczególnie w zakresie wykazania zgodnego zamiaru stron. Jeśli zaś z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron wynika wyraźne wąskie zakres korzystania z dzieła przez firmę, to nabycie praw w zakresie szerszym wymaga zawarcia z twórcą (pracownikiem) odrębnej pisemnej umowy o przeniesieniu autorskich praw majątkowych w odniesieniu do konkretnych pól eksploatacji. Zgodnie bowiem z art. 41 ust. 2, art. 53 i art. 64 u.p.a. przeniesienie autorskich praw majątkowych obejmuje wyłącznie pola eksploatacji wyraźnie wymienione w pisemnej umowie.

Uwaga! Wyjątek dotyczy art. 74 ust. 3 u.p.a., zgodnie z którym pracodawca nabywa całość majątkowych praw autorskich do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Oznacza to, że służy mu prawo korzystania i rozporządzania tym utworem na wszystkich polach eksploatacji bez konieczności zawierania odrębnych umów.

ZAGROŻENIE 3

Niemożliwość wykonywania zależnego prawa autorskiego

Wyjaśnienie

Zależne prawo autorskie zostało zdefiniowane jako prawo twórcy do zezwalania na rozporządzanie i korzystanie z opracowań jego utworu (art. 2 ust. 2 u.p.a.). Z kolei zgod-

nie z art. 46 u.p.a., jeżeli umowa nie stanowi inaczej, twórca zachowuje wyłączne prawo zezwalania na wykonywanie zależnego prawa autorskiego, mimo że w umowie postanowiono o przeniesieniu całości autorskich praw majątkowych. O ile więc na podstawie art. 12 ust. 1 u.p.a. z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron można by wykażać, że pracodawca nabył pełnię autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków służbowych, o tyle nie można skutecznie dowieść, że na pracodawcę przeszło wyłączne prawo zezwalania na wykonywanie zależnego prawa autorskiego.

Tak więc zatrudniający, który zamierza korzystać w obrocie z dokonanych przez siebie lub na swoje zlecenie opracowań utworu pracowniczego, powinien uzyskać dodatkowo zezwolenie pracownika-twórcy na takie korzystanie. Innym rozwiązaniem jest zawarcie z nim osobnej umowy zezwalającej pracodawcy na wykonywanie zależnego prawa autorskiego lub też przenoszącej na niego wyłączne prawo zezwalania na wykonywanie zależnego prawa autorskiego.

ZAGROŻENIE 4

Wykonywanie autorskich praw osobistych przez pracowników

Wyjaśnienie

Pracodawca może nabyć tylko autorskie prawa majątkowe do utworów stworzonych przez jego pracowników (art. 12 ust. 1 u.p.a.). Przy twórcy pozostają niepodlegające zrzeczeniu się lub zbyciu autorskie prawa osobiste, takie jak prawo do: autorstwa utworu, oznaczenia utworu swoim nazwiskiem lub pseudonimem, udostępniania utworu anonimowo, nienaruszalności treści i formy dzieła, rzetelnego wykorzystania utworu, decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności oraz nadzoru nad sposobem korzystania z dzieła.

Dodatkowo trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 49 ust. 2 u.p.a., nawet jeśli pracodawca nabył całość autorskich praw majątkowych do twórczości pracowniczey, nie może on, bez zgody twórcy, dokonywać zmian w utworze. Wyjątek dotyczy sytuacji, gdy zmiany są spowodowane oczywistą koniecznością, a twórca nie miałby słusznej podstawy im się sprzeciwić.

Częstą praktyką jest umieszczanie w umowach z twórcami postanowienia zobowiązującego twórcę do niewykonywania przysługujących mu autorskich praw osobistych lub ich wykonywania w sposób niezakłócający korzystanie z utworu przez nabywcę. Warto przy tym jednak dodać, że takie zobowiązanie pracownika-twórcy można uzyskać jedynie

poprzez umieszczenie stosownych postanowień w umowie o pracę lub zawarciu osobnej umowy.

ZAGROŻENIE 5

Uzależnienie nabycia praw do utworu od jego przyjęcia

Wyjaśnienie

W praktyce w umowie strony określają moment przeniesienia na nabywcę autorskich praw majątkowych. Zazwyczaj jest to chwila przekazania utworu lub jego przyjęcia czy też moment zapłaty wynagrodzenia na rzecz twórcy. Z kolei z art. 12 ust. 1 u.p.a. wynika, że pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe z chwilą przyjęcia utworu, a więc później niż w momencie jego przekazania przez twórcę. Nabycie praw przez pracodawcę jest ponadto uzależnione od złożenia przez niego, po zapoznaniu się z utworem, oświadczenia o jego przyjęciu. Jeżeli zatrudniający nie zawiadomi twórcy w terminie 6 miesięcy od dostarczenia utworu o jego nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym terminie, uważa się, że twórca został przyjęty bez zastrzeżeń (art. 13 u.p.a.).

Uwaga! Wyjątek dotyczy programów komputerowych. W tym przypadku pracodawca nabywa prawa do programu już w chwili ich powstania (tj. ustalenia programu komputerowego). Zatem nie musi składać oświadczenia o przyjęciu dzieła (art. 74 ust. 3 u.p.a.).

ZAGROŻENIE 6

Możliwość powrotu praw autorskich do twórcy

Wyjaśnienie

Wreszcie należy zwrócić uwagę, że jeżeli pracodawca w okresie 2 lat od daty przyjęcia utworu nie przystąpi do jego rozpowszechniania, twórca może wyznaczyć mu na piśmie odpowiedni termin na rozpowszechnienie dzieła. Po bezskutecznym upływie wskazanego terminu prawa uzyskane przez pracodawcę wraz z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalono, powracają do twórcy, chyba że umowa stanowi inaczej (art. 12 ust. 2 u.p.a.). Przepis ten chroni interesy pracownika i odbiega od rynkowego standardu postanowień umów o przeniesienie autorskich praw majątkowych.

Podstawa prawna

Art. 12, 13, art. 41 ust. 2, art. 53, 64, art. 74 ust. 3 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawach autorskich i prawach pokrewnych (t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 90, poz. 631 ze zm.).