

Pracodawca skorzysta

Zagadnienie własności intelektualnej wyłania się na tle prawa pracy wówczas, gdy efektem pracy osoby zatrudnionej jest utwór w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z 4 lutego 1994 r. (dalej: „u.pr.aut.” lub „Ustawa”). Zjawisko to jest powszechne w szczególności wobec zawodów cechujących się kreatywnością, takich jak fotograf robiący zdjęcia czy architekt wykonujący projekty. Dochodzi wówczas do konfrontacji dwóch różnych dziedzin prawa tj. prawa pracy, w którym co do zasady praca świadczona jest na rzecz pracodawcy, oraz prawa autorskiego, w którym prawa do efektu pracy, jakim jest utwór, przysługują twórcy. Jakie rozwiązanie tego problemu zaproponowano w prawie autorskim?

Zgodnie z art. 12 u.pr.aut., „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”. Pod powyższym przepisem kryje się szereg wymogów, które muszą zostać spełnione, aby to pracodawca nabył prawa majątkowe do efektu twórczości pracownika. I tak, w pierwszej kolejności należy ustalić, czy efekt określonych działań pracownika stanowi w ogóle utwór pracowniczy w rozumieniu Ustawy (a w konsekwencji czy pracodawca nabędzie do niego prawa), czy też utworem takim nie jest. W tym kontekście pojawia się przede wszystkim problem „współpracy” pracownika z pracodawcą przy tworzeniu dzieła. Istotą stosunku pracy jest bowiem wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy i stosowanie się do wydawanych przez niego poleceń. Aby można było z kolei rozpatrywać kwestię utworu pracowniczego, dzieło które powstało, musi być zgodnie z przejawem działalności twórczej o indywidualnym charakterze. Jeżeli zatem pracodawca w sposób bardzo aktywny będzie wpływał na efekty pracy pracownika (decydując o praktycznie wszystkich istotnych elementach dzieła tj. sposobie jego wykonania, użytych materiałach, dokładnym kształcie etc.), może zdarzyć się, że pracownik pozbawiony zostanie swobody twórczej, a tym samym stworzo-



MACIEJ PIETRZYCKI
radca prawny
kancelaria KSP
Legal & Tax Advice



DARIA WOJTCZAK
prawnik
kancelaria KSP
Legal & Tax Advice

ne przez niego dzieło nie będzie stanowiło utworu w rozumieniu Ustawy¹.

Dalej, ustawa precyzuje również, że utwór ma powstać w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Podstawą tych obowiązków nie musi być tylko umowa o pracę ale również regulamin pracy, wewnętrzne ustalenia lub polecenia wydawane przez pracodawcę. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z 8 listopada 2012 r. (sygn. akt I ACA 602/12) wskazał, że „chodzi o przypadki, gdy stworzenie danego dzieła należało do obowiązków pracownika, czy to sprecyzowanych w umowie o pracę czy bezpośrednich poleceniach służbowych, które muszą jednak pozostawać w granicach obowiązków pracowniczych twórcy.” Tym samym, jeżeli pracownik stworzy określony utwór zupełnie poza zakresem swoich obowiązków, to nie będziemy mieli do czynienia z utworem pracowniczym. Co ciekawe, bez znaczenia pozostaje okoliczność, czy utwór przygotowany został w godzinach pracy oraz w miejscu przeznaczonym na pracę, jak również czy do jego stworzenia pracownik wykorzystał mienie należące do pracodawcy. Dla przykładu, jeżeli grafik komputerowy napisze w pracy wiersz na powierzonym mu komputerze pracowniczym, to nie będzie to utwór pracowniczy.

Tu pojawia się jednak kolejne zagadnienie, a mianowicie czy o utworze pracowniczym można mówić wyłącznie wówczas, gdy został on stworzony przez osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę² czy też chodzi także o inne podstawy kreujące stosunek pracy, wymienione w art. 2 Kodeksu Pracy, tj. m.in. powołanie, wybór lub mianowanie³. Orzecznictwo nie zajęło wyraźnego stanowiska w tym zakresie, z kolei w doktrynie prawniczej istnieją dwa przeciwne stanowiska. Nie przychylając się wyraźnie do żadnego z nich uważamy, że ustawodawca powinien doprecyzować te – podstawową przecież – kwestię. Poza sporem pozostaje jednak fakt, że powszechnie stosowane umowy zlecenia czy umowy o dzieło są umowami cywilnoprawnymi i nie stanowią podstawy

¹ Strzałkowski Przemysław, *Wybrane zagadnienia dotyczące utworów pracowniczych*, Monitor Prawa Pracy nr 4, 2014, str. 188–189

² *ibidem*.

³ Prawo autorskie, red. Ferenc – Szydelko, wyd.2, 2014.

z utworu pracownika

stosunku pracy, a zatem w ramach ich realizacji nie może dojść do powstania utworu pracowniczego.

Omówienia wymaga także moment przejścia na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu. Zacytowany wyżej przepis art. 12 u.pr.aut. w sposób wyraźny stanowi, że pracodawca nabywa prawa majątkowe do utworu z chwilą jego przyjęcia, a zatem do tego czasu prawa te pozostają przy pracowniku (twórcy). Brak jednak uregulowania co do formy takiego „przyjęcia”. Skoro tak, to uznać należy, że nie jest w tym zakresie wymagana forma pisemna, a wystarczy oświadczenie ustne. Skuteczne przyjęcie utworu przez pracodawcę jest o tyle istotne, że w sytuacji gdyby pracownik zdecydował się w ogóle nie oddać utworu, to prawa majątkowe będą należeć niezmiennie do niego i nie przejdą na pracodawcę (choć oczywiście może to się spotkać z dezaprobatą ze strony pracodawcy i zakończeniem relacji pracowniczej).

Należy w tym kontekście zwrócić także uwagę na art. 13 u.pr.aut., zgodnie z którym „jeżeli pracodawca nie zawiadomi twórcy w terminie sześciu miesięcy od dostarczenia utworu o jego nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie, uważa się, że utwór został przyjęty bez zastrzeżeń”. Mamy tu więc do czynienia ze swoistym domniemaniem przyjęcia utworu przez pracodawcę w sytuacji gdy nie podejmie on żadnych działań w sprawie.

Warto zaznaczyć, że kwestia nabycia praw przez pracodawcę została odrębnie uregulowana w stosunku do programu komputerowego oraz utworu naukowego. Przepis dotyczący programu komputerowego (art. 74 ust. 3 u.pr.aut.) jest jeszcze bardziej restrykcyjny dla pracownika, ponieważ stanowi, że pracodawca nabywa prawo majątkowe do utworu będącego programem komputerowym w chwili jego powstania, niezależnie od jakiegokolwiek oświadczenia pracodawcy o przyjęciu utworu. Natomiast w przypadku utworu naukowego (art. 14 u.pr.aut.), instytucji naukowej przysługuje pierwszeństwo opublikowania utworu swojego pracownika. Może ona także, bez odrębnego wynagrodzenia, korzystać z materiału naukowego zawartego w utworze oraz udostępniać ten utwór osobom trzecim, jeżeli to wynika z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie.

Kolejnym ciekawym zagadnieniem jest regulacja Ustawy dotycząca tzw. nośnika utworu. Sam utwór jest bowiem dobrem niematerialnym, jednakże aby mógł podlegać ludzkiej percepcji, musi mieć postać materialną (np. obraz namalowany na płótnie, powieść zapisana na papierze). W odniesieniu do utworu pracowniczego, art. 12 ust. 2 u.pr.aut. stanowi, że własność przedmiotu, na którym utwór

utrwalono, wraca do pracownika wraz z prawami do utworu, gdy pracodawca nie przystąpi do rozpowszechniania utworu w wyznaczonym umownie lub ustawowo terminie. Natomiast w sytuacji przyjęcia utworu, pracodawca nabywa także własność nośnika (art. 12 ust. 3 u.pr.aut.). Kwestia ta może jednak budzić pewne kontrowersje w przypadku dużej wartości nośnika, stąd warto z góry uregulować ją w zawartej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem umowie. Jak już o tym powyżej, Ustawa daje pracodawcy swoiste pierwszeństwo do czerpania korzyści z utworu, który pracownik stworzył w wyniku świadczenia pracy. Z drugiej jednak strony chroni również pracownika przed „zaprzepaszczeniem” stworzonego dzieła określając pracodawcy termin, w którym najpóźniej powinno dojść do rozpowszechnienia utworu. Jeżeli bowiem pracodawca, w okresie dwóch lat od daty przyjęcia utworu, nie przystąpi do jego rozpowszechniania, pracownik-twórca ma prawo może wyznaczyć pracodawcy na piśmie odpowiedni termin na rozpowszechnienie utworu z tym skutkiem, że po jego bezskutecznym upływie prawa uzyskane przez pracodawcę wraz z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalono, powracają do twórcy.

Podsumowując, pomimo że ustawodawca poświęcił przedmiotowej tematyce jedynie dwa artykuły, są to niejednokrotnie kwestie złożone i skomplikowane. Widać to chociażby na przykładzie niniejszej publikacji, pisanej wspólnie przez osobę pozostającą w stosunku pracy (współautorkę) oraz osobę prowadzącą działalność gospodarczą (współautora). W odniesieniu do pierwszej z tych osób, w chwili przekazania utworu pracodawcy, nabydzie on prawa majątkowe do artykułu. Natomiast w celu przeniesienia praw należących do osoby prowadzącej działalność gospodarczą winna zostać stworzona odrębna umowa. Generalnie rzecz biorąc można uznać, że w zakresie praw autorskich do utworu pracownicy znajdują się w mniej korzystnej sytuacji aniżeli pozostali twórcy, wobec których stosuje się zasady ogólne (m.in. wymóg pisemnego uregulowania kwestii przejścia tych praw). Pracownikowi co do zasady nie przysługuje także roszczenie o jakiegokolwiek dodatkowe honorarium z tytułu stworzenia utworu; uznaje się bowiem, że zawiera się ono już w wynagrodzeniu otrzymywanym zgodnie z umową o pracę. Należy jednak pamiętać, że regulacje dotyczące utworu pracowniczego mają charakter dyspozytywny tj. znajdują zastosowanie wówczas, kiedy kwestie te nie zostaną odrębnie ustalone w umowie. Ze względu na charakter pracy i częstotliwość tworzenia utworów, celowe może zatem okazać się zawarcie tego rodzaju umowy i samodzielne (zgodne) określenie przez strony stosunku pracy zasad dotyczących efektów twórczości pracownika.