

UPRAWNIENIA PRACODAWCY DO UTWORU STWORZONEGO PRZEZ PRACOWNIKA

Streszczenie

W artykule omówione zostały przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych dotyczące nabycia przez pracodawcę praw autorskich do utworu stworzonego przez pracownika w ramach stosunku pracy. Rozważania koncentrują się na przesłankach zastosowania art. 12 i art. 13 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Interpretacja przepisów została przeprowadzona przede wszystkim w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych. W oparciu o zgromadzony materiał badawczy autorka przeanalizowała warunki w jakich dochodzi do nabycia przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika, w szczególności co jest przedmiotem uprawnień pracodawcy, co należy rozumieć przez „stworzenie utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy”, co wyznacza granice uprawnień pracodawcy.

WSTĘP

Problematyka uprawnień pracodawcy do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy lokuje się na styku prawa pracy i prawa autorskiego. Istnieją między tymi dziedzinami znaczne różnice w modelu regulacji stosunków prawnych. W prawie autorskim swoboda woli stron w kształtowaniu treści łączącego je stosunku prawnego jest wyraźniej eksponowana niż w prawie pracy, gdzie ulega ona znacznym ograniczeniom wynikającym z przepisów. Kluczowa dla prawa pracy zasada wynikająca z art. 18 k.p.¹ brzmi, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

Kwestia uprawnień pracodawcy do utworu stworzonego przez pracownika pojawiła się już w art. 12 ustawy o prawie autorskim z 1952 roku², zgodnie z którym: „Prawo autorskie do wzoru artystycznego dla przemysłu; projektu, planu, rysunku technicznego albo architektonicznego, przeznaczonego dla przemysłu lub budownictwa; utworu przeznaczonego do reklamy lub propagandy w dziedzinie gospodarczej służy tej jednostce gospodarki społecznej, której pracownik wykonał utwór na podstawie stosunku służbowego albo umowy o pracę lub na której zamówienie utwór wykonano, jednakże twórca zachowuje wyłączne prawo do ochrony autorskich dóbr osobistych.” W obowiązującej ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych³ decydujące znaczenie w tym zakresie mają art. 12 i art. 13.

Z faktu stworzenia utworu wypływa pełnia praw autorskich na rzecz twórcy. Jednakże jeśli twórca będący pracownikiem stworzy utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy zasada powyższa ulega modyfikacji, uwzględniając cechy stosunku pracy takie jak podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy i korzystanie przez pracodawcę z efektów pracy pracownika.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 p.a. 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.

Przepis o charakterze względnie obowiązującym odsyła w pierwszej kolejności do postanowień umowy o pracę. Wobec braku regulacji umownej zastosowanie znajdują przepisy ustawy przy spełnieniu określonych przesłanek. Po pierwsze, przedmiotem twórczości pracownika ma być utwór, w rozumieniu art. 1 pa. Po drugie, z treści stosunku pracy wynika po stronie pracownika obowiązek działalności twórczej. Po trzecie, nabycie autorskich praw majątkowych przez pracodawcę następuje w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Po czwarte, nabycie autorskich praw majątkowych przez pracodawcę odbywa się według określonej procedury.

1. PRZEDMIOT UPRAWNIEŃ

Brak jest legalnej definicji pojęcia „instytucja naukowa”. W innych ustawach ustawodawca posługuje się podobnymi pojęciami, takimi jak: „jednostka naukowa”, „państwowa instytucja naukowa” lub „instytut badawczy”. Ustawową definicję utworu zawiera art. 1 ust. 1 p.a. zgodnie, z którym „utwór to każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia (utwór)”. Ponadto w art. 1 ust. 2 p.a. ustawodawca wskazał, że przedmiotem prawa autorskiego są, w szczególności utwory: 1) wyrażone słowem, symbolami matematycznymi, znakami graficznymi (literackie, publicystyczne, naukowe, kartograficzne oraz programy komputerowe); 2) plastyczne; 3) fotograficzne; 4) lutnicze; 5) wzornictwa przemysłowego; 6) architektoniczne, architektoniczno-urbanistyczne i urbanistyczne; 7) muzyczne i słowno-muzyczne 8) sceniczne, sceniczno-muzyczne, choreograficzne i pantomimiczne; 9) audiowizualne (w tym filmowe).

A zatem od utworu wymaga się aby miał oryginalny i indywidualny charakter oraz był ustalony w jakiejkolwiek postaci. Warto przytoczyć fragment z uzasadnienia jednego z wielu orzeczeń, w którym czytamy „sformułowanie „przejaw działalności twórczej” oznacza, że sama myśl ludzka, choćby nawet oryginalna, nie wystarcza, by stała się przedmiotem ochrony prawnej lecz musi być uzewnętrzniona w postaci ustalającej jej treść i formę. Utwór musi być rezultatem działalności o charakterze kreacyjnym czyli przedstawiać subiektywnie nowy wytwór intelektu, którą to cechą utworu określa się jako „oryginalność”. Z kolei drugą cechą jaką jest indy-

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. 2014r., poz. 1502 ze zm.) (dalej:k.p.)

² Ustawa z dnia 10 lipca 1952 roku o prawie autorskim, (Dz. U. 1952, Nr 34, poz. 234).

³ T.j. Dz. U. z 2006r., Nr 90, poz. 631 ze zm. (dalej: p.a.)

widualność utworu można testować przez pryzmat statystycznej powtarzalności. Chodzi o odpowiedź na pytanie czy wcześniej takie dzieło już powstało oraz czy jest statystycznie prawdopodobne wytworzenie go w przyszłości przez inną osobę z takim samym rezultatem. W zależności od odpowiedzi, jeśli jest pozytywna mamy do czynienia z pracą rutynową, szablonową, skoro możliwe jest osiągnięcie takiego samego rezultatu. Odpowiedź zaś negatywna przesądza o istnieniu indywidualności dzieła.”[23]

2. TREŚĆ STOSUNKU PRACY

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 k.p.).

Stosunek pracy może być nawiązany na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę. [2]

Art. 12 p.a. nie znajduje zastosowania do innych form świadczenia pracy, wynikających z kodeksu cywilnego, takich jak umowa o dzieło, umowa zlecenia czy umowa agencyjna, ani do pracy nakładczej (chałupniczej). Specyficzną formą świadczenia pracy jest kontrakt menedżerski, który może mieć cechy stosunku pracy lub umowy o charakterze cywilnoprawnym. Nie można więc wykluczyć zastosowania art. 12 p.a. do kontraktu menedżerskiego, zwłaszcza, gdy będzie on miał cechy umowy o pracę, a menadżer będzie wykonywał zawód twórczy. Pogląd taki znajduje potwierdzenie w orzeczeniu Sądu Najwyższego, w który czytamy, że „podporządkowanie pracownika może polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy i wyznaczeniu zadań, natomiast co do sposobu ich realizacji pracownik ma pewien zakres swobody, zwłaszcza jeżeli wykonuje zawód twórczy”. [17]

Brdmienie art. 12 p.a. skłania do wniosku, iż chodzi w nim z pewnością o nawiązanie stosunku pracy w oparciu o umowę o pracę, skoro nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych następuje „w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.” Nie ma znaczenia dla rozważanej kwestii, jaki to będzie rodzaj umowy o pracę. Co do pozostałych form nawiązania stosunku pracy to należy uznać, że dopuszczalne jest zastosowanie art. 12 p.a., o ile w zakresie obowiązków pracownika mieści się działalność twórcza np. pracownicy akademicy zatrudnieni na podstawie mianowania.

Najczęściej występującą w praktyce podstawą zatrudnienia jest umowa o pracę. Minimalną treść umowy o pracę określa art. 29 k.p., z którego wynika, że umowa o pracę powinna określać: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia, warunki pracy i płacy, w szczególności rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia pracy, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy.

Przez „rodzaj pracy” rozumie się typ czynności składających się na umówioną pracę. Zdaniem T. Zielińskiego nie jest wystarczające wskazanie jako rodzaju pracy ogólnie jakiegoś zawodu. [7]

Zakres czynności precyzuje zadania i czynności, które ma wykonać pracownik. Może być ustalony przy zawieraniu umowy o pracę, za zgodą pracownika i wtedy jest integralną częścią umowy o pracę albo po zawarciu umowy o pracę. Zakres czynności ustalony przez pracodawcę już po zawarciu umowy o pracę powinien precyzować obowiązki pracownika w ten sposób, aby odpowiadały rodzajowi umówionej pracy wskazanej w umowie. [4]

Źródła obowiązków pracowniczych należy przede wszystkim poszukiwać w akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy, w szczególności w umowie o pracę. W orzecznictwie zauważalne są dwa podejścia do tej kwestii. Pierwsze z nich zakłada, że

„aby utwór miał „*charakter pracowniczy*” i znajdowała zastosowanie regulacja przewidziana w tym artykule nie wystarczy jakkolwiek związek łączący powstanie utworu ze stosunkiem pracy; niezbędne jest, aby stworzenie utworu nastąpiło „*w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy*”. Innymi słowy chodzi o te przypadki, gdy stworzenie danego dzieła należało do zakresu zadań (obowiązków) pracownika. Obowiązki takie mogą być sprecyzowane w samej umowie o pracę, w bezpośrednich poleceniach służbowych (jednak tylko tych, które zostały wydane w granicach obowiązków pracowniczych danego twórcy). [24,25] Jeszcze szerzej kwestię tę wyjaśnił Sąd Apelacyjny w Poznaniu „obowiązki pracownicze mogą wynikać bezpośrednio z przepisów prawa pracy, z treści umowy o pracę, a także pośrednio z tej treści poprzez odesłanie do opisu stanowiska pracy (w postaci opisu zawodu wynikającego z odpowiednich klasyfikacji zawodów, załącznika do umowy o pracę, odpowiednich przepisów zakładowego prawa pracy określających obowiązki pracowników, np. regulaminu organizacyjnego). Ponadto może on być objęty tzw. wykazem czynności pracowniczych, a nawet poleceniami pracodawcy dotyczącymi pracy (np. w postaci opisu planów, projektów, instrukcji, wytycznych czy zadań), o ile tylko mieszczą się one w ramach umówionego rodzaju pracy.”[26]

Drugie stanowisko, bardziej restrykcyjne zakłada, że „art. 12 p.a. wymaga, aby w zakresie obowiązków pracownika wynikających ze stosunku pracy mieściło się tworzenie utworów. Z uwagi na fakt, że zgodnie z art. 29 § 1 pkt 1 k.p., umowa o pracę winna określać rodzaj pracy, czyli zakres obowiązków pracownika, zamiar nałożenia na niego obowiązku wykonywania dzieł w rozumieniu prawa autorskiego winien wynikać wprost z treści umowy.”[27]

W orzecznictwie podnosi się, że nie można uważać za „utwór pracowniczy” w rozumieniu art. 12 p.a. utworu, który „powstał tylko w związku (czasowym, miejscowym itp.) czy przy okazji wykonywania pracy, bądź dzięki przyczynieniu się pracodawcy”[28], bądź w razie „posłużenia się w procesie twórczym urządzeniami lub materiałami należącymi do zakładu pracy, przygotowanie utworu w czasie pracy twórcy, sfinansowanie pracy twórczej przez zakład pracy lub udział w procesie twórczym innych osób zatrudnionych w tym zakładzie oraz tolerowanie przez twórcę faktu eksploataowania bez porozumienia z nim utworu przez zakład pracy.”[30,31]

Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń wyraźnie przesądził o zastosowaniu art. 12 p.a. do „utworu pracowniczego”, przyjmując, że „stworzenie utworu przez współnika spółki prawa handlowego, będącego członkiem jej zarządu, niezwiązanego ze spółką umową o pracę obejmującą obowiązek podejmowania działalności twórczej, nie uzasadnia prawa spółki do utworu na podstawie art. 12 ustawy z 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych”. [18]

W kontekście treści umowy o pracę w części dotyczącej twórczych obowiązków pracownika można zastanawiać się nad dopuszczalnością wprowadzenia do umowy o pracę dodatkowego postanowienia, przewidującego, iż w trakcie trwania stosunku pracy autorskie prawa majątkowe do wszystkich utworów pracownika lub wszystkich utworów określonego rodzaju przechodzą na rzecz pracodawcy. Przepisy prawa autorskiego w tym zakresie mają charakter dyspozytywny i ustawodawca na plan pierwszy wysuwa wolę stron, czemu daje wyraz w słowach „jeśli (...) umowa o pracę nie stanowi inaczej”. Orzecznictwo dopuszcza postanowienia umowy o pracę przewidujące, iż w trakcie trwania stosunku pracy autorskie prawa majątkowe do wszystkich utworów pracownika lub wszystkich utworów określonego rodzaju przechodzą na rzecz pracodawcy.[32]

Oponenci takiego podejścia mogą przywoływać treść art. 41 ust. 3 p.a., z którego wynika, że umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych w części dotyczącej wszystkich utworów lub wszystkich utworów określonego rodzaju tego samego twórcy mają-

cych powstać w przyszłości jest nieważna. Należy jednak zauważyć, że art. 12 p.a. jest regulacją szczególną w stosunku do art. 41 p.a., co znajduje oparcie w ugruntowanym już stanowisku Sądu Najwyższego.[20] Ustawodawca nie ogranicza również woli stron w określeniu pól eksploatacji, na których pracodawca nabywa prawa autorskie. Strony mogą w tym zakresie posiłkować się treścią art. 50 p.a., a jeśli z tej możliwości nie skorzystają to zakres nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę wyznaczają: cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron.

W literaturze [1] i orzecnictwie [33] podnosi się, że „gdy w umowie nie zostały wyraźnie określone obowiązki w odniesieniu do twórczości autorskiej, należy sięgać do celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Istotne znaczenie mają przy tym przyjęte zwyczaje w zakładzie oraz w obrębie danej grupy zawodowej, podporządkowanie twórcy względem pracodawcy i respektowanie jego wskazówek, uznanie, że niewykonanie takiego obowiązku stanowiłoby naruszenie obowiązków pracowniczych.”

3. CEL UMOWY O PRACĘ I ZGODNY ZAMIAR STRON

Swoboda woli stron w kształtowaniu treści stosunku prawnego, w zakresie uprawnień pracodawcy do utworu pracownika, nie ma charakteru bezwzględnie, jej granice wyznaczają cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron. „Przesłanka zgodnego zamiaru stron oznacza, iż obie strony, a więc pracodawca i twórca – pracownik w momencie nałożenia obowiązku stworzenia konkretnego utworu, powinny mieć świadomość i akceptować określony zakres gospodarczego korzystania z utworu.[34]

Reguły wykładni oświadczeń woli stron zawarte są w art. 65 k.c. stanowiącym, że *oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1), a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2).*

Poprzez art. 300 k.p. reguły z art. 65 k.c. mają odpowiednie zastosowanie do umów o pracę, co potwierdził Sąd Najwyższy, dodając, że „w razie wątpliwości decydujący jest zgodny zamiar stron i cel umowy o pracę także wtedy, gdy dosłowne jej brzmienie byłoby korzystniejsze dla pracownika.” [19] W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że „przepis art. 65 § 2 k.c. ma zastosowanie także wobec umownych źródeł prawa pracy, więc jeśli treść danej umowy nie jest jednoznaczna, to sąd powinien przeprowadzić dowód z przesłuchania jej stron w celu wyjaśnienia ich zamiaru” [21], a w kolejnym przyjął, iż „przy zastosowaniu dyrektyw z art. 65 § 2 k.c. należy jednak brać pod uwagę nie tylko zgodny zamiar stron, ale także ochronny cel umowy o pracę.[22]

„Cel umowy wyznaczany jest przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych.”[35]

Sąd Najwyższy zwracał uwagę na to, iż „Sąd stwierdzając, że strony w sposób tożsamy rozumiały użyte w umowie sformułowania jest związany taką zgodną interpretacją umowy chociażby znaczenie nadawane oświadczeniu woli przez same strony odbiegało od jasnego sensu oświadczenia woli wynikającego z reguł językowych.”[8] Ponadto Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał znaczenie zarówno samego tekstu umowy, jak i pozatekstowych okoliczności wpływających na jego interpretację. „Uwzględnienie rzeczywistej woli stron zawierających umowę, zgodnie ze wskazaniem zawartym w art. 65 § 2 k.c., wymaga zbadania nie tylko konkretnego postanowienia umowy, ale analizy jej całości; innymi słowy wskazane jest przyjmowanie takiego sensu oświadczenia woli, które uwzględni logikę całego tekstu”[9]. „Celem procesu wykładni jest - w wypadku umów - odtworzenie znaczenia jakie obie strony nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (subiektywny

wzorec wykładni). Przy tym sformułowanie art. 65 § 2 k.c. wprost zaleca, aby badanie nie ograniczało się do analizy dosłownego brzmienia umowy”,[13] „należy przy tym brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, lecz także inne postanowienia umowy i uwzględniać związki treściowe między postanowieniami, a zarazem pozatekstowe okoliczności, np. rokowania poprzedzające zawarcie umowy, rozumienie tekstu, zachowanie stron po zawarciu umowy itd.”[14], „ich wcześniejsze i późniejsze oświadczenia oraz zachowania, czyli tzw. kontekst sytuacyjny.”[10,11,12], „w tym cel, jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy, i badać je przy pomocy dowodu z zeznań świadków i z przesłuchania stron. [15]

„Jeżeli w trakcie procesu wykazane zostanie, z powołaniem się na art. 65 k.c., że strony rozumiały dane postanowienie umowy inaczej niż wynika z jego dosłownego sformułowania, to nie ma przeszkód, aby uznać je za ważne”.[16]

4. PROCEDURA NABYCIA PRAW AUTORSKICH

Z art. 13 p.a. wynika, że pracodawca ma 6 miesięcy od dostarczenia utworu przez pracownika na złożenie oświadczenia o jego przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu terminie, przy czym strony mogą określić inny termin.

Jeśli pracodawca uzależni przyjęcie utworu od dokonania określonych zmian to oprócz tego, że wyznacza termin na ich wprowadzenie, powinien również wskazać jakiego rodzaju zmian oczekuje. Po dostarczeniu utworu po wprowadzeniu zmian przez pracownika pracodawca po raz kolejny zyskuje czas na złożenie oświadczenia o jego przyjęciu, nieprzyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu terminie. Przepis nie wyklucza wielokrotnego uzależniania przyjęcia utworu od wprowadzenia zmian. Skoro utwór jest tworzony w ramach obowiązków ze stosunku pracy należy przyjąć, że pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika takiego ostatecznego kształtu utworu, który będzie zgodny z jego wymaganiami, oczywiście bez naruszenia prawa do autorstwa. Pracodawca może żądać zmian ale nie może sam ich wprowadzać gdyż autorskie prawa osobiste przysługują twórcy – pracownikowi. W związku z tym, że cechą stosunku pracy jest świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy, może on wymagać z racji przysługujących jemu uprawnień określonych modyfikacji utworu podyktowanych interesem ekonomicznym.

Za dopuszczalne należy uznać wprowadzenie do umowy o pracę klauzuli, że autorskie prawa majątkowe do utworu pracownika powstałego w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy, bez potrzeby składania jakichkolwiek oświadczeń. Podobnie jak czyni to ustawodawca w odniesieniu do programów komputerowych. W takim przypadku autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy nigdy nie powstaną na rzecz pracownika. Z chwilą powstania utworu będą one przysługiwały pracodawcy z mocy umowy. Oczywiście takie rozwiązanie zawsze powinno być oceniane w kontekście zgodnego zamiaru stron i celu umowy o pracę.

Jeżeli pracodawca nie złoży oświadczenia o przyjęciu utworu w ustalonym terminie albo terminie ustawowym oznacza to, że z jego upływem utwór został przyjęty bez zastrzeżeń (art. 13 p.a.).

W związku z tym, że ustawodawca nie precyzuje w jakiej formie ma być złożone oświadczenie o przyjęciu utworu, należy odwołać się do ogólnych reguł składania oświadczeń woli wyrażonych w art. 60 k.c. i przyjąć, że oświadczenie pracodawcy, o którym mowa w art. 13 p.a. może być złożone w każdy sposób. Stosownie do treści art. 60 k.c. *z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę*

w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej. A zatem pracodawca może złożyć oświadczenie w formie pisemnej, w tym elektronicznej, ustnej lub nawet w sposób dorozumiany np. przez przystąpienie do korzystania z utworu.[3] Może je złożyć osobiście lub przez osobę przez niego upoważnioną do składania w jego imieniu oświadczeń woli np. bezpośrednio przełożonego pracownika.

Z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe oraz własność nośnika (art. 12 p.a.) Przepis wydaje się nie nadać za technologicznym rozwojem możliwości przekazu informacji. Pracownik może przesłać utwór np. projekt graficzny drogą elektroniczną przy wykorzystaniu sieci komputerowej należącej do pracodawcy. A zatem należy przyjąć, że pracodawca nabywa własność nośnika, na którym utwór jest utrwalony, o ile charakter utworu nie pozwala na inny sposób przekazania go pracodawcy.

Mogą pojawić się problemy, jeśli pracownik nie dostarczy utworu pracodawcy. Z pewnością rodzi to odpowiedzialność wynikającą z norm prawa pracy czyli naruszenie obowiązków pracowniczych, natomiast w sferze prawa autorskiego twórca – pracownik zachowuje wszystkie prawa autorskie, osobiste i majątkowe. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)

Z chwilą przyjęcia utworu pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe czyli wyłączne prawo do korzystania z utworu i rozporządzania utworem oraz prawo do pobierania wynagrodzenia. (art. 17 p.a.) „Prawa twórcy określone w art. 17 p.a. mają charakter wyłączny oraz bezwzględny, a swoją konstrukcją normatywną nawiązują do instytucji prawa własności, którego treść została określona w art. 140 k.c.” [29] Nie zagłębiając się w złożoność materii autorskich praw majątkowych warto przywołać powoływane najczęściej w literaturze stanowisko E.Traple, według której prawo do korzystania z utworu powinno być rozumiane przede wszystkim jako uprawnienie do podejmowania czynności o charakterze faktycznym [5], a prawo do rozporządzania utworem można zdefiniować jako dokonywanie wszelkich czynności prawnych, na podstawie których inny podmiot uzyskuje uprawnienie do korzystania z utworu, przede wszystkim zawieranie umów skutkujących przeniesieniem autorskich praw majątkowych lub udzieleniem licencji [6].

Z art.12 ust. 2 p.a. wynika, że pracodawca ma obowiązek w okresie dwóch lat od daty przyjęcia utworu, przystąpić do rozpowszechniania go, a gdy tego nie uczyni, twórca 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, chyba że umowa stanowi inaczej. Strony mogą określić inny termin na przystąpienie do rozpowszechniania utworu.

Z art. 13 p.a. wynika, że pracownik po bezskutecznym upływie wskazanego w nim terminu może wyznaczyć pracodawcy na piśmie odpowiedni termin na rozpowszechnienie. Według A. Nowickiej jest to warunek powrotu praw autorskich do twórcy [3].

Takie podejście jest jak najbardziej uzasadnione, gdyż skutek w postaci powrotu praw autorskich do twórcy ustawodawca przewiduje dopiero po bezskutecznym upływie dodatkowego odpowiedniego terminu wyznaczonego przez pracownika, a nie po upływie terminu pierwotnego na rozpowszechnienie, chyba że umowa stanowi inaczej. Konsekwencją przyjęcia poglądu, że dopiero wyznaczenie dodatkowego odpowiedniego terminu i jego bezskuteczny upływ powodują powrót praw autorskich do twórcy oznacza, iż w razie nie wyznaczenia takiego terminu lub jeśli okazałby się on nieodpowiedni prawa autorskie nie powrócą do twórcy, pozostaną przy pracodawcy.

Pracownik może wyznaczyć odpowiedni termin bezpośrednio po upływie terminu pierwotnego na rozpowszechnienie lub później, zależy od woli pracownika – twórcy, chyba, że umowa stanowi inaczej. Odpowiedni termin to taki, który pozwala pracodawcy, ze względu na rodzaj utworu i możliwości ekonomiczno-techniczne pracodawcy, rozpowszechnić go czyli udostępnić publicznie w jakikolwiek sposób (art. 6 p.a.).

Nie należy zapominać, że oprócz art. 12 i art. 13 w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych występują przepisy szczególnie przewidujące uprawnienia pracodawcy w stosunku do specyficznych kategorii utworów, tzn. programów komputerowych i utworów naukowych (art. 74 ust. 3 p.a. i art. 14 p.a.).

PODSUMOWANIE

Aktualność i potrzebę rozważań nad uprawnieniami pracodawcy do utworu pracownika uzasadnia nasilająca się dbałość o przestrzeganie praw autorskich, także w relacjach pracownik – pracodawca. Nawiązując stosunek pracy strony muszą mieć świadomość swoich praw i obowiązków. Złożoność relacji pomiędzy stronami stosunku pracy powoduje, że znajdują do niego zastosowanie nie tylko normy prawa pracy, ale także innych ustaw. Przepisy ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych niewątpliwie wpisują się w zbiór ustaw wpływających na szersze spojrzenie na treść stosunku pracy, wykraczające poza normy prawa pracy. Regulacja uprawnień pracodawcy do twórczości pracownika pozostaje, co do zasady, w sferze swobody woli stron. Brak decyzji stron w tym zakresie powoduje odwołanie do przepisów ustawowych, które określają warunki nabycia przez pracodawcę praw autorskich do utworu pracownika. W przypadku wątpliwości interpretacyjnych należy odwoływać się do celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron.

Nie należy zapominać, że strony mogą wyłączyć w umowie o pracę opisany sposób nabycia autorskich praw majątkowych przez pracodawcę. Ponadto w art. 11¹ k.p. wprowadzona została zasada ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika. Art. 23 k.c. wśród dóbr osobistych wymienia „twórczość artystyczną, naukową, wynalazczą i racjonalizatorską”. Wobec niemożliwości zastosowania przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do dorobku działalności twórczej pracownika z powodu braku ustawowych cech utworu, znajdzie zastosowanie ochrona z kodeksu cywilnego. Pojemne pojęcia „twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej i racjonalizatorskiej” pozwalają twórcom uzyskać jak najszerszą ochronę wytworów intelektu, które nie spełniają przesłanek ochrony ustaw szczególnych.

W razie wątpliwości, ocena czy mamy do czynienia z nabyciem przez pracodawcę praw autorskich do utworu pracownika wymaga zbadania celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Biorąc pod uwagę wypowiedzi doktryny i bogate orzecznictwo, w razie rozbieżności stanowisk należy poddać wnikliwej analizie, zarówno treść stosunku pracy, jak i okoliczności pozatekstowe np. zachowanie stron.

BIBLIOGRAFIA

1. Barta J., Markiewicz R, (w:) Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz, Dom Wydawniczy ABC, 2001 s. 177.
2. Szerzej: Krysińska – Wnuk L., Stojek-Siwińska M., (w:) Meritum. Prawo pracy 2015, red. K. Jaśkowski, Wolters Kluwer SA, Warszawa 2015, s. 93- 126.
3. Nowicka A., (w:) System Prawa Prywatnego. Prawo autorskie. T. 13, red. J. Barta, C.H.Beck, Warszawa 2007, s. 93,98.
4. Stojek – Siwińska M., (w:) red. K. Jaśkowski, Meritum. Prawo pracy 2015, Wolters Kluwer S.A., Warszawa 2015, s. 61-62.

5. Traple E., (w:) Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Komentarz. red. J.Barta, R.Markiewicz, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 210.
6. Traple E., (w:) System Prawa Prywatnego. Prawo autorskie. T. 13, red. J. Barta, C.H.Beck, Warszawa 2007, s. 128.
7. Zieliński T., (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. T. Zieliński, Dom Wydawniczy ABC, 2001 s. 252.

ORZECZENIA

8. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013 r., V CSK 436/12, LEX nr 1402681
9. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., I CSK 569/12, LEX nr 1353066
10. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 stycznia 2013 r., II CSK 302/12, LEX nr 1288635,
11. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., II CSK 9/12, LEX nr 1228778;
12. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., II CSK 274/11, LEX nr 1110971
13. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895.
14. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2011 r., IV CSK 377/10, LEX nr 1107000.
15. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r. II PK 134/10 - LEX nr 738555.
16. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2003 r., I CK 221/02, LEX nr 496381.
17. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, nr 6, poz. 94
18. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 marca 2011 r., IV CSK 504/2010, LEX nr 818616
19. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2006 r., II PK 181/05, LEX nr 607112
20. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 1998r., I PKN 196/98, OSNP 1999, NR 14, poz. 454
21. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 1995r., I PKN 117/94, OSNAPIUS 1995, z. 14, poz.170.
22. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1999r.,I PKN 474/98, OSNP 2000, z. 5, poz.177
23. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 5 lutego 2013r. I ACa 681/2012, LexPolonica 5797030
24. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 04 października 2011r., V ACa 422/2011, LexPolonica nr 3045429.
25. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 lutego 2014 r. I ACa 716/13, LEX 1438101
26. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 11 lipca 2013 roku, IACa 600/2013, LexPolonica 7532134.
27. Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 lipca 2009 r. III SA/Wa 34/09 LEX nr 526441
28. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 listopada 2008 r. I ACa 227/08 LEX nr 516549
29. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 22 czerwca 2010r., I ACa 345/10, LEX nr 1120117
30. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 04 października 2011r., V ACa 422/2011, LexPolonica nr 3045429;
31. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 4 września 2012 r., III APa 7/12, LEX nr 1217657.
32. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 20 lutego 2008 r. I ACa 87/08, LEX nr 446209.
33. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 25 lutego 2014 r. I ACa 716/13, LEX nr 1438101

34. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 08 listopada 2012 r., I ACa 602/12, LEX nr 1236095
35. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 czerwca 2014 r., I ACa 1266/13, LEX nr 1496023

EMPLOYER'S POWERS OF COPYRIGHT TO THE SCIENTIFIC WORK CREATED BY AN EMPLOYEE

Abstract

The aim of this article is to analyse Article 12 and 13 of the Act on Copyright and Related Rights, concerning the employer's acquisition of copyright to the scientific work created by an employee under the employment relationship. Legal interpretation was based primarily on the judicial decisions of the Supreme Court and appeal courts. Given the collected research material, the author analyzed the requirements and the procedure used in the employer's acquisition of proprietary copyright to the scientific work created by an employee.

Autor:

dr Anna Domańska – Politechnika Łódzka