

Na jakich zasadach pracodawca nabywa prawa do utworu pracownika

Odpowiada Sylwia Graboś, radca prawny w kancelarii Grynhoff Woźny Maliński

ZADAJ PYTANIE EKSPERTOWI gp@infor.pl

1 Na jakich warunkach pracodawca nabywa majątkowe prawa autorskie do utworu stworzonego przez pracownika w ramach stosunku pracy?

W myśl art. 12 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, pracodawca nabywa majątkowe prawa autorskie do utworu stworzonego w ramach stosunku pracy w granicach wynikających z jego celu oraz zgodnego zamiaru stron. Umowa o pracę może jednak stanowić inaczej. Postanowienia powyższego przepisu są regulacją szczególną wobec zasad rządzących stosunkiem pracy, zgodnie z którymi pracodawca ma prawo korzystania z efektów pracy pracowników bez dodatkowych ograniczeń.

Często jednak umowy o pracę nie zawierają szczególnych uregulowań kwestii przejścia praw do utworu na pracodawcę, niejednokrotnie z uwagi na to, że pracodawcy nie postrzegają wyników pracy swoich pracowników jako dzieł chronionych prawem autorskim. Konsekwencją braku regulacji między pracownikiem i pracodawcą kwestii przeniesienia na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu jest konieczność zastosowania przepisów ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Zgodnie z jej art. 13, jeżeli pracodawca ma zastrzeżenia do utworu, powinien w terminie sześciu miesięcy od dostarczenia mu utworu zawiadomić twórcę o nieprzyjęciu utworu lub uzależnieniu jego przyjęcia od dokonania określonych zmian w wyznaczonym w tym celu odpowiednim terminie. Jeżeli bowiem w terminie tym nie zgłosi nieprzyjęcia utworu lub żądania dokonania zmian, uważa się, że utwór został przyjęty bez żadnych zastrzeżeń. Strony mogą określić inny termin do dokonania zawiadomienia przez pracodawcę. Oczywiście możliwe jest przyjęcie utworu bez zastrzeżeń przed upływem wskazanego sześciomiesięcznego terminu, co spowoduje przejście autorskich praw majątkowych do utworu na pracodawcę z chwilą jego przyjęcia.

2 Czy na tej podstawie można wyciągnąć wniosek, że w celu uniknięcia ewentualnych nieporozumień pracodawca powinien dokonywać przyjęcia utworu w sposób sformalizowany?

Zdecydowanie tak. Strony mogą np. sporządzać dokument, w którym pracodawca oświadczy, czy dany utwór przyjmuje, a jeżeli będzie miał jakieś zastrzeżenia – wskaże te zastrzeżenia. Taki protokół odbioru opatrzony stosowną datą pozwoli na udokumentowanie zastrzeżeń pracodawcy oraz precyzyjne określenie chwili, do której pracodawca będzie oczekiwał poprawionego utworu. Strony mogą też np. ustalić, że do przyjęcia utworu dojdzie poprzez przesłanie stosownej wiadomości e-mail do pracownika. Może to być także zupełnie inna indywidualnie ustalona procedura.

Ponadto z uwagi na fakt, że przejście autorskich praw majątkowych na pracodawcę następuje w chwili przyjęcia utworu, udokumentowanie tego przez pracodawcę pozwoli także na wskazanie chwili przejścia tych praw.

Alternatywą może być także dokumentowanie przez pracodawcę samego momentu dostarczenia utworu przez pracownika. Jeżeli bowiem ustalony zostanie ten moment, łatwo wtedy obliczyć sześciomiesięczny termin do zawiadomienia pracownika o nie przyjęciu utworu lub zastrzeżeniach do niego, a co za tym idzie, moment przyjęcia utworu w razie braku zgłoszenia zastrzeżeń lub zamiaru jego nieprzyjęcia.

3 Czy możliwe jest również przyjęcie przez pracodawcę nieukończonej postaci utworu pracownika w toku wykonywanych prac?

Jest to możliwe. W myśl bowiem z art. 1 ust. 3 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ochronie podlega każdy utwór, choćby miał postać nieukończoną. Możliwe zatem jest ustalenie, że pracodawca będzie przyjmował kolejne etapy tworzenia dzieła, poczynając od wstępnego zarysu poprzez kolejne etapy, aż do przyjęcia jego całości.

4 Jakie znaczenie ma ustalenie faktu oraz określenie momentu przyjęcia utworu (w tym nieukończonej postaci utworu) dla wynagrodzenia należnego pracownikowi?

Po pierwsze, jest to istotne w przypadku, gdy wynagrodzenie za przeniesienie praw autorskich na pracodawcę stanowi wyodrębniony element w całkowitym wynagrodzeniu pracownika. Określenie daty przyjęcia utworu pozwoli na precyzyjne określenie terminu wypłaty stosownej kwoty wynagrodzenia.

Po drugie, pracodawca w razie nabycia autorskich praw majątkowych do utworu, powinien w myśl art. 22 ust. 9 pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych naliczyć 50-proc. koszty uzyskania przychodu przez pracownika. Oznacza to realny wzrost wynagrodzenia pracownika w stosunku do wynagrodzenia za innego rodzaju czynności, bez angażowania przez pracodawcę dodatkowych środków finansowych.

W związku z tym, warto również, aby pracodawca prowadził taką ewidencję czasu pracy, która pozwala na określenie postępu prac nad utworem, jeśli przyjmowane są kolejne jego etapy, a także na odróżnienie czasu poświęconego na tworzenie utworu od czasu przeznaczonego na inne czynności. Dokumentacja taka jest niezwykle użyteczna w razie kontroli przez organy skarbowe. Pozwala bowiem wskazać, na jakiej podstawie zostały pracownikom naliczone 50-proc. koszty uzyskania przychodu, a także za jakie konkretnie czynności dokonano takiego naliczenia.

5 Czy brak precyzyjnego zidentyfikowania utworu pracowniczego jako utworu w rozumieniu przepisów prawa autorskiego może mieć negatywne konsekwencje dla pracodawcy?

Tak. Przede wszystkim pracodawca może narazić się na zarzut, że wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę za wykonywane zadania jest zbyt niskie z uwagi na nabycie przez niego praw do utworu. Poza tym faktyczne dostarczenie utworu przez pracownika spowoduje rozpoczęcie biegu terminu do zgłoszenia przez pracodawcę ewentualnych zastrzeżeń do utworu. W efekcie brak identyfikacji danego dzieła jako utworu może doprowadzić do przyjęcia przez pracodawcę utworu wraz z upływem terminu do zgłoszenia zastrzeżeń do niego, a co za tym idzie – przyjęcia utworu w postaci, której normalnie pracodawca by nie zaakceptował. Dlatego warto przeanalizować efekty pracy wykonywanej przez zatrudnione osoby. Być może do niektórych z nich zastosowanie znajdzie reżim ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych i konieczne będzie uwzględnienie jej uregulowań. Pozytywną konsekwencją jest możliwość skorzystania z zalet, które ustawa ta za sobą niesie. Jak już była mowa powyżej, zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych, w przypadku korzystania przez pracownika z praw autorskich pracownikom należy naliczyć 50-proc. koszty uzyskania przychodów.

6 W umowach zawartych między pracodawcami i pracownikami niektóre utwory tych ostatnich przeznaczone są do rozpowszechniania. Dotyczy to np. krótkich filmów animowanych przeznaczonych do umieszczenia na stronie startowej portalu internetowego lub też plakatów dotyczących przedstawienia teatralnego. Jak w przepisach uregulowano tego rodzaju sytuacje?

W myśl art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jeżeli utwór przeznaczony jest na mocy umowy o pracę do rozpowszechniania, pracodawca powinien w terminie dwóch lat od przyjęcia utworu rozpowszechnić go. W przeciwnym razie autor tego utworu może wyznaczyć pracodawcy na piśmie termin na rozpowszechnienie utworu z tym skutkiem, że po jego bezskutecznym upływie prawa uzyskane przez pracodawcę wraz z własnością przedmiotu, na którym utwór utrwalało, powracają do twórcy. Jednak także w tym przypadku umowa może stanowić inaczej. Można bo-

wiem określić inny niż dwuletni termin na przystąpienie do rozpowszechniania utworu.

W takim przypadku również korzystne będzie udokumentowanie chwili przyjęcia utworu, gdyż od tego momentu płynie dwuletni termin do jego rozpowszechnienia. Sporządzenie dokumentu, w którym strony potwierdziłyby, z jakim dniem doszło do przyjęcia utworu, pozwoli w przyszłości w razie ewentualnych sporów z pracownikiem dotyczących praw autorskich, precyzyjnie określić termin powstania zobowiązań pracodawcy do rozpowszechnienia utworu oraz na weryfikację realizacji tego obowiązku.

7 Jak w przepisach uregulowano kwestię nabycia przez pracodawcę praw do programów komputerowych stworzonych przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy?

Programy komputerowe, w myśl art. 74 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, podlegają takiej samej ochronie jak utwory literackie. Ustawa ta zawiera jednak w art. 74 ust. 3 szczególną regulację dotyczącą nabycia przez pracodawcę praw do programów komputerowych stworzonych przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Na mocy tego przepisu pracodawca nabywa całość autorskich praw majątkowych do programu komputerowego, przy czym trzeba wskazać, że umowa między stronami może zawierać odmiennie postanowienia. W związku z tym, że takie nabycie praw autorskich do programu komputerowego jest nabyciem pierwotnym (wynikającym wprost z przepisu ustawy), to nie znajdują tu zastosowania wspomniane wcześniej zasady dotyczące sposobu i momentu przyjęcia utworu przez pracodawcę. Pracodawca z chwilą stworzenia utworu, czyli programu komputerowego, staje się podmiotem związanych z nim majątkowych praw autorskich. Od tej chwili zmiany i opracowania tego programu komputerowego mogą się odbywać wyłącznie za zgodą pracodawcy.

Kluczowe zatem dla pracodawcy w takich przypadkach jest upewnienie się, że program komputerowy powstał rzeczywiście w ramach stosunku pracy, czyli że pracownik nie stworzył tego utworu oddzielnie poza swoimi obowiązkami pracowniczymi, np. na użytek swój lub innych osób. Warto w tym celu umieścić w umowie o pracę postanowienia precyzyjnie wskazujące, że tworzenie programów komputerowych należy do obowiązków objętych stosunkiem pracy. Można nawet wyróżnić rodzajowo kategorie programów komputerowych, które pracownik powinien tworzyć w ramach stosunku pracy. Przy czym zagadnienie to należy opisać z dużą ostrożnością, tak aby niepotrzebnie nie zawęzić zakresu programów komputerowych, których tworzenie objęte jest obowiązkami pracowniczymi, a co za tym idzie, do których prawa nabydzie pracodawca.

8 Czy w przypadku utworu pracowniczego trzeba precyzyjnie określać tzw. pola eksploatacji, na których nabywca praw, czyli pracodawca, będzie mógł z praw tych korzystać lub nimi rozporządzać?

Nie jest to konieczne. Zakres praw uzyskiwanych przez pracodawcę w stosunku do utworu pracowniczego zdeterminowany jest zgodnym zamiarem stron i celem umowy. Oczywiście, ten zgodny zamiar stron najlepiej jest uwidocznić w umowie, tak aby nie budził on wątpliwości w razie ewentualnego sporu pracodawcy z pracownikiem. ■

Rozmawiał KRZYSZTOF TOMASZEWSKI



SYLWIA GRABOŚ

radca prawny w kancelarii Grynhoff Woźny Maliński, specjalizuje się w prawie autorskim, mediów i obsłudze przedsiębiorców z branży TMT (telekomunikacja – media – nowe technologie).