

Andrzej Gąsiorowski
Radca prawny

Pracownik twórcą. Zagadnienia prawno–autorskie

Wykonywanie obowiązków wynikających ze stosunku pracy może i często polega na podejmowaniu przez pracownika działań o charakterze kreatywnym, których efektem jest powstawanie treści chronionych prawem autorskim. Zaistnieniu takiej sytuacji sprzyja dosyć szerokie ujęcie w ustawie z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2000 roku Nr 80, poz. 904 ze zm. – zwanej dalej prawem autorskim), przedmiotu praw autorskich – utworu. Zgodnie bowiem z art. 1 PrAut, przez **utwór rozumie się każdy przejaw działalności twórczej o indywidualnym charakterze, ustalony w jakiejkolwiek postaci, niezależnie od wartości, przeznaczenia i sposobu wyrażenia**. W świetle tego przepisu, świadczenie pracy przez pracownika niejednokrotnie polegać będzie na wykonywaniu przez niego działań twórczych kreujących utwory, zwane w literaturze przedmiotu utworami pracowniczymi. Zakres, w jakim wykonywanie obowiązków pracowniczych jest równoznaczne z twórczością w ujęciu prawa autorskiego uzależniony jest przede wszystkim od treści stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą. Należy jednak zauważyć, że istnieją zawody, w których istotę wpisana jest działalność twórcza. Ich typowymi przykładami są zawody: dziennikarza, architekta, informatyka – programisty, specjalisty z zakresu reklamy, czy też prawnika.

Z uwagi na specyfikę stosunku pracy łączącego pracownika z pracodawcą, prawo autorskie w sposób odrębny, rozumiany jako zakładający odstępstwa od generalnych zasad, reguluje problematykę utworów pracowniczych. Przyjęte na gruncie prawa autorskiego w tym zakresie rozwiązania stanowią swego rodzaju kompromis między rozwiązaniem przyjętym w prawie pracy wedle, którego pracownik świadczy pracę na rzecz pracodawcy, często w oparciu o dostarczone mu przez tego ostatniego materiały i w stworzonych mu przez pracodawcę warunkach oraz jedną z głównych zasad prawa autorskiego wedle, której podmiotem pierwotnie uprawnionym do utworu jest twórca. Problematyka utworów pracowniczych została uregulowana w art. 12 - 14 oraz w art. 73 ust. 3 PrAut.

Utworki pracownicze w ogólności – art. 12 PrAut

Zagadnienia ogólne

Zgodnie z art. 12 ust. 1 PrAut, pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego przez swojego pracownika, w zakresie określonym przez cel umowy o pracę oraz zgodny zamiar stron. Przepis ten znajduje zastosowanie jedynie wówczas, gdy strony stosunku pracy nie określiły w umowie zasad regulujących los prawny utworów stworzonych przez pracownika w ramach wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Jest on zatem swego rodzaju odpowiedzią na absencję w przedmiotowym zakresie treści czynności prawnych kreujących stosunek pracy. Nie stoi on natomiast na przeszkodzie do innego, umownego uregulowania przedmiotowych kwestii. Innymi słowy, **ustawodawca pozostawia stronom stosunku pracy swobodę w kształtowaniu jego treści w odniesieniu do efektów działalności twórczej pracownika, „ingerując” jedynie wówczas, gdy strony nie uzgodniły wzajemnych relacji w doniesieniu do utworów pracowniczych.**

Regulacja zawarta w art. 12 PrAut, ma charakter ogólny, tzn. odnosi się do wszystkich utworów stworzonych przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy. Nie ma zatem znaczenia w świetle tego przepisu, jakiego rodzaju utwory są efektami kreatywnej działalności pracownika. Mogą być to w związku z tym na przykład: fotografie, rysunki, utwory słowne – teksty (bez względu na ich treść), plany, mapy. Należy jednak zaznaczyć, że zasady określone w tym przepisie nie znajdują zastosowania, jeśli prawo autorskie w sposób szczególny reguluje uprawnienia pracodawcy względem określonych kategorii utworów tworzonych w ramach stosunku pracy przez pracownika. Tego typu uregulowania, jako szczególne wobec art. 12 prawa autorskiego, wyłączają jego stosowanie, w sposób w nich określony regulując przedmiotową problematykę. Prawo autorskie zna dwa takie przypadki. Pierwszy z nich odnosi się do pracowniczych utworów naukowych, drugi zaś do programów komputerowych tworzonych w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

Zakres zastosowania

Kluczowymi dla ustalenia zakresu zastosowania art. 12 PrAut są cztery, użyte w jego treści, pojęcia – „stosunek pracy”, „pracownik”, „pracodawca” oraz „umowa o pracę”. Każde z nich należy odczytywać zgodnie z treścią, jaką im przypisuje kodeks pracy, uwzględniając jednak specyfikę analizowanego przepisu.

Zgodnie zatem z art. 22 § 1 KP, przez stosunek pracy należy rozumieć taki stosunek prawny, w ramach którego 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 zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Przy czym należy pamiętać, że wedle ust. 1¹ tego przepisu, zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Stosunek pracy może wynikać z umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoba zatrudniona zaś na podstawie jednej z tych czynności prawnych jest, zgodnie z art. 2 KP, pracownikiem. Pracodawcą natomiast w świetle art. 3 KP jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeśli zatrudniają one pracowników.

Jak z tego wynika, treść trzech pierwszych pojęć jest identyczna z treścią, jaką nadaje im KP. Odmienne jednak sytuacja przedstawia się, jeśli chodzi o ostatnie z w/w pojęć – „umowa o pracę”. Na gruncie art. 12 PrAut jest ono bowiem rozumiane jako czynność prawna regulująca wzajemne relacje (prawa i obowiązki) między pracownikiem, a pracodawcą, składające się na treść stosunku pracy, bez względu na formę, jaką ona przyjmuje (umowa o pracę w ujęciu KP, powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielcza umowa o pracę). Pojęcie to w ujęciu art. 12 PrAut jest zatem znacznie szersze od, identycznie brzmiącego, pojęcia funkcjonującego w prawie pracy.

Posługiwanie się przez art. 12 PrAut omówionymi pojęciami, wyklucza możliwość zastosowania go do utworów tworzonych w ramach umów o dzieło lub umów, do których odpowiednio stosuje się, zgodnie z art. 750 KC, przepisy o umowach zlecenia. W odniesieniu do tego typu czynności prawnych w pełni znajdują zatem zastosowanie przepisy PrAut regulujące umowne sposoby dysponowania autorskimi prawami majątkowymi do utworu (art. 41 – 68 PrAut). Wykluczone jest nabycie prawa do korzystania z utworu na podstawie dorozumianej woli stron.

„Pracowniczy” charakter utworu

Regulacja zawarta w art. 12 PrAut odnosi się wyłącznie do utworów mających „charakter pracowniczy”. W świetle tego przepisu, charakter taki mają wyłącznie utwory stworzone przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków ze stosunku pracy. Innymi słowy, utworem pracowniczym w rozumieniu analizowanego przepisu jest wyłącznie utwór, którego stworzenie

należało do obowiązków (zadań) pracownika. Tylko do takich efektów działalności twórczej pracownika ma zastosowanie art. 12 PrAut.

W tym kontekście niezwykle ważne staje się ustalenie zakresu obowiązków pracownika, gdyż faktycznie to właśnie on decyduje o charakterze utworu stworzonego przez pracownika. Niewątpliwie podstawowym źródłem wiedzy o zakresie obowiązków pracownika jest umowa o pracę, wiążące pracownika zakładowe lub ponadzakładowe układy zbiorowe pracy oraz inne przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP. Pośilkowo, ewentualnie wówczas, gdy na podstawie w/w aktów nie da się określić zakresu obowiązków pracownika, należy brać pod uwagę rodzaj oraz charakter pracy wykonywanej przez pracownika, zwyczaje panujące w zakładzie pracy lub w obrębie danej grupy zawodowej, a także specyfikę wykonywania określonego zawodu. Jak wynika z powyższego, dla zastosowania regulacji zawartej w art. 12 PrAut, nie wystarcza samo zaistnienie jakiegokolwiek związku między powstaniem utworu, a pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy. Warunkiem koniecznym jest bowiem występowanie ścisłego związku między stworzeniem utworu przez pracownika, a wykonywaniem przez niego swoich obowiązków pracowniczych.

W konsekwencji zasady określone w tym przepisie nie odnoszą się do utworów, które co prawda zostały stworzone przez pracownika w czasie pracy, lecz działalność kreatywna, której były one efektem nie stanowiła realizacji obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Oceny tej nie zmienia również to, że utwór został stworzony przez pracownika przy użyciu materiałów lub przyrządów należących do pracodawcy, a służących pracownikowi do wykonywania pracy. Również sfinansowanie przez pracodawcę działalności twórczej pracownika samo przez się nie oznacza, że utwór, który w jej wyniku powstał, ma charakter pracowniczy.

Chwila, tryb oraz zakres praw nabywanych przez pracodawcę

Zgodnie z art. 12 PrAut, konsekwencją zajścia okoliczności uzasadniających jego zastosowanie jest nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków ze stosunku pracy. Jako chwilę nabycia praw autorskich, przepis ten wskazuje, przyjęcie utworu przez pracodawcę. Skutki prawne równoznaczne z przyjęciem utworu przez pracodawcę, wywołuje – zgodnie z art. 13 PrAut – bezskuteczny upływ terminu przewidzianego na zawiadomienie pracownika przez pracodawcę o nieprzyjęciu utworu lub uzależnieniu jego przyjęcia od dokonania w nim przez pracownika określonych zmian w wyznaczonym terminie. W świetle tego przepisu pracodawca winien w ciągu sześciu miesięcy od dostarczenia mu

utworu złożyć pracownikowi oświadczenie w jego przedmiocie, przy czym strony mogą ustalić inny termin - krótszy lub dłuższy. Upływ tego terminu pozbawia pracodawcę przede wszystkim możliwości żądania od pracownika wprowadzenia zmian do utworu i tym samym realnego wpływu na jego kształt. W świetle powyższego, skutkiem nieprzyjęcia utworu przez pracodawcę jest to, że autorskie prawa majątkowe do tego utworu pozostają przy jego twórcy - pracowniku. Tym samym, nabycie tych praw przez pracodawcę uzależnione jest od przyjęcia przez niego utworu. Art. 12 PrAut, nie jest zatem przepisem ustanawiającym wyjątek od zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 PrAut, wedle której podmiotem pierwotnie uprawnionym względem utworu jest twórca. Powiązanie bowiem na jego gruncie, nabycia autorskich praw majątkowych z przyjęciem utworu (ewentualnie z upływem terminu, o którym mowa w art. 13 PrAut) prowadzi do tego, że pracodawca nie jest – inną niż twórca – osobą, której prawo autorskie przysługuje z mocy prawa. Podmiotem pierwotnie uprawnionym jest wyłącznie pracownik, któremu z chwilą ustalenia utworu, a zatem z chwilą, z którą prawo autorskie wiąże powstanie uprawnień prawno – autorskich, służy pełnia praw do utworu. Dopiero z chwilą przyjęcia utworu przez pracodawcę, zakres uprawnień służących pracownikowi ulega uszczupleniu o prawa, jakie nabywa pracodawca.

Na podstawie art. 12 PrAut na pracodawcę przechodzą jedynie autorskie prawa majątkowe do utworu. Z uwagi bowiem na to, że podmiotem pierwotnie uprawnionym jest pracownik, wyłącznie jemu służą autorskie prawa osobiste do utworu, które zgodnie z art. 16 PrAut, są niezbywalne. Tym samym na pracodawcy ciąży obowiązek poszanowania autorskich praw osobistych, jakie służą pracownikowi względem utworu, również wówczas, gdy nabywa on, na podstawie art. 12 PrAut, całość autorskich praw majątkowych do takiego utworu. Do pracodawcy znajduje bowiem zastosowanie ogólna zasada wyrażona w art. 49 ust. 2 PrAut, wedle której następcą prawny, choćby nabył całość autorskich praw majątkowych, nie może, bez zgody twórcy, czynić zmian w utworze chyba, że są one spowodowane oczywistą koniecznością, a twórca – w tym przypadku pracownik – nie miałby słusznej postawy im się sprzeciwić.

O zakresie, w jakim pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego rozstrzyga, w świetle art. 12 PrAut, cel umowy oraz zgodny zamiar stron. W razie sporu co do granic uprawnień służących pracodawcy względem utworu stworzonego przez jego pracownika, zgodnie z art. 6 KC, na tym pierwszym (pracodawcy) ciążyć będzie obowiązek udowodnienia, że nabył on prawo do korzystania z utworu na konkretnych polach eksploatacji. Cel umowy winien być ustalany przede wszystkim w oparciu o: analizę rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy, zakres powierzonych mu obowiąz-

ków (czy też związanych z wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy), specyfikę wykonywania konkretnego zawodu, przedmiot działalności gospodarczej prowadzonej przez pracodawcę będącego przedsiębiorcą oraz ustalone w zakładzie pracy lub w obrębie określonej grupy zawodowej zwyczaje. Natomiast przez zgodny zamiar stron należy rozumieć akceptację przez pracownika pracodawcę określonego przeznaczenia tworzonego utworu, a tym samym zakresu, w jakim będzie on eksploatowany przez pracodawcę. Na tej podstawie powinno być oceniane przeznaczenie danego utworu oraz zakres autorskich praw majątkowych przechodzących na pracodawcę. Poza tymi granicami prawo do eksploatacji utworu pozostaje przy twórcy – pracowniku.

Przyjęcie utworu, a prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy

Nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego uzależnione jest od przyjęcia utworu przez pracodawcę, przez co rozumie się wyraźną lub dorozumianą akceptację treści i formy utworu.

Przyjęcie utworu podlega ogólnym zasadom składania oświadczeń woli. Zgodnie zatem z art. 60 kc, wola pracodawcy może być wyrażona przez każde zachowanie, które ujawnia tę wolę w sposób dostateczny. Przyjęcie utworu może nastąpić zatem również w sposób dorozumiany, np. poprzez korzystanie z utworu. Pracodawca nie musi być też w ogóle świadomy skutków prawno-autorskich, jakie wywoła jego oświadczenie woli. Innymi słowy, skutek w postaci przejścia na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego nie musi być objęty treścią oświadczenia woli składanego pracownikowi przez pracodawcę. W takiej sytuacji znajduje zastosowanie zasada sformułowana w art. 56 KC, wedle której czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Skutkiem wynikającym z ustawy, w rozumieniu art. 56 KC, jest uzależnione przez art. 12 PrAut od przyjęcia utworu, nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do przyjmowanego utworu.

Oświadczenie o przyjęciu utworu pracowniczego może być złożone przez pracodawcę dopiero po uzyskaniu przez niego informacji o stworzeniu takiego utworu przez pracownika. Nie jest natomiast konieczne – w świetle przepisów prawa autorskiego - aby źródłem wiedzy pracodawcy o utworze stworzonym przez jego pracownika w warunkach określonych w art. 12 PrAut, był ten ostatni – pracownik. Należy jednak zaznaczyć, że jeżeli stworzenie utworu należało do obowiązków pracowniczych twórcy, to wówczas na pracowniku ciąży również obowiązek dostarczenia tego utworu pracodawcy. Obowiązek ten wynika ze sto-

sunku pracy w oparciu, o który pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, w tym tworzy przedmioty praw autorskich (utwory).

W świetle powyższych uwag, niedostarczenie pracodawcy utworu przez pracownika, bez względu na kwalifikację takiego zachowania na gruncie prawa pracy, powoduje, że pracodawca nie nabywa autorskich praw majątkowych do tego utworu. Pracownik nie dostarczając utworu pracodawcy, uniemożliwia mu bowiem zapoznanie się z nim i dokonanie jego oceny (zaakceptowanie jego treści i formy albo domaganie się wprowadzenia zmian do utworu), a tym samym przyjęcie utworu. Brak zaś tego ostatniego sprawia, że zgodnie z art. 12 PrAut, nie dochodzi do przejścia na pracodawcę jakichkolwiek autorskich praw majątkowych. W tym miejscu należy dodać, że pracodawcy nie służą żadne uprawnienia prawno – autorskie, dzięki którym mógłby zmusić pracownika do dostarczenia mu utworu, a tym samym umożliwienia pracodawcy przyjęcia utworu. W tym kontekście, należy podkreślić, że uprawnienia pracodawcy wynikające z prawa pracy, a w szczególności sankcje, jakie kodeks pracy przewiduje za niewykonywanie przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy, w tym niedostarczenie pracodawcy utworu pomimo istniejącego w tym zakresie obowiązku, mają za zadanie realizację rodzajowo innych celów. W efekcie ich zastosowania nie dochodzi bowiem do wywołania skutków określonych w art. 12 prawa autorskiego.

Pomimo naruszenia przez pracownika swoich obowiązków pracowniczych, na skutek nie dostarczenia pracodawcy stworzonego przez siebie utworu, ten ostatni nie może korzystać z utworu pracowniczego. Prawo autorskie nie dostarcza pracodawcy żadnych środków, które umożliwiłyby mu zmianę tej sytuacji, a w szczególności zmuszenie pracownika do dostarczenia mu stworzonego przez niego utworu.

Regulacja art. 12 PrAut, a ogólne zasady zbywania autorskich praw majątkowych

Jak wynika z art. 17 PrAut, autorskie prawa majątkowe są prawami zbywalnymi, którymi twórca lub inny podmiot pierwotnie uprawniony może swobodnie rozporządzać. Generalne zasady przenoszenia tych praw sformułowane zostały w Rozdziale V. PrAut (art. 41 – art. 68). Powstaje w związku z tym pytanie o relację uregulowaną w art. 12 PrAut, specyficznego sposobu przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę, do sformułowanych w Rozdziale V PrAut zasad przenoszenia tych praw.

Zgodnie z utrwalonym w doktrynie i judykaturze poglądem, art. 12 PrAut ma charakter przepisu szczególnego wobec przepisów Rozdziału V PrAut i jako taki wyłącza ich stosowanie w zakresie przez siebie uregulowanym. Tym samym regulacja w nim zawarta ma charakter autonomiczny. Konstytuuje ona swego rodzaju wyjątek od zasad sformułowanych w Rozdziale V PrAut. Należy jednak podkreślić, że art. 12 PrAut modyfikuje ogólne zasady przenoszenia autorskich praw majątkowych wyłącznie, jeśli chodzi o sposób i zakres praw przechodzących na pracodawcę i to tylko wówczas, gdy strony nie uregulowały tych kwestii w umowie o pracę. Innymi słowy, przedmiotem szczególnej regulacji zawartej w tym przepisie jest:

- przejście autorskich praw majątkowych, które zostało uzależnione od przyjęcia utworu przez pracodawcę (ewentualnie od upływu terminu wskazanego w art. 13 prawa autorskiego), oraz
- zakres nabywanych praw, który został uzależniony od celu umowy oraz zgodnego zamiaru stron.

Podstawowym argumentem przytaczanym na poparcie takiego stanowiska jest systematyka prawa autorskiego – art. 12 PrAut znajduje się bowiem w Rozdziale II. PrAut zatytułowanym „Podmiot prawa autorskiego”, nie zaś w w/w Rozdziale V. tejże ustawy. Ponadto podkreśla się, że z uwagi na specyficzne relacje między pracownikiem a pracodawcą wynikające ze stosunku pracy, konieczna była modyfikacja zasad obrotu autorskimi prawami majątkowymi w stosunku do „zwykłych” stosunków cywilnoprawnych, której efektem jest właśnie art. 12 PrAut. Nakreślony wyżej charakter art. 12 PrAut oraz specyfika regulowanej materii, prowadzą do następujących konsekwencji.

1. Do przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę nie stosuje się szeregu wymogów, jakie musi spełniać, zgodnie z przepisami prawa autorskiego, każda umowa, której przedmiotem jest korzystanie z utworu. Mowa tu w szczególności o obowiązkach i zakazach określonych w art. 41 ust. 2 i 3¹⁸, art. 53¹⁹ oraz w art. 61²⁰ PrAut.

2. Pracodawca nabywa autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego, ale wyłącznie w odniesieniu do pól eksploatacji znanych w chwili przyjęcia utworu, co stanowi modyfikację zasady wyrażonej w art. 41 ust. 4 PrAut²¹.

¹⁸ Art. 41. 2. „Umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych lub umowa o korzystanie z utworu, zwana dalej „licencją”, obejmuje pola eksploatacji wyraźnie w niej wymienione.”

Art. 41. 3. „Nieważna jest umowa w części dotyczącej wszystkich utworów lub wszystkich utworów określonego rodzaju tego samego twórcy mających powstać w przyszłości”;

¹⁹ Art. 53. „Umowa o przeniesienie autorskich praw majątkowych wymaga zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności”;

²⁰ Art. 61. „Jeżeli umowa nie stanowi inaczej, nabycie od twórcy egzemplarza projektu architektonicznego lub architektoniczno-urbanistycznego obejmuje prawo zastosowania go tylko do jednej budowy”;

²¹ zgodnie, z którym to przepisem umowa może dotyczyć tylko pól eksploatacji, które są znane w chwili jej zawarcia;

3. W sytuacji, gdyby strony umowy o pracę chciałyby doprowadzić do przejścia na pracodawcę autorskich praw majątkowych w zakresie szerszym niż to wynika z art. 12 PrAut, a zatem w zakresie szerszym niż ten wyznaczony przez cel umowy i zgodny zamiar stron, treść takiej czynności prawnej należy kształtować w oparciu o ogólne zasady umownego obrotu prawami autorskimi, sformułowane w rozdziale 5 PrAut. Innymi słowy, w odniesieniu do wszystkiego, co wykracza poza cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron, należy stosować wymogi przewidziane przepisami prawa autorskiego dla umów cywilnoprawnych. Brak bowiem powodów do różnego traktowania pracownika – twórcy w zależności od tego czy podstawą przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę, w granicach wykraczających poza zakres określony przez art. 12 PrAut, jest umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna. Tym bardziej, że regulacja zawarta w art. 12 PrAut ma charakter wyjątkowy, a zatem nie dopuszczający wykładni rozszerzającej.

4. Pracownikowi – twórcy, w sytuacji gdy strony umowy o pracę inaczej nie postanowiły, nie służy oddzielne od wynagrodzenia za pracę honorarium autorskie za przeniesienie autorskich praw majątkowych na pracodawcę. Przyjęcie odmiennego stanowiska godziłoby w istotę regulacji zawartej w art. 12 PrAut. Należy bowiem pamiętać, że jej przedmiotem są utwory stworzone przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, zaś zakres nabywanych przez pracodawcę praw ogranicza cel umowy o pracę zawartej z tym pracownikiem. W odniesieniu do utworów pracowniczych nie znajduje zatem zastosowania art. 43 i 45 PrAut²². Powstaje jednak pytanie – czy twórcy utworu pracowniczego nie służy w ogóle żadne wynagrodzenie, czy też jednym ze składników wynagrodzenia za pracę jest właśnie honorarium autorskie za przenoszone na pracodawcę autorskie prawa majątkowe do stworzonych w danym okresie rozliczeniowym utworów pracowniczych? Art. 12 PrAut nie daje odpowiedzi na to pytanie. Wydaje się, iż należy jej szukać w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 3 kp, zawierając umowę o pracę strony określają warunki pracy i płacy, a w szczególności wysokość wynagrodzenia za pracę, uwzględniając specyfikę świadczenia pracy danego rodzaju, w tym bardziej lub mniej twórczy jej charakter. Skłania to do przyjęcia, iż honorarium autorskie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę nawet, jeśli nie zostało ono w sposób wyraźny wyodrębnione (jako oddzielny składnik tego wynagrodzenia).

²² przepisy przyznające twórcy prawo do wynagrodzenia w związku z przeniesieniem lub udzieleniem licencji przez niego osobie trzeciej oraz określające zasady ustalania wysokości tego wynagrodzenia;

5. Na pracodawcę przechodzi prawo do zezwalania na wykonywanie zależnego prawa autorskiego. O ile zatem to wynika z celu umowy oraz zgodnego zamiaru stron, pracodawca, który nabył autorskie prawa majątkowe do utworu pracowniczego, może bez potrzeby uzyskiwania na to zgody twórcy (pracownika), dokonywać opracowań utworu stworzonego przez pracownika, a w szczególności dokonywać jego przeróbek. Pracodawca może też rozporządzać i korzystać z opracowania. Tym samym, w odniesieniu do utworów pracownicznych nie ma zastosowania generalna zasada wyrażona w art. 46 PrAut²³.

6. Znaczącego ograniczenia doznaje prawo twórcy – pracownika do wykonywania tzw. nadzoru autorskiego. Dotyczy to zwłaszcza tych uprawnień składających się na to prawo, z których realizacją związany jest obowiązek zapłaty twórcy wynagrodzenia autorskiego. Wyłączeniu w szczególności ulega zastosowanie art. 60 PrAut. Przyjęcie odmiennego stanowiska w tej kwestii byłoby sprzeczne ze specyfiką stosunku prawnego łączącego korzystającego z utworu – pracodawcę oraz twórcę – pracownika (stosunku pracy). Wyznaczając granice ograniczeń, jakie doznaje prawo do nadzoru autorskiego, w konkretnym przypadku, należy jednak pamiętać, iż prawo to zostało ukształtowane jako autorskie prawo osobiste, a zatem prawo niezbywalne i ściśle związane z osobą twórcy. W związku z tym, prawo to pozostaje przy twórcy – pracowniku, nie przechodzi na pracodawcę. Jedynie ze względu na charakter stosunku prawnego w ramach, którego dochodzi do aktu kreacji utworu jego zakres ulega ograniczeniu. Nie jest to jednak równoznaczne z przejściem tego prawa na pracodawcę.

Program komputerowy jako utwór pracowniczny

Problematykę pracownicznych programów komputerowych reguluje art. 74 ust. 3 PrAut. Przepis ten ma charakter szczególny wobec art. 12 PrAut. Wyłącza on zatem zastosowanie tego ostatniego przepisu, w odniesieniu do programów komputerowych stworzonych przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, odrębnie regulując przedmiotową problematykę. Art. 74 ust. 3 PrAut, podobnie jak poprzednio omawiane przepisy regulujące problematykę utworów pracownicznych, ma charakter dyspozytywny, a zatem znajduje zastosowanie wówczas, gdy strony stosunku pracy inaczej nie postanowiły.

²³ *wedle, której 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.*

Zakres praw służących pracodawcy oraz pracownikowi

Zgodnie z art. 74 ust. 3 PrAuto, jeśli umowa o pracę nie stanowi inaczej, prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy. Jak z tego wynika, art. 74 ust. 3 prawa autorskiego, przyznaje pracodawcy zdecydowanie najdalej idące uprawnienia spośród, wcześniej omówionych, przepisów regulujących stosunki prawnie - autorskie między pracownikiem – twórcą, a pracodawcą. W pierwszej kolejności należy odnotować, że wprowadza on istotny wyłom od zasady wyrażonej w art. 8 prawa autorskiego, wedle której podmiotem pierwotnie uprawnionym z tytułu praw autorskich jest twórca (autor). Następnie należy wskazać, że pracodawca nabywa z chwilą stworzenia pracowniczego programu komputerowego całość majątkowych praw autorskich do niego. Nabycie tych praw przez pracodawcę następuje z mocy prawa, co oznacza, że ich powstanie na jego rzecz nie wymaga dokonania jakiegokolwiek czynności prawnej zarówno przez niego jak i przez pracownika - twórcę. W konsekwencji, pracodawca może od chwili stworzenia programu komputerowego przez pracownika, swobodnie nim rozporządzać oraz korzystać z niego.

Poza zakresem praw, jakie pracodawca nabywa - na podstawie art. 74 ust. 3 prawa autorskiego - wobec pracowniczego programu komputerowego, są osobiste prawa autorskie. Prawa te nabywa pracownik. Należy jednak pamiętać, że ich zakres w odniesieniu do programów komputerowych jest, w porównaniu do innych kategorii utworów, bardzo wąski. Zgodnie bowiem z art. 77 PrAut, do programów komputerowych (zarówno pracowniczych, jak i niepracowniczych) nie stosuje się art. 16 pkt 3 – 5 PrAut, co oznacza, że twórcom tego typu utworów nie służy prawo do:

- a. nienaruszalności treści i formy utworu oraz jego rzetelnego wykorzystania,
- b. decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności, oraz
- c. nadzoru nad sposobem korzystania z utworu.

W konsekwencji, pracownikowi służy wyłącznie prawo do:

- a. autorstwa programu komputerowego oraz
- b. oznaczenia programu komputerowego swoim nazwiskiem lub pseudonimem albo do udostępnienia go anonimowo.

Zakres zastosowania

Regulacja zawarta w art. 74 ust. 3 PrAut, znajdzie zastosowanie jedynie wówczas, gdy zostaną łącznie spełnione dwie przesłanki:

- program komputerowy zostanie stworzony przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy oraz
- strony stosunku pracy inaczej nie postanowiły w umowie.

W odniesieniu do pierwszej z w/w przesłanek należy wskazać, że podobnie jak to ma miejsce w przypadku poprzednio komentowanych przepisów regulujących stosunki prawnoprawne – autorskie między pracownikiem – twórcą a pracodawcą, kluczowe znaczenie ma okoliczność, że program komputerowy został stworzony „w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy”. Z uwagi na zachodzące podobieństwa, w pełni znajdują tu zastosowanie uwagi dotyczące znaczenia tego zwrotu poczynione wcześniej w odniesieniu do art. 12 PrAut.

Z dyspozytywnego charakteru komentowanego przepisu (druga z w/w przesłanek) wynika, że:

- znajdzie on zastosowanie jedynie wówczas, gdy strony stosunku pracy nie uregulowały samodzielnie prawnoprawne - autorskich aspektów wykonywania pracy przez pracownika,
- strony stosunku pracy mogą wyłączyć jego zastosowanie wprowadzając odpowiednie zapisy np. do umowy o pracę,
- strony stosunku pracy mogą uregulować przedmiotową problematykę (np. w umowie o pracę) w sposób odpowiadający lub modyfikujący przyjętą w nim konstrukcję.

Podobnie jak w przypadku art. 12 PrAut, istotne znaczenie dla określenia zakresu zastosowania art. 74 ust. 3 PrAut mają użyte w jego treści pojęcia „pracownik”, „pracodawca” oraz „stosunek pracy”. W odniesieniu do nich, w pełni aktualna jest ich interpretacja dokonana wcześniej, w odniesieniu do tych samych pojęć użytych w art. 12 PrAut. Poza zakresem zastosowania tego przepisu są zatem programy komputerowe tworzone w ramach umów cywilnoprawnych (umów o dzieło oraz umów, do których – na podstawie art. 750 KC – stosuje się odpowiednio przepisy o umowie zlecenia).