

AUTORIŲ TEISĖS Į DARBUOTOJO SUKURTUS KŪRINIUS

Dr. Jūratė Usonienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Civilinės ir komercinės teisės katedra
Ateities g. 20, LT–2057 Vilnius
Telefonas 271 45 87
Elektroninis paštas ckk@ltu.lt

Pateikta 2005 m. birželio 7 d.

Parengta spausdinti 2005 m. rugpjūčio 2 d.

Pagrindinės sąvokos: autorių teisės, autorių turtinių teisių perėjimas darbdaviui.

S a n t r a u k a

Daugelyje valstybių, tarp jų ir Lietuvoje, įstatymas numato turtinių autorių teisių į kūrinis, kurios sukūrė darbuotojas vykdydamas darbo sutartį, perėjimą darbdaviui. Šiame straipsnyje taikant lyginamąjį ir sisteminės analizės metodus nagrinėjamos teorinės ir praktinės problemos, kurias kelia turtinių autorių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcija. Daugiausia dėmesio skirta kūrinis, sukurtų vykdant darbo sutartį, atribojimo nuo autoriui – darbuotojui priklausančių kūrinis klausimui. Taip pat analizuojamas darbdavio kaip išvestinio turtinių autorių teisių subjekto teisių į kūrinis turinys (darbdaviui priklausančių teisių apimtis) bei kai kurie autorių teisių įgyvendinimo ypatumai.

Darbo sutartis ir intelektinės-kūrybinės veiklos pajungimas tarnybinių pareigų ar darbo funkcijos vykdymui lemia dviejų skirtingų teisės šakų principų konkurenciją: darbo teisės principo, pagal kurį darbo rezultatas, gautas darbuotojui vykdydamas darbo funkciją, priklauso darbdaviui, ir autorių teisės principo, pagal kurį fizinis asmuo, sukūręs kūrinį, laikomas kūrinio autoriumi ir jam priklauso visos teisės į kūrinį. Įstatymų leidėjui šiuo atveju tenka uždavinytis šią principų konkurenciją išspręsti vienos ar kitos teisės šakos naudai.

Skirtingose valstybėse šis klausimas sprendžiamas skirtingai. *Copyright* teisės tradicijos valstybėse laikoma, kad teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas, priklauso darbdaviui. Pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės 1988 m. autorių teisių, dizaino ir patentų įstatymo 11 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad kai literatūros, meno ar mokslo kūrinys arba filmas yra sukurtas darbuotojo jam vykdydamas darbo funkciją, darbdavys yra pirminis autorių teisių į kūrinį savininkas, išskyrus atvejus, kai susitarta kitaip. Jungtinių Amerikos Valstijų 1976 m. Autorių teisių įstatymo 101 straipsnyje numatyta, kad jei kūrinys yra sukurtas darbuotojo, darbdavys yra autorius, kuriam priklauso autorių teisės, išskyrus kitokį rašytinį šalių susitarimą (*“work made for hire”* taisyklė). Taigi šiose valstybėse laikoma, kad autorių teisės nuo jų atsiradimo momento priklauso darbdaviui kaip pirminiam autorių teisių subjektui¹.

Kai kuriose autorių teisės (*droit d’auteur*) tradicijos valstybėse įstatymas nenumato autorių turtinių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcijos. Pavyzdžiui, Belgijos 1994 m. birželio 30 d. įstatymo dėl autorių ir gretutinių teisių 3 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad autorių teisės darbdaviui gali pereiti esant dviem sąlygoms: kai dėl to yra specialiai susitarta darbo sutartyje ir kai kūrinio sukūrimas patenka į sutarties dalyką. Prancūzijos intelektinės nuosavybės kodekso 111–1 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad darbo sutarties ar kūrinio užsakymo sutarties sudarymas nekeičia autorių teisių turėtojo.

¹ Pažymėtina, kad JAV susiformavusi *work made for hire* taisyklė aiškinama įvairiai: vieni autoriai mano, kad darbdavys, darbuotojui sukūrus kūrinį, yra pirminis autoriaus teisių subjektas, kiti gi teigia, kad darbdaviui autoriaus teisės pereina pagal įstatymą (plačiau žr. Intellectual property. Patents, trademarks and copyright. By Arthur R. Miller, Michael H. Davis. – St. Paul, Minn: West Publishing Co, 1990. P. 385–388; Strowel A. Droit d’auteur et copyright. Divergences et convergences. Etude de droit comparé. – Paris: L.G.D.J., 1993. P. 372–373, 383–384).

Pažymėtina ir tai, kad net ir valstybėse, kuriose nepripažįstama bendra autorių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcija, autorių turtinių teisių perėjimas darbdaviui kai kuriais atvejais numatytas. Veik visų Europos valstybių įstatymai numato teisių į kompiuterio programas, sukurtas pagal darbo sutartį, teisių perėjimo darbdaviui prezumpciją¹. Ši nuostata yra atsiradusi derinant nacionalinius įstatymus su 1991 m. gegužės 14 d. Europos Tarybos direktyva dėl kompiuterių programų teisinės apsaugos 91/250/EEB [1], kurios 2 straipsnio 3 dalyje numatyta, kad jei kompiuterio programą sukuria darbuotojas, atlikdamas savo tarnybines pareigas arba vykdydamas tarnybinę užduotį, tik darbdavys turi teisę naudotis visomis turtinėmis taip sukurtos programos teisėmis, jei sutartyje nėra numatyta kitaip.

Trečiojoje valstybių grupėje (Estija, Rusija ir kt.²) įstatymas numato autorių teisių perėjimą darbdaviui, tačiau darbdavys nėra laikomas pirminiu autorių teisių subjektu: darbdaviui pereina turtinės autorių teisės, o kūrinių autoriumi laikomas darbuotojas, sukūręs kūrinį. Šiai valstybių grupei priklauso ir Lietuva. Lietuvos Respublikos autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo [2] (toliau – LR ATGT) 9 straipsnis numato, kad autoriaus turtinės teisės į kūrinį, kurį sukūrė darbuotojas atlikdamas tarnybines pareigas ar darbo funkcijas, išskyrus kompiuterių programas, 5 metams pereina darbdaviui, jeigu kitaip nenustatyta sutartyje. Darbuotojui sukūrus kompiuterio programą, autoriaus turtinės teisės visam teisių galiojimo laikui pereina darbdaviui, jei darbuotojo ir darbdavio sutartis nenustato kitaip (LR ATGT) 10 straipsnis). Darbdavys laikytinas išvestiniu autorių teisių subjektu, kuriam turtinės teisės į kūrinį pereina pagal sutartį (įstatymo nuostata šiuo atžvilgiu yra dispozityvi – darbuotojas ir darbdavys gali susitarti dėl kitokio turtinių autorių teisių likimo). Lietuvoje darbdavio teisė disponuoti turtinėmis teisėmis, išskyrus kompiuterių programas, yra ribota laiko. Pasibaigus įstatymo nustatytam 5 metų arba kitokiam sutartyje nustatytam terminui, autoriaus turtinės teisės grįžta autoriui. Svarbu ir tai, kad įstatymo ar darbo sutartyje nustatytu laikotarpiu darbdavys lieka turtinių autorių teisių subjektu, nepriklausomai nuo to, ar autoriaus ir darbuotojo darbo santykiai tęsiasi: jų nutrūkimas neturi įtakos autorių turtinėms teisėms³.

Pastebėtina, kad įstatymo nuostatos, numatančios turtinių autorių teisių perėjimą darbdaviui, egzistavimas reiškia, kad formos prasme teisių perėjimui pakanka darbo sutarties tarp autoriaus ir darbdavio, todėl papildomas sutarimas, pagal kurį darbuotojas perduotų teises į kūrinį, nėra reikalingas. Kitaip sakant, ši darbo sutarties sąlyga laikytina įprastine sutarties sąlyga, kuri galioja ir nesant specialaus šalių susitarimo dėl jos⁴.

Nepaisant daugelyje valstybių, taip pat ir Lietuvoje, esamo specialaus autorių teisių į darbuotojų sukurtus kūrinius reguliavimo, įgyvendinant šias normas kyla nemažai klausimų. Išskirtini du pagrindiniai aspektai, kurie nagrinėtini kalbant apie autorių teisių perėjimą remiantis darbo sutartimi. Pirmasis jų – ar autorių teisės į visus darbuotojo sukurtus kūrinius pereina darbdaviui. Antrasis – teisių, perėjusių darbdaviui, įgyvendinimo problematika: kokia apimtimi darbdavys gali naudotis teisėmis, kaip išvengti galimo autoriaus-darbuotojo piktnaudžiavimo jo asmeninėmis neturtinėmis autorių teisėmis ir kiti klausimai.

Kūrinių, teisių į kuriuos perėjimo prezumpciją numato įstatymas, atribojimo problema. LR ATGT) 9 straipsnis numato, kad autoriaus turtinės teisės į kūrinį darbdaviui pereina tuomet, kai yra dvi sąlygos: pirma, kūrinį sukuria darbuotojas, t. y. tarp darbuotojo-autoriaus ir darbdavio turi egzistuoti darbo teisinis santykis, antra, kūrinys turi būti sukurtas darbuotojui atliekant tarnybines pareigas ar darbo funkcijas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – LR DK) [3] 15 straipsnyje darbuotojas apibūdinamas kaip fizinis asmuo, kuris pagal LR DK 13 straipsnį turi darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Taigi LR ATGT) 9 straipsnyje numatytas autorių turtinių teisių perėjimas galimas tik tuo atveju, kai tarp darbuotojo ir darbdavio yra sutartiniai darbo santykiai. Darbo santykiai siaurąja prasme (individualūs darbo santykiai) paprastai apibūdinami trimis požymiais: darbo sutartimi susitariama dėl darbo funkcijų vykdymo (rūšiniiais požymiais apibrėžtų darbų ar paslaugų), darbo funkcijos vykdomos už atlyginimą, darbo funkcijos vykdomos darbuotojui paklūs-

¹ Belgijos 1994 m. birželio 30 d. įstatymo, perkeliančio 1991 m. gegužės 14 d. direktyvą dėl kompiuterių programų teisinės apsaugos, 3 straipsnyje numatyta, kad, išskyrus kitokį susitarimą ar kitokį reguliavimą nuostatuose, darbdaviui yra preziumuojamas turtinių autorių teisių į kompiuterių programas, kurias sukūrė darbuotojas, darbuotojai ar tarnautojai, vykdydami savo funkcijas arba darbdavio pavedimą, perdavimas. Prancūzijos intelektualinės nuosavybės kodekso 113–9 str. numatyta, kad, išskyrus kitokį susitarimą ar reguliavimą nuostatuose, teisės į kompiuterio programą, kurią sukūrė vienas ar keli darbuotojai, vykdydami savo funkcijas, priklauso darbdaviui, kuris vienintelis yra įgaliotas jas įgyvendinti.

² Estijos autorių teisių įstatymo 32 straipsnis, Rusijos Federacijos įstatymo dėl autorių ir gretutinių teisių 14 straipsnis.

³ Taigi autorius įstatymo ar sutartyje numatytą laiką negali pats naudoti kūrinių bei disponuoti turtinėmis teisėmis į kūrinį.

⁴ Reikėtų pažymėti, kad autorių teisių perėjimą darbdaviui numatanti darbo sutarties sąlyga pagal prigimtį yra civilinės sutarties sąlyga. Todėl, mūsų nuomone, gali būti vartojamas darbo sutartims nebūdingas įprastinės sutarties sąlygos terminas.

tant darbovietėje nustatytai darbo tvarkai¹. Pažymėtina, kad LR ATGTĮ 9 straipsnis taikomas ir teisėms į kūrinis, kuriuos sukūrė valstybės tarnautojai, atlikdami pareigas pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą [4]². Vis dėlto vien darbo santykio tarp darbuotojo ir darbdavio egzistavimas nėra pakankamas autorių teisėms pereiti. Tam būtina antroji minėta sąlyga: pereina teisės tik į tuos kūrinis, kurie yra sukuriami vykdant darbo sutartį – atliekant tarnybines pareigas ar vykdant darbo funkciją. Darbo funkcija yra būtinoji darbo sutarties sąlyga (LR DK 95 straipsnis), todėl sudarant darbo sutartį visuomet yra susitariama dėl darbo funkcijos. Taigi darbdaviui pereina teisės į tuos kūrinis, kurie atsiranda iš veiklos, esančios darbo sutarties dalyku. Kai kuriose žmogaus veiklos srityse pagrindo kilti neaiškumams nėra: jei žmogaus darbo funkcija pagal sutartį yra fizinio ar techninio pobūdžio, akivaizdu, kad autorių turtinių teisių į tokio asmens sukurtus eilėraščius ar melodijas klausimas neiškils. Tačiau ne visuomet situacijos yra tokios aiškios. Galima paminėti keletą grupių darbuotojų, kuriems kuriant gali kilti ir neretai kyla darbuotojo ir darbdavio konfliktas dėl autorių teisių: moksliniai darbuotojai, pedagogai, žurnalistai, programuotojai, architektai, dizaineriai, stilistai ir daugelis kitų, vadinamųjų kūrybinių darbuotojų. Šių darbuotojų darbo funkcija yra tam tikros srities kūrybinis darbas. Šių kategorijų asmenys paprastai kuria ne tik dirbdami tiesioginį darbą. Tokiais atvejais ir kyla klausimas, kur yra toji riba tarp kūrybinių, kurie priklauso autoriui, ir kūrybinių, kurie priklauso darbdaviui.

Atsakymą į šiuos klausimus visų pirma turi pateikti teismai. Jungtinėje Karalystėje vienoje paskesniųjų didesnių atgarsių sukėlusių bylų teismas, nagrinėdamas 1956 m. Autorių teisių akto nuostatas³, konstatavo, kad autorių teisės į brėžinius priklauso autoriui, atsižvelgęs į šias aplinkybes: įmonė, kurioje dirbo p. T. A. Scot, neužsiėmė *iškabų rėmų*, kurių brėžinį p. T. A. Scot nubraižė, gamyba ar prekyba; tuo metu, kai buvo sukurtas brėžinys, p. T. A. Scot nebuvo mokamas darbo užmokestis, nes įmonė turėjo finansinių problemų; p. T. A. Scot brėžinį nubraižė ne darbo metu (vakarais) ir ne darbo vietoje [5]. Nagrinėdami Prancūzijos intelektinės nuosavybės kodekso 113–9 str. nuostatas dėl teisių į kompiuterio programas perėjimo darbdaviui, Prancūzijos teismai aplinkybes vertino įvairiai. Vienoje bylų teismas nusprendė, kad autorių teisės priklauso darbdaviui, nors kūrinys ir buvo sukurtas ne darbo valandų metu, tačiau naudojantis įmonės įranga, taigi jai dalyvaujant (*Cour d'Appel de Nancy, 1ère chambre, le 13 septembre 1994*). Kitoje byloje teismas konstatavo, jog ta aplinkybė, kad darbuotojas buvo „apmąstęs“ būsimą kūrinį prieš įsidarbindamas, nesuteikia jam teisių į jį (*Cour d'Appel de Paris, 25ème chambre, le 9 mars 1993 et Tribunal de Grande Instance de Paris, le 9 juin 1995*). Dar vienoje byloje teismas nelaikė, jog aplinkybė, kad kūrinys buvo sukurtas po specifinių darbuotojui pavestų studijų ir tyrimų, kurie nepatenka į įprastines jo funkcijas, lemia turtinių teisių į kompiuterio programą priklausymą darbuotojui. Teismas pažymėjo, kad kompiuterio programa yra sukurta vykdant darbo funkcijas, kai programos sukūrimas išplaukia iš darbuotojui tenkančio kūrybinio pavedimo (pranc. „*mission inventive*“), kuris yra darbo sutarties dalykas, arba išplaukia iš studijų ir tyrimų, kuriuos atlikti darbuotojui buvo aiškiai pavesta (*Cour d'Appel de Versailles, le 8 octobre 1990*) [6].

Pateikti pavyzdžiai rodo, kad teismai, nustatydami, kam priklauso teisės į kūrinį, atsižvelgia į įvairius veiksnus. Doktrinoje mėginama atrasti universalesnį kriterijų. Nurodoma, kad tai, ar darbuotojas sukūrė kūrinį vykdymas darbo sutartį, priklauso nuo jo vykdomos darbo funkcijos ir kūrinio prigimties [7, p. 194]. Pažymima, kad tarp darbo funkcijos ir kūrinio turi egzistuoti tiesioginis ryšys [8, p. 166]. Kuo gi pasireiškia tiesioginis ryšys, kokios aplinkybės rodo tokio ryšio buvimą ar nebuvimą? Mūsų nuomone, šiuo atveju reikėtų įvertinti sutartinio darbo santykio esmę. Kaip jau buvo minėta, vienas darbo sutarties ypatumų yra tas, kad darbo sutartimi yra sulygstama ne dėl konkretaus darbo ir jo rezultato, o dėl tam tikros rūšies darbų atlikimo – darbo sutartyje sulygta funkcijos vykdymo [9, p. 57]. Kiekvienas darbuotojas privalo laikytis įstatymo nustatytos pareigos dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio nurodymus (DK 228 str.), greta to pagrindinė darbuotojo pareiga yra vykdyti jam darbo sutartimi sulygta darbą [10, p. 329]. Taigi darbuotojo pareiga neapsiriboja konkrečių veiksmų vykdymu, jis privalo daryti visa tai, kas plaukia iš jo darbo funkcijos, t. y. vykdyti visus teisėtus darbdavio pavedimus. Tačiau šios darbuotojo pareigos turi būti aiškinamos atsižvelgiant į priverstinio darbo draudimo principą, kurio vienas aspektų išreikštas LR DK 119 straipsnyje, nustatančiame, jog darbdaviui draudžiama reikalauti, kad darbuotojas atliktų darbą, dėl kurio darbo sutartyje nebuvo susitarta. Darbuotojas gali atlikti papildomus darbus, tačiau tokius

¹ Sutartinių darbo ir civilinių santykių atribojimas yra atskiro nagrinėjimo dalykas. Plačiau apie tai žr. Dambrauskienė G. Civilinių ir darbo sutarčių sąveika // Jurisprudencija. 2002. T. 28(20). P. 7–16.

² Kadangi ATGTĮ 9 straipsnyje numatyta, kad turtinės autorių teisės pereina į kūrinis, kurie buvo sukurti darbuotojui atliekant tarnybines pareigas, reikėtų laikyti, kad autorių teisės į kūrinis pereina darbdaviui ir tuomet, kai darbdavį ir autorių sieja santykiai, giminingi darbo santykiams – valstybės tarnybos ar statutiniai.

³ Šio įstatymo 4 straipsnio 4 dalyje buvo numatyta analogiška dabar galiojančio įstatymo nuostata, numatanti, kad autorių teisės į darbuotojo sukurtus kūrinis priklauso darbdaviui.

darbus jis privalo atlikti tik tuomet, kai dėl to yra papildomai susitariama (LR DK 114 str.)¹. Todėl nustatant tiesioginį ryšį tarp darbo funkcijos ir kūrinio sukūrimo turi būti atsižvelgta į tai, ar darbdavys galėjo reikalauti atlikti ar pavesti atlikti konkretų darbą, atsižvelgiant į darbo sutarties turinį. Jei darbdavio reikalavimas ar pavedimas darbuotojui privalus, reiškia, kad kūrinys yra kuriamas ar sukurtas darbuotojui vykdant darbo funkciją, todėl teisės į jį priklauso darbdaviui. Jei pagal darbo sutartį darbuotojas pavedimo neprivalo vykdyti, teisės į kūrinį priklauso darbuotojui, jei nėra susitarimo dėl papildomo darbo ar nėra susitarimo dėl autorių teisių į tokį kūrinį perdavimo.

Taigi sprendžiant nagrinėjamą klausimą lemiamas vaidmuo tenka darbo sutarties turiniui: kilus ginčui nagrinėjami darbuotojo ir darbdavio santykiai bei aiškinamas sutarties turinys. Kadangi įstatymas nustato teisių perėjimo darbdaviui prezumpciją, ginčo metu darbuotojui teks pareiga įrodyti, kad kūrinio sukūrimas neįėjo į jo darbo funkciją. Kita vertus, būtina turėti omenyje sutarčių aiškinimo principus. Nors darbo sutartis yra specialaus darbo teisės reguliavimo dalykas, sutartis aiškinama pasitelkiant bendruosius sutarčių aiškinimo principus: sutartis turi būti aiškinama silpnesnės sutarties šalies naudai bei atsižvelgiant į tikruosius šalių ketinimus, šalių tarpusavio santykių praktiką, šalių elgesį sudarius sutartį (LR CK 6.193) [11, P. 59].

Atvejais, kai darbuotojo darbo funkcija yra apibrėžta tik darbo sutartimi, yra sudėtingiausi, ypač, kai darbo sutartyje darbo funkcija apibrėžta labai lakoniškai. Situacijos galėtų būti paprastesnės keletais atvejais.

Pirmasis jų, kai darbuotojo darbo funkcijos greta darbo sutarties apibrėžiamos lokaliniais darbdavio norminiais aktais. Tai – pareigybių aprašymai ir nuostatai, konkretizuojantys darbuotojo pareigas įmonėje, įstaigoje, organizacijoje ir privalomi darbuotojui. Pareigybių aprašymuose bei nuostatuose įvardytos konkrečios darbuotojo pareigos padėtų nustatyti, ar ginčijamo kūrinio sukūrimas patenka į darbo sutarties vykdymą.

Antra, situacijos būtų paprastesnės ir tuomet, kai turtinių autorių teisių klausimai į darbuotojų kūrininius būtų sureguliuoti specialiai. Autorių teisių į darbuotojo sukurtus kūrininius klausimas gali būti išspręstas individualiose darbo sutartyse, detalizuojant kūrininius, kurie pereina darbdaviui, nustatant kitokias taisykles, negu numato įstatymas (nustatant, kad darbdaviui nepereina turtinės autorių teisės į darbuotojo sukurtus kūrininius; numatant ilgesnius arba trumpesnius turtinių teisių priklausymo darbdaviui terminus) arba numatant papildomas sąlygas (papildomą apmokėjimą už kūrybinį produktyvumą ir kt.). Kitas reikšmingas darbo santykių reguliavimo įrankis yra kolektyvinė sutartis. Nors kolektyvinėse sutartyse dažniau aptariami kai kurie su išradimais susiję klausimai, tiksliau, numatomos specialios darbuotojų-išradėjų darbo apmokėjimo taisyklės [12, P. 207], kadangi kolektyvinėse sutartyse gali būti nustatomos įvairios šalims svarbios darbo, ekonominės ir socialinės sąlygos ir nuostatos (LR DK 50, 61 straipsniai), autorių teisių į darbuotojų sukurtus kūrininius perėjimo klausimai taip pat gali būti reguliuojami šiose sutartyse.

Be šių daugmaž visiems juridiniams asmenims būdingų dokumentų, aukštojo mokslo įstaigos, ypač tai pasakytina apie universitetus, neretai priima intelektinės nuosavybės teisių apskritai arba autorių teisių į vadinamuosius akademinis kūrininius priklausymą reguliuojančius aktus (angl. *copyright policies*), kuriuose įvardijami kūriniai, teisės į kuriuos priklauso mokslo įstaigai, ir kūriniai, teisės į kuriuos priklauso darbuotojams. Tokie dokumentai yra taikomi ir privalomi visiems mokslo įstaigos darbuotojams, o jais remiantis išvengiama daugelio konfliktinių situacijų. Šie dokumentai jau tapo tradicija *copyright* teisės tradicijos valstybių universitetuose. *Droit d'auteur* teisės valstybėse reguliuoti šiuos santykius vidiniais universitetų dokumentais tik pradedama².

Apibendrinant galima teigti, kad autorių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcijos įtvirtinimas įstatyme neišsprendžia praktinių problemų, susijusių su šios prezumpcijos įgyvendinimu. Be jokios abejonės, įstatyme numatyta prezumpcija sutvirtina darbdavių pozicijas darbuotojų kūrininių atžvilgiu. Vis dėlto siekiant išvengti konfliktinių ir dviprasmiškų situacijų, stengiantis apsaugoti tiek darbdavio, tiek darbuotojo interesus, rekomenduojama teisių į darbuotojo sukurtus kūrininius klausimą atskirai sureguliuoti tose įmonėse, įstaigose, organizacijoje, kurios samdo kūrybinius darbuotojus. Toks reguliavimas galimas tiek individualia darbo sutartimi, tiek pareigybių aprašymais ir nuostatais bei kolektyvinėmis sutartimis, tiek specialiai autorių teisių klausimus reglamentuojančiais darbdavio vidiniais aktais.

¹ Kaip nurodoma, jei norima, kad darbuotojas dirbtų papildomą darbą ar eitų papildomas pareigas, susitarti dėl to sudarant papildomo darbo sutartį tampa abiejų šalių pareiga, (žr. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. – Vilnius: Justitia, 2004. P. 103).

² Iš H. Pisuke pranešimo „Copyright at Universities“, skaityto tarptautinėje mokslinėje konferencijoje „Autorių teisės į literatūros, mokslo ir meno kūrinis: aktualijos ir perspektyvos“, vykusioje 2004 m. gruodžio 14 d. Vilniuje.

Darbdaviui perėjusių turtinių autorių teisių apimtis. Nors darbdavys laikomas autorių teisių į darbuotojo sukurtus kūrinius subjektu, jam perėjusių teisių įgyvendinimas vis dėlto pasižymi tam tikrais ypatumais, kuriuos iš esmės lemia tai, kad darbdavys yra išvestinis autorių teisių subjektas.

Pirmiausia aptartinas darbdaviui pereinančių teisių apimtys klausimas. Kaip jau minėta, įstatymas numato tik turtinių teisių perėjimo prezumpciją. Turtinės autorių teisės yra numatytos LR ATGTĮ 15 straipsnyje, kuriame pateiktas turtinių autorių teisių sąrašas. Šis sąrašas nėra baigtinis. Be šių teisių, įstatymas įvardija vadinamąsias neatšaukiamas teises, kurios pagal savo esmę taip pat yra turtinės teisės: neatšaukiama audiovizualinio kūrinio bendraautorių teisė į atlyginimą už audiovizualinio kūrinio nuomą (LR ATGTĮ 11 str.); neatšaukiama teisė į tam tikrą autorinį atlyginimą už kūrinio, įrašyto į fonogramą, nuomą (LR ATGTĮ 15 str. 4 dalis); neatšaukiama teisė į dalį pajamų už perparduotą meno kūrinio ar rankraščio originalą (LR ATGTĮ 17 str.). Neatšaukiamas teisių pobūdis reiškia, kad tai yra neperduodamos tretiesiems asmenims teisės, todėl reikėtų laikyti, kad turtinių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcija šioms teisėms nėra taikoma.

Literatūroje diskutuojama ir dėl to, ar darbdavys gali visiškai laisvai disponuoti įgytomis autorių teisėmis, ar vis dėlto šios teisės turi būti naudojamos įprastai komercinei įmonės veiklai. Manoma, kad kūrinys, sukurtas darbuotojo, turi būti naudojamas įprastai darbdavio komercinei veiklai¹. Kita vertus, turint omeny, kad naujasis Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas [13] numato bendrąjį privačių juridinių asmenų subjektiškumą, galima teigti, kad juridinių asmenų veikla gali būti bet kuri teisėta veikla, kuria siekiama pelno². Visais atvejais, išskyrus kompiuterių programas, darbdavys gali disponuoti kūriniu tik 5 metus: jis gali naudotis darbuotojo sukurtais kūriniiais 5 metus, o sutartys, kurias darbdavys sudaro dėl autorių turtinių teisių perdavimo ar suteikimo tretiesiems asmenims, negali būti sudarytos ilgiau negu 5 metams, jei darbo sutartyje ar kituose dokumentuose nebuvo nustatytas kitoks terminas.

Svarstytinas ir asmeninių neturtinių autoriaus teisių įgyvendinimo klausimas. Įstatymas, reglamentuodamas šiuos ypatingus autorių teisių perėjimo atvejus, nenumato jokių išimčių dėl neturtinių autorių teisių³. Neturtinės autorių teisės priklauso kūrinio autoriui, neatsižvelgiant į turtinių teisių perdavimą. Turėdamas asmenines neturtines teises darbuotojas gali kliudyti darbdaviui įgyvendinti turtines autorių teises (naudodamasis teise į kūrinio neliečiamybę gali drausti darbdaviui net ir pakeisti kūrinį ar jo pavadinimą, apskritai uždrausti naudoti kūrinį, motyvuodamas, kad toks naudojimas gali pažeisti autoriaus garbę ir reputaciją). Laikantis nuostatos, kad autoriaus teisės pereina darbdaviui remiantis sutartimi, autorius-darbuotojas, būdamas tokios sutarties šalis, yra įsipareigojęs sąžiningai ir protingai vykdyti sutartį ir nepiktnaudžiauti savo neturtinėmis teisėmis taip, kad užkirstų kelią iš sutarties ir darbuotojo bei darbdavio santykių esmės išplaukiančiam kūrinio naudojimui. Kita vertus, darbdavys taip pat yra saistomas įstatyme numatytos pareigos naudojant kūrinį nepažeisti jo autoriaus asmeninių neturtinių teisių: nurodyti kūrinio autoriaus vardą⁴, kūrinio neiškraipyti, nenaudoti taip, kad būtų pakenkta autoriaus ar kūrinio reputacijai, ir kt. Taip pat būtina turėti omenyje, kad asmeninių neturtinių autorių teisių įgyvendinimo ypatumai gali būti nustatyti darbuotojo ir darbdavio susitarimu.

Išvados

1. Lietuvoje egzistuojantis teisinis reguliavimas numato autorių turtinių teisių į kūrinius, kurie buvo sukurti darbuotojui vykdant darbo funkcijas, perėjimo darbdaviui prezumpciją. Darbdavys laikytinas išvestiniu autorių teisių subjektu.

2. ATGTĮ įvardintinos dvi teisių perėjimo prezumpcijos galiojimo sąlygos: darbo santykio tarp autoriaus ir darbdavio egzistavimas ir tiesioginis ryšys tarp darbuotojo darbo funkcijos ir kūrinio. Todėl nustatant tiesioginį ryšį tarp darbo funkcijos ir kūrinio sukūrimo turi būti atsižvelgta į tai, ar darbdavys

¹ Šios nuostatos laikosi Prancūzijos teismai (žr. **Mousseron J. M., Schmidt J.** Les créations d'employés // *Mélanges dédiés à Paul Mathély.* – Paris: LITEC, 1990. P. 280 (273–288)).

² Jei darbdavys yra viešasis juridinis asmuo, kuriam LR CK nustato specialųjį teisnumą, jis kūrinių turėtų naudoti jo steigimo dokumentuose numatytiems tikslams įgyvendinti.

³ Tokių išimčių mėgina išsikvoti juridiniai asmenys, užsiimančios kompiuterių programų gamyba. Jie teigia, kad galimybė asmenines neturtines teises turėti tik fiziniams asmenims neatitinka verslo realijų ir stabdo šios verslo srities raidą.

⁴ Šiame kontekste paminėtina Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bylos, kurioje buvo nagrinėtas asmeninių neturtinių autorių teisių į darbuotojo sukurtus kūrinius klausimas, 2000 m. balandžio 5 d. nutartis. Darbdavys, leidykla UAB „Faris“, kurioje ieškovas R. Šileika dirbo fotografu, išspausdino ieškovo darytas nuotraukas nenurodydamas autoriaus vardo ir pavardės. Teismas konstatavo asmeninių neturtinių autoriaus teisių pažeidimą, įpareigojo atsakovą, UAB „Faris“, atlyginti autoriui padarytą neturtinę žalą ir atkurti pažeistas asmenines neturtines autoriaus teises paskelbiant Teismo nurodytą skelbimą (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų kolegijos nutartis c.b. Nr. 3K-3-415/2000 m., *R. Šileika v. UAB „Faris“*).

vys galėjo reikalauti atlikti ar pavesti atlikti konkretų darbą atsižvelgiant į darbo sutarties turinį. Jei darbdavio reikalavimas ar pavidimas darbuotojui privalus, reiškia, kad kūrinys yra kuriamas ar sukurtas darbuotojui vykdant darbo funkciją, todėl teisės į jį priklauso darbdaviui. Jei pagal darbo sutartį darbuotojas pavidimo neprivalo vykdyti, teisės į kūrinį priklauso darbuotojui, jei nėra susitarimo dėl papildomo darbo ar nėra susitarimo dėl autorių teisių į tokį kūrinį perdavimo.

3. Autorių teisių perėjimo darbdaviui prezumpcijos įtvirtinimas įstatyme neišsprendžia praktinių problemų, susijusių su šios prezumpcijos įgyvendinimu. Prezumpcijos buvimas įstatyme sutvirtina darbdavių pozicijas darbuotojų kūriniių atžvilgiu. Vis dėlto siekiant išvengti konfliktinių ir dviprasmiškų situacijų ir stengiantis užtikrinti tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesų apsaugą, rekomenduojama teisių į darbuotojo sukurtus kūrinius klausimą atskirai sureguliuoti tose įmonėse, įstaigose, organizacijoje, kurios samdo kūrybinius darbuotojus. Toks reguliavimas galimas tiek individualia darbo sutartimi, tiek pareigybių aprašymais ir nuostatais bei kolektyvinėmis sutartimis, tiek specialiai autorių teisių klausimus reglamentuojančiais darbdavio aktais.

4. Darbdavio teisių apimtis jam priklausančių kūriniių atžvilgiu yra nulemta tos aplinkybės, kad darbdavys yra išvestinis autorių teisių į darbuotojų sukurtus kūrinius subjektas: darbdavys kūriniių turi naudoti įprastai savo veiklai; galimybė disponuoti turinėmis teisėmis ribota 5 metų terminu, išskyrus kompiuterių programas ir atvejus, kai susitarta kitaip; darbdaviui nepereina neatšaukiamos turinės autorių teisės; darbdaviui nepereina asmeninės neturtinės autorių teisės į kūrinius, todėl jis yra saistomas įstatymo nustatytos pareigos šių teisių nepažeisti.

5. Darbuotojas įgyvendindamas savo asmenines neturtines autorių teises turi įstatymo nustatytą pareigą nepiktnaudžiauti savo teisėmis ir nekliudyti įprastam kūrinio naudojimui.



LITERATŪRA

1. Europos Bendrijų Tarybos 1991 m. gegužės 14 d. direktyva dėl kompiuterių programų teisinės apsaugos 91/250/EEB (angl. *Council Directive 91/250/EEC of 14 May 1991 on the legal protection of computer programs*) // Official Journal L 122, 17/05/1991.
2. **Lietuvos Respublikos** autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 50–1598; **Lietuvos Respublikos** autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003. Nr. 28–1125.
3. **Lietuvos Respublikos** darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 64–2569.
4. **Lietuvos Respublikos** valstybės tarnybos įstatymas // Valstybės žinios. 1999. Nr. 66–2130; Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002. Nr. 45–1708.
5. **31st October**, 2002. Ultra Marketing (UK) Limited, Thomas Alexander Scott v. Universal Components Limite (2002) HC 1996 04933. Westlaw international duomenų bazė.
6. **Gioux P.** L'exploitation des créations intellectuelles des salariés. <http://www.alienor.org>. (2004 m. gruodžio 10 d.).
7. **Hart T., Fazzani L.** Intellectual property law. – PALGRAVE MACMILLAN, 2004.
8. **Калятин В. О.** Интеллектуальная собственность (Исключительные права). – Москва: НОРМА, 2000.
9. **Tiačkijus V., Petravičius R., Bužinskas G.** Darbo teisė. – Vilnius: Justitia, 1999.
10. **Deakin S., Morris Gillian. S.** Labour law. – London, Edinburg, Dublin: Butterworths, 1998.
11. **Lietuvos Respublikos** civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Bendrosios nuostatos. – Vilnius: Justitia, 2001.
12. **Киселев И. Я.** Сравнительное международное трудовое право. – Москва: «Дело», 1999.
13. **Lietuvos Respublikos** civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas // Valstybės žinios. 2000. Nr. 74–2262.



Copyright in Works Created by Employee

Dr. Jūratė Usonienė
Mykolas Romeris University

Keywords: *copyright, transfer of author's economic rights to employer.*

SUMMARY

This article is devoted to the problematic of copyright in work created by employee. With a help of comparative method a comparison of legal regulation of transfer of author's economic rights to employer in foreign countries is made: in the copyright tradition states it is claimed, that the employer is initial owner of copyright of work created by employee performing the employment agreement; in the droit d'auteur tradition states the presumption of transfer of the economic rights of authors to employer is not foreseen; the Law on copyright of Republic of Lithuania and some other states (Russia, Estonia) provides that the economic rights of authors for works, created performing the employment duties according employment agreement, are granted for employer. The employer is treated as derivative holder of copyright for the period of 5 years, except for the computer programs, where the transfer of economic rights is non-terminated.

The author of the article tries to find a criterion for delimitation of works which are created performing the work functions (duties) according employment agreement from those which are created not in the frame of employment agreement. The conclusion is made that the main criterion for such delimitation is the primary relationship (immediacy) between employment function and creation of work. Establishing this primary relationship there must be considered the fact of the employer's right to demand the concrete work from the employee according to the content of employment agreement. When the employers demand is obligatory, it means that the work is being created or was created performing the employment functions (duties) and the employer owns the economic author's rights. It is stressed that existing legal regulation cannot solve all the problems arising in practice, accordingly it is recommended that the such copyright questions must be discussed and provided in the individual employment agreements, collective agreements or local legal acts of the company.

The third chapter of this article deals with the peculiarities of the execution of author's rights which are transferred to employer: the economic rights of the author which are not transferred to employer are named (resale right, rental right); revealed the specifics which is determined by terminated transfer of copyright; described the specifics of the moral rights to the employee's work.

