

Ochrona praw własności intelektualnej pracowników kreatywnych. Jak może przyczynić się do rozwoju gospodarki?

MAŁGORZATA KURZYŃSKA

KRYSZTOF KUROSZ

Unijne przepisy przewidują podwyższenie etatu. A stosunek pracy może oznaczać dodatkowe korzyści dla firm w kontekście nabywania praw własności intelektualnej.

Dyrektwa platformowa może przynieść korzyści prawne dla szczególnej gałęzi gospodarki, jaką jest cyfrowy przemysł kreatywny, ze względu na preferowanie przedsiębiorcy jako podmiotu, który nabywa prawa własności intelektualnej do dóbr niematerialnych stworzonych przez pracowników w ramach stosunku pracy.

Prac nad projektem dyrektywy platformowej (dyrektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych) trwają od 2021 r. W ostatnim czasie pojawiły się coraz więcej opinii o niekorzystnych skutkach jakie niesie dla przedsiębiorców. Chodzi o ryzyko (według niektórych) wzrostu kosztów według zwyczajów z przewidywanym w projekcie odroczeniem istnienia stosunku pracy. Pracownikom platform dyrektwa może wprowadzić takie same prawa jak innym osobom na etacie: płace minimalna, ograniczenia czasu pracy, ubezpieczenie społeczne. Niektórzy przedsiębiorcy wskazują jednak na pozytywne skutki np. jednolitość w świadczeniu współpracy z usługodawcami.

Warto jednak zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię regulacyjną, która dotyczy cyfrowego przemysłu kreatywnego w tych wypadkach, w których funkcjonuje on w oparciu o platformy internetowe i usługi online. W chwili obecnej nabywanie praw własności intelektualnej do dóbr utworzonych przez samozatrudnionych pracowników wynika z umów cywilnoprawnych zawieranych przez nich z platformami cyfrowymi. Prawo pracy उपrywkuje jedynie prakodawca w tym aspekcie. Tak na przykład pracownik postawiony jest w możliwość podwyższenia stopniowego wynagrodzenia w razie rozciągnięcia dysproporcji między wynagrodzeniem wdrożeniem a korzyściami nabywając autorskie prawa majątkowych. To nie jedynie korzyść dla zatrudniających na etaty.

Przemysł kreatywny

O znaczeniu przemysłu kreatywnego dla kwestii pracy platformowej świadczy m.in. chociażby doświadczenia z samym początkiem uzasadnienia projektu dyrektywy. Stwierdzono w nim, że „praca za pośrednictwem platform internetowych stanowiła jedną z kluczowych zmian wprowadzanych przez technologie cyfrowe w tym czasie, a samym siebie. Wiele sektorów przechodzi na gospodarkę

cyfrową platformę pracy, od transportu poprzez usługi świadczące w pobliżu miejsca zamieszkania po przemysł kreatywny.

Dokładnie zdefiniowanie przemysłu kreatywnego jest utrudnione ze względu na nieostrych i umowności klasyfikacji. Zgodnie z najszerszą definicją Światowej Organizacji Własności Intelektualnej (WIPO) przemysł kreatywny obejmuje wszelkie działania, które uwzględniają twórczość, produkcję, wytwarzanie, prezentację, nadawanie, wyświetlanie, dystrybucję i sprzedaż dóbr chronionych prawami autorskimi. Znaczną jego część obejmują dziaania o charakterze niematerialnym, takiego jak np. projektowanie, literatura, muzyka i sztuka wizualna.

Z kolei polski GUS w raporcie z 2021 r. przedstawia, że w 2019 r. w przemyśle kultury, który produkuje dobra i usługi podlegające prawu autorskiemu, pracowało 740 tys. osób, co stanowiło 1,5 proc. całej populacji. W 2019 r. w Polsce działało 105,5 tys. przedsiębiorstw zaliczanych do przemysłu kultury i kreatywnym i pracowało w nich 257,3 tys. osób. W latach 2017–2021 średnia roczna wartość dodana wytworzona przez podmiot należący do przemysłu kultury i kreatywnych wyniosła 24,7 mld zł.

Inne (znacznie wyższe) dane zawiera raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego z grudnia 2021 r. Zgodnie z tym sektory kultury i kreatywny wygenerował w 2021 r. w Polsce dochód w wysokości 31,2 mld zł, a zatrudnienie w nim wyniosło 289 tys. osób. Ciągłym trendem jest zwiększanie się znaczenia przemysłu związanego z pracą online, zwłaszcza jeśli przedmiotem pracy jest współuczestnictwo w tworzeniu oprogramowania, gier komputerowych oraz różnych usług wirtualnych i audiowizualnych.

Gospodarka platformowa

Platformy cyfrowe są narzędziami cyfrowymi, które kojarzą się z technologiami cyfrowymi. Powiązaniami między nimi rządzą algorytmy, a w istnienie takich podmiotów wpisany jest proces transparyncyjności, zwłaszcza jeśli działają w obszarze przemysłu kreatywnego,

wytwarzania dóbr niematerialnych oraz usług związanych z obsługą danych.

Z danych Komisji Europejskiej wynika, że w 2022 r. w UE pracownicy platformowi stanowili grupę porównywalną z pracownikami przemysłu, a ich liczba sięgała 28,3 mln osób. Szacuje się, że do 2025 r. prac za pośrednictwem platform będzie świadczyło ponad 43 mln osób. W latach 2016–2020 nastąpił ponad czterokrotny wzrost przychodów tych podmiotów (z 3,4 mld euro do 14 mld euro).

W UE działa ponad 50 cyfrowych platform pracy. Wprawdzie większość powiązanych jest z lokalizacją usług (transport, dostawa żywności itp.), ale 15 proc. zarobków pracowników takich podmiotów przypada na usługi niezwiązane z konkretnym miejscem: 2 proc. na klasyfikację i tagowanie danych, 6 proc. na twórczość kreatywną w postaci projektów graficznych, edytowania zdjęć, tworzenia

„Pensja za stosunek pracy jest jednocześnie wynagrodzeniem za to, że dzieło powstało, a prawa do niego nabył pracodawca”

oprogramowania, a z 7 proc. na księgowość. Kwestia świadczenia pracy za pośrednictwem platform cyfrowych w obszarze kreacji dóbr niematerialnych na zatem dużego znaczenia.

Domniemanie stosunku pracy

Najważniejszym skutkiem dyrektywy platformowej ma być wprowadzenie domniemania stosunku pracy w przypadku stwierdzenia faktów wskazujących na kontrolę i kierownictwo zgodnie z praktyką w tym zakresie. Kluczowe zbiorowymi lub praktykami obowiązkowymi w państwach członkowskich oraz z uwzględnieniem rozszacowania TSUE (z 5 ust. 1).

Zakres przedmiotowy projektu dyrektywy określony jest w art. 12 ust. 1 k. 1 a-9 definiującym „cyfrową platformę pracy”, która oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną świadczącą usługi wdrożone w wszystkie następujące wymogi:

- jest udostępniana, przynajmniej częściowo, oddlego do użytkowników za pomocą środków elektronicznych, takich jak strona internetowa lub aplikacja mobilna;
- jest świadczona na żądanie usługobiorcy;

- obejmuje, jako niezbędny i istotny element, organizację pracy wykonywanej przez osoby fizyczne odpłatnie, niezależnie od tego, czy praca ta jest wykonywana online czy w określonym miejscu;
- wiąże się ze stosowaniem zaopiniowanych systemów monitorowania lub podejmowania decyzji.

Stosunek pracy i własność intelektualna

Wybór stosunku pracy jako podstawy relacji między przedsiębiorcą a osobą podejmującą działania twórcze na kierownictwa powstanie dóbr niematerialnych, jest istotne dla kwestii nabywania praw własności intelektualnej. Ustawodawca preferuje pracodawcę jako podmiot, który w braku odmiennego postanowienia umowy o pracę nabywa (w tym trybie) prawa do dzieła twórczego bez względu na dobę

Prawo własności przemysłowej. Zgodnie z treścią przepisu pracodawcy przysługuje prawo do uzyskania patentu na wynalazek, prawo ochronne na wzór użytkowy oraz prawo z rejestracji wzoru przemysłowego, w razie stworzenia tych dóbr niematerialnych przez twórcę w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy albo z innej umowy, chyba że strony postanowiły inaczej.

Rola stosunku pracy dla kwestii nabywania praw własności intelektualnej jest zatem istotna tak z konstrukcyjnego punktu widzenia (sposób nabywania), jak i z punktu widzenia konsekwencji praktycznych. Nabywcę praw majątkowych może oczywiście następować w ramach stosunków cywilnoprawnych. Niemniej etat podlega dodatkowych korzyści.

Po pierwsze, ze względu na odpłatność stosunku pracy, środki przedsiębiorcy na użytek pracownika są jednocześnie wynagrodzeniem za to, że dzieło powstało, a prawa do niego nabył pracodawca (R. M. Sarbiński w: Prawo autorskie i prawa pokrewne. Komentarz; uchwała SN z 1 lutego 2012 r., sygn. akt III UZP 1/11). Nie pojawia się zatem kwestia dodatkowego wynagrodzenia z tytułu przeniesienia prawa autorskiego lub udzielenia licencji.

Po drugie, w literaturze wskazuje się, że pracownicy nie przysługują rozciągnięcie do pracodawcy o podwyższenie stopniowego wynagrodzenia w razie rozciągnięcia dysproporcji między wynagrodzeniem a korzyściami nabywając autorskie prawa majątkowych (art. 44 u.p.a.p.p.; R. M. Sarbiński w: brzo odmiennego postanowienia ustawy lub umowy pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków wynikających z etatu, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z treści umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Nabywcę ma charakter pochodny i następuje w drodze cesji lego.

Przepisem szczególnym w stosunku do art. 12 ust. 1 u.p.a.p.p. jest art. 74 ust. 3 u.p.a.p.p., stanowiący o nabywaniu przez pracodawcę praw majątkowych do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w ramach wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, o ile umowa nie stanowi inaczej. Nabywcę praca ma charakter pochodny i następuje w drodze cesji lego.

Prawo własne

Z punktu widzenia przedsiębiorcy należy jednak dostrzec z kolei ryzyko związane z kwestią nabywania przez pracodawcę dla kwestii powstania praw własności intelektualnej. Zgodnie z art. 46 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych (p.a.p.p.) „powstałe, treści istniejące prawa własności intelektualnej podlegają prawu do własności w tym zakresie korzystanie z tego prawa”. To samo prawo jest również wła-

ściwe, zgodnie z art. 46 ust. 2 p.a.p.p. do rozporządzeń przed własnością intelektualnej. Zgodnie z art. 47 p.p.m. uprawnienia pracownika wobec pracodawcy z tytułu praw własności intelektualnej związanych jego działalnością w ramach stosunku pracy podlegają prawu własności wdrożeniu z tego stosunku.

O prawie własności wdrożeniu praca przysądza art. 8 rozporządzenia Rzym I Nr 593/2008. Zgodnie z treścią

przepisu zasadą jest wybór przez strony prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę. Wybor ten nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przedznawania umowy w przepisach, których nie można wyłączyć z drożce umowy, w moim prawa, jakie w przypadku, gdyby wybrano prawo właściwe. Zgodnie z art. 8 ust. 2 w sytuacji braku wyboru prawa właściwego umowa o pracę uznaje się za zawartą w którym pracownik zamieszkuje w chwili zawarcia umowy.

Uważamy, że w przyszłości może pojawić się spór sądowy z zasadności wyboru prawa właściwego ze względu na siedzibę platformy cyfrowej.

Wiele aspektów

Skutki wpływ dyrektywy platformowej na gospodarkę UE będą zapewne znaczne, i to w wielu aspektach. Rozszerzenie stosunku pracy na pracowników platform cyfrowych w przemśle kreatywnym będzie wiązało się też z korzyściami dla pracodawców w zakresie prawa własności intelektualnej (zmniejszając koszty ich nabywania oraz wprowadzając większe bezpieczeństwo prawne). Nie należy jednak przeceniać tej korzyści, zwłaszcza w kontekście kosztów zaistnienia i drugą stronę przedstawione w artykule korzyści powinny być dostrzeżone. W toku analizy wpływ dyrektywy na sytuację przedsiębiorców, tak by uchwycić pełniejszy obraz skutków. Niekorzystną konsekwencją dla przedsiębiorcy może być jednak sprawa wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy. / ●

Małgorzata Kurzyńska jest dr hab. nauk prawnych i radcą prawnym i partnerem w kancelii *R&M Bureau Książki Bp*.

Krzysztof Kurosz jest sędzią orzekającym w XXI Wydziale Własności Intelektualnej Sądu Rejonowego dla M. St. w Warszawie – sądownictwem w Katedrze Prava Cywilnego WPiA UE.