

Mida peab tööandja töötaja autoriõiguste kohta teadma?

Otseste tööülesannete täitmise käigus tekivad töötajal autoriõigused loodud teoste teele. Töösuhetes tekkivaid autoriõigusi reguleerib autoriõiguse seadus, kehtestades tööandja suhtes soodsaid norme, kuid üksnes seaduse regulatsioonile tööandjal loota ei tasu.

Ebapiisav või ebakorrekne intellektuaalomandit puudutavate küsimuste reguleerimine viib poolte vahel arusaamatuste ja ka vaidlusteni nii töötaja ja tööandja vahelises suhtes kui ka tööandja suhtes partneritega, kellega ta intellektuaalomandit puudutavaid kokkuleppeid sõlmib. Peamised küsimused, mis kerkivad on kellele ja kui suures mahus kuuluvad töötamise käigus tekkinud autoriõigused. Probleem tõuseb eriti teravalt olulise majandusliku väärtusega teoste puhul. Näiteks kui töötaja on loonud ettevõtte jaoks kaubamärgi (sh näiteks logo, lõoklause või helikliipi), on loonud arvutiprogrammi või andmebaasi, või on osalenud nende loomisel.

Varalised autoriõigused lähevad tööandjale üle

Töötajal tekivad varalised ja isiklikud autoriõigused töösuhetes loodud teosele või selle osale.

Varaliste õiguste hulka kuuluvad näiteks õigus reprodutseerimisele ehk kopeerimisele, tõlkele, kohandamisele, avalikule esitamisele jm. Varalised autoriõigused on üleantavad ehk neid on võimalik võõrandada. Juhul, kui teos on loodud töölepinguliste ülesannete täitmisel, lähevad autoriõiguse seaduse kohaselt tööülesannete täitmisel loodud teosega seotud varalised autoriõigused tööandjale üle automaatselt. Siinjuures on oluline silmas pidada, et seaduse jõul lähevad tööandjale varalised autoriõigused üle ainult sellise loometöö tulemuste puhul, mis on tekkinud töötaja otseste tööülesannete täitmise käigus. Vaidluse korral selle üle kas teos oli loodud otseste tööülesannete raames või mitte, lähtutakse eelkõige tööalases dokumentatsioonis (tööleping, selle lisad, ametijuhend, eraldi kokkulepped töötajaga) fikseeritust.

Näiteks töölepingu kohaselt loob töötaja veebi- ja mobiililahenduste kontseptsiooni ja disaini. Tööandja näeb, et töötajal tuleb see töö suurepäraselt välja ja palub tal luua tööandja ettevõtte jaoks uus logo, kuigi tööleping selliste ülesannete täitmist ette ei näe. Kui töötaja seda teeb, kuid pooled ei lepi kokku tööülesannete täiendamises, riskib tööandja sellega, et teost ei loeta töötaja otseste tööülesannete käigus looduks ning varalised autoriõigused logole jäävad töötajale. Väljaspool otseste tööülesannete täitmist looduga seotud autoriõiguste kasutamist või tööandjale üleandmist tuleb reguleerida eraldi kokkuleppes töötajaga. Töötajal on sel juhul õigus saada lisaks palgale autoritasu.

Töösuhete pooltel tuleb ka silmas pidada, et seadus näeb ette erisusi töösuhete raames loodud arvutiprogrammide ja andmebaaside puhul. Nimelt autoriprogrammide ja andmebaaside puhul ei toimu töötaja varaliste õiguste automaatset üleminekut tööandjale. Seadus ütleb siinkohal, et teose loomise hetkest saab tööandja ainult litsentsi kõigi programmi või andmebaasiga seotud varaliste õiguste teostamiseks, kui pooled ei ole omavahel teisiti kokku leppinud. Seega kui tööandja soovib saada arvutiprogrammi või andmebaasiga seotud varaliste õiguste ainumaja, tuleb sõlmida töötajaga vastavasisuline kokkulepe varaliste õiguste loovutamise kohta ning töötajal on sel juhul õigus saada õiguste üleandmise eest tasu.

Isiklikud autoriõigused tööandjale automaatselt üle ei lähe

Erinevalt varalistest autoriõigustest, mille eesmärk on tagada autori õigus saada teoselt majanduslikku kasu, tagavad isiklikud õigused autorile seose oma teosega ja kontrolli selle üle. Nii hõlmavad isiklikud õigused muuhulgas autori õigust esineda teose loojana ning nõuda teose kasutajatelt tema avalikku tunnustamist teose autorina, õigust teost täiendada ja parandada, õigust nõuda teose kasutamise lõpetamist.

Isiklikud õigused on autorist lahutamatud, st need õigused ei ole võõrandatavad või üle antavad, sealhulgas ei saa neid müüa. Erinevalt varalistest autoriõigustest, mis lähevad töösuhetes loodud teoste osas tööandjale üle ilma mis tahes eraldi kokkuleppeta või töötaja nõusolekuta, jäävad tööülesannete täitmise käigus loodud teoste isiklikud autoriõigused töötajale. Isiklike õigusi saab anda kasutamiseks litsentsi alusel.

Levinud veaks on see, et töölepingute sõlmimisel ei mõelda vajadusele reguleerida töötajal tekkivaid isiklike autoriõigusi. Tööandjad arvavad sageli, et kuna töötajale tasutakse töötasu, siis tema poolt looduga kaasnevad isiklikud autoriõigused kuuluvad tööandjale sarnaselt varalistele õigustele. Selleks aga, et kasutada teost õiguspäraselt, tuleb tööandjale litsentsi andmine ja selle tingimused reguleerida eraldi kokkuleppega. Vastav regulatsioon võib sisalduda ka töölepingus. Seega kui tööandja kasutab töötaja poolt tööülesannete täitmise käigus loodud teoseid enda huvides ilma et isiklike õiguste teostamiseks oleks tal töötaja nõusolek, võib olla tegemist töötaja isiklike autoriõiguste rikkumisega. Sellisel juhul riskib tööandja autoriõiguste rikkumisest tuleneva võimaliku vastutusega.

Praktilised soovitused tööandjale:

- Ole tähelepanelik töötajate tööülesannete kirjalikul fikseerimisel ning seda eriti juhul, kui loometöö tulemusena võib tekkida tööandja jaoks väärtuslik autoriõigusega kaitstav teos. Juhul kui tööülesanded on töölepingus või ametijuhendis loetletud liiga kitsalt ja töötaja faktiline tegevus väljub töölepingus sätestatud ülesannete raamest, siis tööalases dokumentatsioonis reguleerimata ülesannete käigus loodud teos ei pruugi kvalifitseeruda „otseste tööülesannete“ täitmise käigus loodud teoseks autoriõiguse seaduse tähenduses. Nimetatu tähendab, et töötaja varalised autoriõigused sellisele teosele tööandjale üle ei lähe ja tööandja ei tohi kasutada sellist teost töötaja nõusolekuta.
- Mis puudutab isiklike autoriõigusi, siis tööandja seisukohalt on parim variant töötajalt isiklike autoriõiguste kasutamiseks ainulitsentsi saamine. Ainulitsentsi omandamine tähendab, et autorile ei jää edaspidi õigust teostada/kasutada isiklike autoriõigusi ega anda nende kasutamiseks litsentsi kolmandatele isikutele. Seejuures tuleb tööandjal silmas pidada, et isiklike autoriõiguste kasutusse andmisel litsentsi alusel on töötajal kui autoril õigus küsida tasu.
- IT-ettevõtted peavad suuremat tähelepanu pöörama töötajatel tekkivate autoriõiguste reguleerimisele. Lisaks regulatsioonile töölepingus võib olulisemate IT arendusprojektide puhul olla mõistlik sõlmida töötajaga eraldi intellektuaalomandit puudutav kokkulepe.



JELIZAVETA HENNO
VANDEADVOKAAT

(+372) 66 76 440

JELIZAVETA.HENNO@NJORDLAW.EE



KATRIN SARAP
VANDEADVOKAAT, PARTNER

(+372) 66 76 440

KATRIN.SARAP@NJORDLAW.EE