

Środki prawne ochrony własności intelektualnej w stosunkach pracy

Wprowadzenie

W gospodarce opartej na wiedzy źródłem przewagi konkurencyjnej jest – zasadniczo rzecz biorąc – skuteczna ochrona własności intelektualnej, obejmującej rozmaite rezultaty działalności ludzkiej, a także odpowiednią komercjalizację pomysłu, innowacje produktywne, a także technologię i procesy. Dzięki innowacjom w zakresie wytwarzanych przez siebie produktów, osiągnięciom w sferze wartości niematerialnych – będących wynikiem nakładu pracy, środków i kreatywności wiedzy, sprzężonych z potencjałem przedsiębiorstwa – pracodawca może uzyskać odpowiednią, stosownie do przyjmowanych założeń strategicznych, siłę na rynku. Oznacza to, że własność intelektualna przedsiębiorstwa może stanowić jedno z istotnych narzędzi walki konkurencyjnej.

Wartości niematerialne, które posiada przedsiębiorstwo wymagają w związku z wagą jaką posiadają dla niego, stosownego zabezpieczenia przed konkurencją i uzyskania wyłączności na korzystanie z ich komercjalizacji. Powinno ono przede wszystkim zmierzać do ochrony przed innymi podmiotami, które – mogłyby wykorzystywać wartości niematerialne przedsiębiorcy w swoich przedsięwzięciach – i w ten sposób ograniczyć czy udaremnić realizację jego planów strategicznych. Zabezpieczeniu własności intelektualnej przedsiębiorcy służy odpowiedni system ochrony, którego rolą jest nie tylko zapewnienie wyłączności, ale także w szczególności ochrona rentowności przedsiębiorstwa.

Na system ochrony własności intelektualnej składa się wiele narzędzi, które zostały zawarte w przepisach prawa polskiego, europejskiego i międzynarodowego, chroniących niematerialne składniki przedsiębiorstwa; patenty, prawa ochronne, prawa autorskie i pokrewne. W Polsce stosowne środki ochrony własności intelektualnej zapewniają – w zasadzie – wszystkie gałęzie prawa, choć niewątpliwie szczególna rola przypada regulacji jej naruszeń, zawarta w prawie karnym. Odpowiednie rozwiązania w tym zakresie znajdują się przede wszystkim w przepisach dotyczących przestępstw: przeciwko mieniu, obrotowi gospodarczemu i informacji. Istotne rozwiązania prawne zapewniające ochronę własności intelektualnej przez przedsiębiorstwo, o charakterze cywilnoprawnym – dające w szczególności możliwość zadośćuczynienia za szkodę poniesioną przez uprawnionego do prawa ochronnego – znajdują się przede wszystkim w prawie autorskim, prawie przemysłowym i przepisach dotyczących zwalczania nieuczciwej konkurencji. Własność intelektualną chronią także inne regulacje cywilnoprawne, a także prawo administracyjne [15].

Szczególną rolę w zakresie ochrony własności intelektualnej przedsiębiorstwa spełniają odpowiednie przepisy prawne, odnoszące się do zatrudnienia, zabezpieczające interesy pracodawcy przed naruszeniami ze strony pracowników. Rozwiązania ustawowe chroniące dobra niematerialne pracodawcy w relacjach z pracownikami – oprócz wyżej wymienionych – znajdują się także w przepisach prawa pracy. Także w ramach nadanych

pracodawcy uprawnień autonomicznych, zgodnie z systemem źródeł prawa pracy, może on przyjąć odpowiednie regulacje dotyczące ochrony własności intelektualnej, w przepisach wewnętrzzakładowych i umowach zawieranych przez pracodawcę.

1. Podmiot praw wyłącznych w stosunku pracy

Zasadniczo rzecz biorąc podmiotem praw powstających w związku z ochroną własności intelektualnej, w polskim systemie prawnym jest twórca, zgodnie z przyjętą w prawie własności intelektualnej koncepcją ochrony jego interesów. Każdy z aktów prawnych odnoszących się do aspektu podmiotowego praw wyłącznych w stosunku pracy regulując jego uprawnienia, niezależnie od tego czy mamy do czynienia z wiedzą jawną chronioną, której ochrona powstaje poprzez stosowną rejestrację czy bez niej, przyznaje prawo do efektów pracy autora zatrudniającemu. Uprawnienia to jest uzależnione od określonych warunków występujących w różnych sytuacjach faktycznych.

Zgodnie z regulacjami ustawy z dnia 30 czerwca 2000 r. Prawo własności przemysłowej (dalej - pwp) [19], prawo do uzyskania uprawnień wynikających ze stosunków w zakresie wynalazków, wzorów użytkowych, wzorów przemysłowych, znaków towarowych i topografii układów scalonych przysługuje twórcy. Zagadnienia uprawnień z prawa ochronnego na wzór użytkowy i rejestracji wzoru przemysłowego uregulowała ustawa pwp w art. 11 ust. 1, postanawiając, że prawo to należy do twórcy. W ust. 3, 4 i 5 tego art. zastrzeżono jednak inaczej, dając uprawnienia do praw ochronnych przedsiębiorcy. Sytuacje, w których tak jest, w stosunku pracy lub podczas realizacji innej umowy, określa wyczerpująco art. 11 ust. 3 i 5 pwp.

Oznacza to, że prawo do patentu przysługuje przedsiębiorcy - z mocy ustawy - jedynie wtedy, kiedy twórca dokonał wynalazku w wyniku wykonywania przez niego obowiązków w ramach stosunku pracy lub realizacji innej umowy oraz kiedy strony nie postanowiły inaczej. Zgodnie z takim ujęciem uprawnień stron stosunku pracy, prawo do wynalazków dokonywanych przez pracownika przysługuje pracodawcy. Może tak się jednak nie stać, gdy zostanie zawarta umowa, wyłączająca taką ewentualność. Możliwość odstąpienia od zasady wyrażonej w art. 11 ust. 3 pwp, umożliwiła zdanie drugie tego art. Tym samym pracodawca i pracownik jako strony stosunku prawnego mają prawo do ustalenia, że prawo do patentu będzie przysługiwało twórcy [7].

Innym przypadkiem, który ogranicza prawa twórcy jest sytuacja, kiedy pracownik dokonuje wynalazku poza zakresem swoich obowiązków w ramach stosunku pracy, ale dzięki pomocy pracodawcy. Ustawa pwp przyjęła, że jeżeli pomoc ta ma szczególny charakter, a nie powszechnie dostępny, to nie stosuje się w pełni zasady pierwszeństwa twórcy [1]. Art. 11 ust. 5 pwp, odnosząc się do takiej sytuacji wskazuje, że wtedy - choć pracownik uzyskuje prawo do patentu, wzoru użytkowego albo wzoru przemysłowego - to jednak pracodawca może korzystać z nich we własnym zakresie, czyli go wykorzystywać w praktyce, w każdy sposób, a więc zgodnie z jego przeznaczeniem. W tym układzie samo prawo własności intelektualnej przysługuje zarówno pracownikowi jako twórcy, który także może korzystać ze swojego wynalazku bez ograniczeń, jak i pracodawcy. W praktyce może to powodować kolizje uprawnień obu podmiotów, toteż warto je rozwiązać umownie, określając zakres uprawnień stron [7].

Pracodawca nie uzyska jednak prawa do wynalazku, wzoru użytkowego albo z rejestracji wzoru przemysłowego w sytuacji, kiedy pracownik nabędzie do nich stosowne uprawnienia, wtedy kiedy nie wykonuje obowiązków ze stosunku pracy lub umowy. Podobnie będzie, jeżeli pracownik uzyska takie prawa już po ustaniu stosunku pracy.

Zagadnienia prawa do patentu mogą pojawić się także, gdy pracownik dokona wynalazku na podstawie umowy pomiędzy przedsiębiorcami. Zgodnie z art. 11 ust. 4 pwp, jeżeli umowa jest wykonywana na zlecenie jednego z nich, to mogą oni ustalić komu będzie przysługiwało prawo do własności intelektualnej, o których mówi art. 11 ust. 1. Pracodawca w takiej sytuacji może bowiem uzyskać prawo jedynie na podstawie stosownej umowy.

W ustawie z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim (dalej – p.a.) [20] ustawodawca przyjął, podobnie jak w pwp, że podmiotem praw, w tym przypadku autorskich jest twórca (art. 8). Wyjątkowo prawa te mogą powstać na rzecz innych podmiotów. Jak wskazuje ust. 2 tego art. p.a. domniemywa się, że twórcą jest – ogólnie rzecz biorąc - osoba, której nazwisko ujawniono w utworze. Jednak stworzenie utworu przez pracownika ustawa p.a. uregulowała odmiennie niż w przypadku innych praw ochronnych w ustawie pwp. Przede wszystkim przyjęła, że utworem pracowniczym jest taki, który został utworzony w ramach wykonywania przez niego obowiązków ze stosunku pracy (art. 12 ust. 1 p.a.). Prawa majątkowe do takiego utworu nabywa pracodawca. Uzyskanie prawa do utworu przez pracodawcę wymaga jednak wyraźnego przyjęcia przez niego utworu. Nabycie praw do utworu przez pracodawcę nie ma charakteru bezwarunkowego. Uzyskuje on prawa do własności intelektualnej w granicach wynikających z ustalonego celu umowy o pracę i na podstawie zgodnego zamiaru stron [13].

Autor pozostający w stosunku pracy ma obowiązek powiadomić zatrudniającego o stworzeniu utworu. Pracodawca może ten utwór odrzucić lub przyjąć. Jeżeli pracodawca przyjmuje utwór – gdy w umowie nie postanowiono inaczej – to uzyskuje do niego prawa autorskie, a także nabywa na własność przedmiot, na którym utrwalono utwór. W razie zwłoki, w decyzji pracodawcy, co do przyjęcia utworu pracownika istnieje domniemanie, że utwór został przyjęty, gdy pracodawca nie zawiadomi twórcy – w terminie 6 miesięcy od dostarczenia utworu – o jego przyjęciu lub uzależnieniu przyjęcia od dokonania określonych zmian, w wyznaczonym w tym celu terminie (art. 13 p.a.). Nabycie praw przez pracodawcę jest jednak obwarowane warunkiem przystąpienia do rozpowszechniania utworu, a więc jest w sumie warunkowe. Jeżeli pracodawca nie przystąpi do rozpowszechniania utworu - w wyznaczonym przez ustawodawcę czasie (2 lata) - i w dodatkowym wyznaczonym przez pracownika, to – zgodnie z art. 12 ust. 2 p.a. – następuje powrót prawa autorskiego do twórcy.

Nieco inną regulację w zakresie praw autorskich zastosowano do zagadnienia utworów pracowniczych, wykonywanych w ramach obowiązków służbowych w instytucjach naukowych. Zasadniczo rzecz biorąc, jeżeli w umowie nie postanowiono inaczej, to z mocy prawa instytucji naukowej przysługuje pierwszeństwo opublikowania utworu naukowego pracownika, a twórcy stosowne wynagrodzenie. Prawo pierwszeństwa publikacji wygasa jednak, gdy w terminie 6 miesięcy, od dnia dostarczenia utworu przez pracownika, nie zawarto z nim umowy wydawniczej lub nie przystąpiono do rozpowszechniania utworu w ciągu 2 lat, od jego przyjęcia. Prawo autorskie przewiduje, że instytucja naukowa może korzystać - bez dodatkowego wynagrodzenia – z materiału naukowego zawartego w utworze pracownika oraz udostępniać go innym osobom. Uprawnienie do utworu przysługuje instytucji naukowej, gdy wynika to z uzgodnionego przeznaczenia utworu lub zostało postanowione w umowie (ar. 14 ust. 2 p.a.).

2. Regulacje ochrony własności intelektualnej pracodawcy w kodeksie pracy

Ustawowa regulacja ochrony własności intelektualnej pracodawcy gwarantowana jest, oprócz wskazanych dotąd aktów prawnych, także w kodeksie pracy (dalej - kp). Szczególne znaczenie dla ochrony interesów zatrudniającego w tym zakresie mają przepisy, które odnoszą się przede wszystkim do: obowiązków pracowniczych, zakazu konkurencji oraz odpowiedzialności materialnej pracowników.

Zgodnie z art. 100 kp, który określa obowiązki pracownika, zasadniczym zobowiązaniem pracownika jest wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową. Obowiązkiem pracownika, który został wyszczególniony w art. 100 § 2 pkt 5 kp jest przestrzeganie tajemnicy, którą zajmują się także inne przepisy, w tym dotyczące konkurencji. Na kwestię zachowania poufności zwraca także uwagę art. 100 § 2 pkt.4 kp, który wskazuje, że pracownik powinien dbać o dobro pracodawcy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby być szkodliwe dla przedsiębiorcy. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy obejmuje jego zasoby materialne i niematerialne. Pracownik powinien więc dbać o narzędzia i urządzenia, które wykorzystuje w pracy, o różne przedmioty znajdujące się w miejscu pracy, a także o inne wartości związane z wiedzą jawną chronioną, także tą, która nie podlega rejestracji - będącą w dyspozycji pracodawcy i wykorzystywaną przez niego w prowadzonej działalności oraz zapobiegać powstaniu ewentualnej szkody.

Pojęcie „tajemnica przedsiębiorstwa”, które pojawia się w pkt 4 i 5 art. 100 § 2 obejmuje - biorąc pod uwagę jego przedmiotowy zakres: informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne posiadające wartość gospodarczą, które nie zostały ujawnione (do wiadomości publicznej), mające dla przedsiębiorstwa znaczenie. Należy podkreślić, że warunkiem skuteczności realizacji ochrony dóbr majątkowych i niemajątkowych pracodawcy jest podjęcie przez niego niezbędnych działań w celu zachowania poufności i tajemnicy przedsiębiorstwa, zgodnie z art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (dalej - uozn) [18]. Działania te mogą mieć różny charakter, np. zabezpieczanie dokumentacji czy prototypów urządzeń w specjalnie chronionych pomieszczeniach, wprowadzanie odpowiednich procedur w zakresie dostępu do informacji, uzależnienie uprawnień do informacji od pełnionej funkcji, stosowanie specjalnych klauzul w umowie itp.).

Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jest też związany z podejmowaniem przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Czynem nieuczciwej konkurencji - zgodnie z art. 11 ust. 1 uozn - jest przekazywanie, ujawnianie lub wykorzystywanie cudzych informacji stanowiących tajemnice przedsiębiorstwa albo ich nabywanie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża to lub narusza interes przedsiębiorcy. Powyższa egzemplifikacja działań nieuczciwej konkurencji dotyczy osoby zatrudnionej u pracodawcy w ciągu 3 lat od ustania stosunku pracy, zgodnie z art. 11 ust. 2 uozn, choć umowa pomiędzy stronami może postanowić w tej kwestii inaczej.

Konsekwencją niewykonywania obowiązków przez pracownika jest jego odpowiedzialność. Może ona mieć charakter odpowiedzialności porządkowej, która ma - ogólnie rzecz biorąc - charakter niekompensacyjny i prewencyjno-represyjny [3]. Uprawnienia represyjne zatrudniającego zostały poddane reglamentacji w kp. Wskazany bowiem w art. 108 § 1 kp katalog kar ma charakter wyczerpujący [2]. Oznacza to, że w

razie naruszenia obowiązków pracownik może być poddany jedynie karze upomnienia, nagany lub karze pieniężnej.

Instytucją prawną służącą zapobieganiu skutków ryzyka osobowego pracodawcy jest ograniczona odpowiedzialność materialna pracowników. Stosuje się ją, zgodnie z art. 115 i n. kp, za niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych, wobec pracodawcy i osób trzecich [4]. Rozwiązanie przyjęte w kp nie w pełni zdaje się przystawać jednak do warunków gospodarki rynkowej, bowiem odszkodowanie, które obowiązany jest zapłacić w takiej sytuacji pracownik, nie może być większe niż jego trzymiesięczne wynagrodzenie (art. 119 kp). Wyjątkiem od tej zasady jest sytuacja, kiedy pracownik w sposób umyślny wyrządzi szkodę zatrudniającemu. Dopiero wtedy zatrudniony obowiązany jest do jej naprawienia w pełnej wysokości [6].

Istotnie ograniczona odpowiedzialność pracownicza, przyjęta w kp powoduje, że typową formą obciążenia pracownika za naruszenie własności intelektualnej, będącej we władaniu pracodawcy, w obecnym stanie prawnym, jest odpowiedzialność cywilnoprawna. Na jej podstawie możliwe jest bowiem ustalenie pełnej rekompensaty, także z możliwością miarkowania odszkodowania, zgodnie z zasadą z art. 440 kodeksu cywilnego (dalej kc). Oznacza to możliwość uwzględnienia stanu majątkowego poszkodowanego i sprawcy szkody. W razie powstania szkody na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność pracownika oraz jej wysokości. Dopuszczalne jest także ugodowe obniżenie odszkodowania, zgodnie z przepisem art. 121 kp. Może to być rozwiązaniem uwzględniającym interesy obu stron.

Elementem wzmacniającym katalog dolegliwości wobec pracownika w razie narażenia pracodawcy na szkodę, wskutek niewykonywania lub nienależytego wykonywania obowiązków jest instytucja rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy, jako środek ochrony interesów pracodawcy, wobec zagrożeń ze strony pracownika, zostało uregulowane w art. 52 § 1 pkt 1 kp. W razie zakończenia stosunku pracy w tym trybie pracodawca może dochodzić swych roszczeń już bez ograniczeń, które przyjął kp.

3. Przepisy wewnątrzzakładowe dotyczące ochrony własności intelektualnej pracodawcy

Z uwagi na złożone stosunki panujące w przedsiębiorstwach, w zakresie własności intelektualnej pracodawca może, niezależnie od regulacji zawartych w obowiązującym ustawodawstwie, wprowadzić kompleksową jej regulację obowiązującą w przedsiębiorstwie. Takie rozszerzenie środków ochrony własności intelektualnej może nastąpić przede wszystkim w regulaminie pracy i regulaminie organizacyjnym. Zgodnie z art. 104¹ § 1 kp regulamin pracy określa obowiązki pracodawcy i pracowników, związane z porządkiem w zakładzie pracy, a jego przestrzeganie, na podstawie art. 100 § 2 pkt 2 kp jest obowiązkiem pracownika.

Zauważalną praktyką w przedsiębiorstwach jest też tworzenie szczególnych aktów wewnętrznych dotyczących kwestii własności intelektualnej w postaci regulaminów. Podstawę prawną dla tworzenia regulaminów racjonalizacji stanowią przepisy nie tylko ustawy pwp (art. 7 i 8), ale także art. 3 i 3¹ kc. Ustawa pwp w art. 7 ust. 1 wskazuje, że przedsiębiorcy mogą przewidzieć przyjmowanie projektów racjonalizatorskich na warunkach określonych w regulaminie. Tym samym ustawa pwp wskazuje, że od takiej decyzji zależy czy w ogóle pracodawca wprowadzi racjonalizację w przedsiębiorstwie oraz co uzna za projekt racjonalizatorski. Ustawa pwp nie reguluje bowiem pojęcia „projektu

racjonalizatorskiego”, wyznaczając jedynie jego zakres od strony negatywnej mówiąc, że może być takim projektem żaden z przedmiotów prawa własności przemysłowej. Zgodnie z art. 7 ust. 2 pwp, przedsiębiorca może uznać za projekt racjonalizatorski każde rozwiązanie nadające się do wykorzystania, niebędące wynalazkiem podlegającym opatentowaniu, wzorem użytkowym, wzorem przemysłowym lub topografią układu scalonego, a więc np. może uznać za projekt racjonalizatorski program komputerowy (art. 28 pwp).

Podstawową treść regulaminu racjonalizacji określa ust. 3 art. 7 pwp, wskazując że przedsiębiorca określa w nim co najmniej, jakie rozwiązania i przez kogo dokonane uznaje za projekty racjonalizatorskie, a także kwestie: zgłaszania, rozpatrywania, przyjmowania i wynagradzania twórców (przez przedsiębiorcę). Standardowy przedmiotowy zakres regulacji wewnątrzzakładowej dotyczącej racjonalizacji obejmuje – zasadniczo rzecz biorąc - sprawy: materialnoprawne, organizacyjne, proceduralne i techniczno-legislacyjne [16].

Postanowienia regulaminu mogą obejmować także inne, oprócz racjonalizacji kwestie ochrony własności intelektualnej. Regulamin powinien – zasadniczo rzecz biorąc - dążyć przede wszystkim do minimalizowania ewentualnych rozbieżności pomiędzy zainteresowanymi stronami [8]. Nieco szerszy zakres regulacji dotyczącej ochrony własności intelektualnej występuje z reguły w regulaminach wyższych uczelni [np. 10; 11]. Warto dodać, że kwestie racjonalizacji i własności intelektualnej mogą być dość rozbudowane w przepisach dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej, np. tak jak jest w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych.

Zagadnienia dotyczące własności intelektualnej mogą zostać ujęte także w zakładowym układzie zbiorowym pracy, a nawet w ponadzakładowym układzie zbiorowym [17].

4. Umowne formy ochrony własności intelektualnej pracodawcy

W zakresie środków ochrony własności intelektualnej pracodawcy można także zwrócić uwagę na znaczenie umownych regulacji, których podstawy znajdują się zarówno w przepisach prawa. Umowy zabezpieczające interesy pracodawcy w zakresie własności intelektualnej mogą również stanowić wyraz zasady swobody umów. Pozwala ona na zabezpieczenie interesów pracodawcy nie tylko w zakresie jego uczestnictwa na rynku, ale także wobec pracowników. Problematyka ta w związku z jej znaczeniem dla działań pracodawcy została uregulowana nie tylko w przepisach prawa pracy, ale także w przepisach szczególnych, np. w kodeksie spółek handlowych i w prawie spółdzielczym.

Powinność dbania o dobro zakładu pracy przez pracownika (art. 100 § 2 pkt 4 kp) wiąże się z zakazem zaniechania wszystkiego co mogłoby zaszkodzić interesom pracodawcy, w tym prowadzenia przez niego działalności konkurencyjnej [12]. Zasadniczą formą ochrony interesów pracodawcy w zakresie własności intelektualnej jest umowa o zakazie konkurencji. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia „działalności konkurencyjnej” pracownika, odróżnia jednak prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika i byłego pracownika. Umowa o zakazie konkurencji, zgodnie z art. 101¹ kp, może zakazywać pracownikowi podejmowanie działalności konkurencyjnej albo świadczenia pracy na jakiegokolwiek podstawie, na rzecz podmiotu, który prowadzi tego samego rodzaju działalność stosunku do pracodawcy.

Taka umowa - jak wynika z cytowanego przepisu - nie może jednak zakazywać pracownikowi dodatkowej działalności lub zatrudnienia, bowiem byłoby to sprzeczne z zasadą wolności pracy (art. 65 Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r. [5]). Problemem jest

natomiast określenie statusu konkurenta. Przyjmuje się, że w tym zakresie należy zwracać uwagę na element rywalizacji lub kryterium prawno-ekonomiczne [9]. Zawarta z pracownikiem umowa powinna określać podmioty uważane za konkurenta pracodawcy, a także oznaczenia przedmiotowe [14].

Celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, oprócz ograniczenia pracownika w działalności konkurencyjnej, może być przede wszystkim ochrona tajemnicy pracodawcy. Jak wskazuje art. 101² kp taką umowę stosuje się, gdy pracodawca ma słuszny interes w zachowaniu tajemnicy, a więc w nieujawnianiu szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Mogą one dotyczyć, np. stosunków handlowych, szczegółów procesów produkcyjnych, know-how itp. Zgodnie z przyjętą koncepcją, zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na który został zawarty albo w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, albo wskutek niewywiązywa się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania.

5. Środki karne ochrony pracodawcy w razie nieuczciwej konkurencji ze strony pracownika

Ważne znaczenie dla zapewnienia czy wzmocnienia ochrony własności intelektualnej pracodawcy mają przepisy karne, zawarte w ustawie uoznk. Ich zadaniem jest przede wszystkim ukaranie naruszcyciela. Pierwszy z przepisów wskazanej ustawy, który może dotyczyć w szczególności pracownika wskazuje, że w razie naruszenia przez niego tajemnicy przedsiębiorstwa, gdy ciąży na nim ten obowiązek (w stosunku do pracodawcy), poprzez ujawnienie innej osobie albo wykorzystanie we własnej działalności gospodarczej, informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa - jeżeli to wyrządza poważną szkodę przedsiębiorcy – podlega karze: grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności na okres do 2 lat, zgodnie z art. 23 § 1 uoznk.

Takiej samej karze, zgodnie z § 2 ww. art., podlega także pracownik, który uzyskał bezprawnie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa i ujawnia ją innej osobie lub wykorzystuje we własnej działalności gospodarczej. Jak można zauważyć ustawa uoznk nie obiektywizuje, a więc nie przyjmuje bezpośrednio warunku karalności, uzależniając go, jak wskazuje cytowany przepis, tylko do sytuacji „wyrządzenia poważnej szkody”. Jest to jednak samo w sobie pojęcie nieostre i pracodawca będzie musiał sam udowodnić ten fakt. Biorąc pod uwagę treść art. 23 § 1 i § 2 uoznk należy podkreślić, że ustawodawca wskazuje tylko na sam skutek przestępstwa, jako czynu zabronionego.

Ustawa uoznk wprowadza również odpowiedzialność karną za działania pracownika, które polegają na rozpowszechnianiu nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd wiadomości o przedsiębiorstwie. Mogą to być np. wiadomości o osobach kierujących przedsiębiorstwem, wytwarzanych towarach, świadczonych usługach lub stosowanych cenach albo o sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Działanie osoby wypełniającej znamiona działań składających się na ten czyn zmierza do zaszkodzenia pracodawcy. Zgodnie z art. 26 § 1 uoznk pracownik wypełniając swym działaniem znamiona tego czynu musi liczyć się z ewentualną karą grzywny lub aresztu. Takiej samej karze podlega pracownik, który dokonuje wskazanego czynu w celu przysporzenia korzyści majątkowej lub osobistej sobie, swojemu przedsiębiorstwu lub osobom trzecim (§ 2 art. 26 uoznk).

Zakończenie

Zasadnicze ramy ochrony własności intelektualnej uregulowane w polskim ustawodawstwie obejmują – jak już podkreślono – wiele środków prawnych. Główne narzędzia służące ochronie interesów pracodawcy zawarto w prawie pracy oraz w zespole norm składających się na prawo własności intelektualnej. Regulacje z tego zakresu zawierają istotne rozwiązania pozwalające chronić własność niematerialną przedsiębiorstwa. Ustawodawca w Polsce przyjął także zasadę kumulatywnej ochrony przedmiotów własności intelektualnej objętych ochroną. Oznacza to, że w razie podpadania danego stanu faktycznego pod regulację różnych ustaw, składających się na system prawnej ochrony własności intelektualnej, można je wszystkie zastosować jednocześnie, co pozwala w istocie na wzmocnienie ochrony. Najprostszym środkiem ochrony dóbr niematerialnych pracodawcy jest utrzymywanie tajemnicy. Narzędzie to można zawsze stosować, niezależnie od tego jakie środki ochrony pracodawca zdecyduje się ostatecznie zastosować dla ochrony posiadanej własności intelektualnej. Dla zachowania tajemnicy konieczne jest jednak zadbanie o zachowanie minimalnych warunków jej spełnienia, przewidzianych w przepisach prawa. Przedsiębiorca nieubiegający się o pełną ochronę posiadanej własności intelektualnej może wykorzystać także środki ochrony, przed czynami nieuczciwej konkurencji z udziałem pracowników. Również w zakresie wzorów przemysłowych, które nie zostały zarejestrowane, funkcjonuje pewna ochrona (3 lata), bez potrzeby spełniania wymogów rejestracji, na podstawie rozwiązań prawnych, które przyjęła Unia Europejska.

Mimo, że pracodawca ma do dyspozycji wiele narzędzi prawnej ochrony posiadanej własności intelektualnej, zarówno rejestrowanej jak i nierejestrowanej – w stosunkach pracy, wobec pracowników – to jednak same regulacje prawne nie wystarczą. Prawna ochrona wiedzy, chronionej w ramach całego systemu ochrony własności intelektualnej, wymaga zapewnienia stosownych procedur. Pracodawca chcący właściwie wykorzystać dostępne rozwiązania prawne powinien nie tylko umieć je wykorzystać, ale także podjąć stosowne działania w zakresie zarządzania własnością intelektualną w przedsiębiorstwie, tak by nie traciła ona znaczenia rozwojowego.

Literatura

1. Barta J., Markiewicz R., *Własność intelektualna w szkołach wyższych i instytucjach naukowych*, Warszawa 1993, s. 57 i n.
2. Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987, s. 20 i n.
3. Kijowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, w red. T. Zieliński, Warszawa 2003, s. 639.
4. Klucz D., *Odpowiedzialność majątkowa pracownika w warunkach gospodarki rynkowej*, PiZS nr 11 z 2001, s. 38.
5. *Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.*, DzU nr 78, poz. 483.
6. Mikołajewska-Boening M., *Ochrona interesu pracodawcy w prawie polskim*, Toruń 2007, s. 11 i n.
7. Nowicka E., Promińska U., du Vall M., *Prawo własności przemysłowej*, Warszawa 2010, s. 123.
8. Okoń-Horodyńska E., Wisła R., Kasprzycki D., Matczewski A., *Zarządzanie własnością intelektualną w przedsiębiorstwie – regulacje korzystania z wyników pracy intelektualnej powstałych w przedsiębiorstwie*, Kraków 2008, s. 56 i n.
9. Raczkowski M., *Pojęcie konkurenta pracodawcy*, PiZS nr 3 z 2011, s. 24 i n.

10. *Regulamin korzystania z wyników pracy intelektualnej powstałych w placówce PAN*, Internet: www.biotech_ip.pl/files/teslibrany/ibib_pan_regulamin_ip.pdf, z dnia 30 czerwca 2012.
11. *Regulamin ochrony prawnej dóbr własności intelektualnej i przemysłowej w Uniwersytecie Łódzkim*, Internet: www.ctt.uni.lodz.pl/cms/zlaczzone_pliki/regulamin.pdf z dnia 2 lipca 2012.
12. Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, PIZS nr 2 z 2001, s. 9 i n.
13. Stec P., *Prawo autorskie*, [w:] red. P. Stec, *Ochrona własności intelektualnej*, Bydgoszcz-Opole-Gliwice 2011, s. 45 i n.
14. Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2000, s. 166 i n.
15. Szewc A., Jyż G., *Prawo własności przemysłowej*, Warszawa 2003, s. 83.
16. Szewc A., *Racjonalizacja w zakładzie pracy. Poradnik dla racjonalizacji i pracodawców*, Warszawa 2007, s. 51 i n.
17. Szewc A., *Zakładowe regulacje wynalazczości*, „Nowator” nr 5 z 1995, s. 21.
18. Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, DzU nr 153, poz. 1503 z 2003.
19. Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. *Prawo własności przemysłowej*, DzU nr 119, poz. 117 z 2003 ze zm.
20. Ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim, DzU nr 90, poz. 631 z 2006 ze zm.

Streszczenie

Regulacje prawne zapewniające środki ochrony własności intelektualnej przedsiębiorcy znajdują się w wielu gałęziach prawa. Szczególną rolę w tym zakresie spełniają rozwiązania prawne odnoszące się do stosunku pracy. Znajdują się one nie tylko w przepisach prawa pracy, ale także w wielu ustawach szczególnych, z zakresu ochrony własności intelektualnej. Przepisy prawa umożliwiają także pracodawcy samodzielne wypracowanie aktów prawa, obowiązujących w przedsiębiorstwie, a także, zgodnie z zasadą wolności umów, zastosowanie rozwiązań o charakterze umownym z pracownikami. Dostępne środki ochrony własności intelektualnej dają pracodawcy duże możliwości ochrony swoich interesów gospodarczych.

Legal rights of intellectual property protection in labor relations

Summary

Legislations which ensure the protection of intellectual property entrepreneurs can be found in many branches of law. A special role in this area satisfy legal arrangements relating to the employment relationship. They aren't located only in labor laws, but also in many individual laws, on the protection of intellectual property. The law also allows employers to develop stand-alone legislation in force in the enterprise, and in accordance to the principle of freedom of contract, the use of contractual arrangements with employees. Available measures of intellectual property protection gives employers great opportunities to protect their economic interests.