

Töötajate loodud teosed ja autoriõigus

See, kuidas tööandja tohib töötajate loodud autoriõigusega kaitstud teoseid oma majandustegevuses kasutada, sõltub poolte vahel sõlmitud lepingust. Autorile kuuluvate õiguste ebapiisav reguleerimine töölepingus toob kaasa hulga praktilisi probleeme.

Suur osa autoriõigusega kaitstud teostest luuakse töösuhte raames. Nii näiteks loob IT-firmas töötav programmeerija arvutiprogramme, meedia-ettevõttes töötav ajakirjanik kirjutab artikleid, fotograaf teeb fotosid, disainibüroo töötaja kujundab korporatiivset sümboolikat, reklaamibüroo töötaja loob reklaamiklippe. Lisaks loomevaldkonnale luuakse autoriõigusega kaitstud teoseid ka muudes tegevusvaldkondades – tootmisettevõtte disainer kujundab uusi tooteid, kaubandusettevõtte töötaja kirjutab teksti ettevõtte kodulehele, koostab aruande või muu kirjaliku teose, teeb dokumendi tõlke jne.

Kõikidel nendel juhtudel on tööandja jaoks väga oluline, et tal oleks õigus töötaja loodud teoseid oma majandustegevuses kasutada. Paljudel juhtudel on töötaja loodu turustamine lausa äritegevuse peamine eesmärk – ettevõtja soovib oma töötajate loodud arvutiprogramme või reklaamiklippe pakkuda oma klientidele, töötajate disainitud tooteid müüa, töötajate kirjutatud artikleid või tehtud fotosid oma meediaväljaandes avaldada.

Kahjuks ei pöörata praktikas piisavalt tähelepanu asjaolule, et kuigi teoseid luuakse töösuhte käigus ja tööandja maksab töötajatele teoste loomise eest palka, jääb töötaja tema loodud teose autoriks autoriõiguse seaduse tähenduses.

AUTOR JA AUTORILE KUULUVAD ÕIGUSED

Autoriseaduse kohaselt on autoriks alati füüsiline isik, kes on teose loonud, ning kõik seadusega autorile tagatud õigused kuuluvad algselt just temale. Juriidiline isik seaduse järgi autor ei ole.

Autorile seadusega tagatud õigused jagunevad kahte õiguste gruppi – autori isiklikud ja autori varalised õigused.

Autori isiklikud õigused (ehk moraalsed õigused) kaitsevad autori hingelist ja moraa-



lset sidet oma teosega. Isiklikud õigused on autorist lahutamatud ja ei ole loovutatavad. Autori isiklike õiguste hulka kuuluvad näiteks õigus autorsusele (ehk õigus esineda üldsuse ees teose loojana), õigus autorinimemele (ehk õigus otsustada, kas ja kuidas peab olema tähistatud autori nimi teose kasutamisel), õigus teose puutumatusse (ehk õigus teha ise või lubada teistel teha teoses muudatusi), õigus teose lisadele (ehk õigus lubada lisada oma teosele teiste autorite teoseid, sh uusi osi, illustratsioonid, ees- ja järelsõnasid).

Autori varalised õigused kaitsevad aga autori majanduslikke huve, andes autorile õiguse ise oma teost kasutada, lubada teose kasutamist teistel isikudel ja teenida teose kasutamisest tulu. Teose kasutamine tähendab teose reprodutseerimist (ehk koopiategemist), levitamist, tõlkimist, avalikku esitamist, Internetis üldsusele kättesaadav-

vaks tegemist, raadio või televisiooni kaudu edastamist jne.

Üldjuhul kuuluvad kõik eelnimetatud õigused teose loojale ehk autorile. Teised isikud, sh tööandjad, saavad vastavaid õigusi teostada (s.t teost kasutada, muuta, täiendada vms) vaid juhul, kui seadusest või poolte vahel sõlmitud lepingust tulenevalt on neile sellised õigused antud. Seetõttu on iga tööandja jaoks oluline teada, mis õigused temale seaduse alusel üle tulevad, ning praktikas soovitakse saada rohkem õigusi, on oluline sõlmida töötaja kui autoriga sellesisuline kokkulepe.

VARALISTE ÕIGUSTE ÜLEMINEK AUTORILT TÖÖANDJALE

Autoriõiguse seadus sätestab, et kui lepingus ei ole ette nähtud teisiti, siis lähevad töölepingu alusel või avalikus teenistuses oma otseste tööülesannete täitmise korras loodud teostega seotud autori varalised õigused tööülesannetega ettenähtud eesmärgil ja piirides üle tööandjale, avalikus teenistuses loodud teose puhul riigile. Sellest tulenevalt võib tööandja, avalikus teenistuses loodud teose puhul riigiasutus, kelle ülesandel, tellimisel või juhendamisel teos loodi, töötaja loodud teost kasutada, lubada ja keelata selle kasutamist teistel isikudel ning teenida selliselt kasutamiselt tulu. Töötaja enda õigused sellise teose kasutamisel on piiratud.

Oluline on aga meeles pidada, et töötaja varalised õigused lähevad üle tööandjale vaid juhul, kui teos on loodud otseste tööülesannete täitmise käigus. Näiteks kui äriühingu uue logo väljatöötamisel pakub kõige huvitavama lahenduse äriühingust töötav raamatupidaja ja tööandja otsustab seda kasutada, siis tuleb arvestada, et logo disainimine ei olnud raamatupidaja otseseks tööülesandeks ja logoga seotud varalised õigused seega tööandjale üle ei läinud. Antud juhul peaks tööandja kindlasti töötajaga

kokku leppima logo kasutamise tingimustes, välistamaks olukorda, kus pärast uue logo kasutusele võtmist ja seonduvate kulutuste tegemist autor enam logo sellist kasutamist ei luba.

Kui tööandja soovib omandada kasutamisoigust ka nende teoste osas, mis töötaja loob väljaspool oma otseseid tööülesandeid, siis vajab see alati poolte vastavat kokkulepet. Vältimaks ohtu, et vajalik kokkulepe jääb õigel ajal sõlmimata, on soovitatav reguleerida see küsimus juba töölepingu sõlmimisel. Sisuliselt tähendab see, et töölepinguga laiendavad pooled eelnimetatud seaduses toodud üldpõhimõtet ja hõlmavad tööandjale üleminevate õigustena ka väljaspool otseste tööülesandeid, ent töösuhte raames (nt tööajal, tööandja vahendeid kasutades ja/või tööandja korraldusel) loodud teostega seotud varalised õigused.

Autori varaliste õiguste töötajalt tööandjale ülemineku juures tuleb arvestada ühe olulise erandiga. Nimelt kui töötaja loodud teoseks on arvutiprogramm või andmebaas, siis erinevalt muudest teostest ei lähe varalised õigused automaatselt üle. Kui pooled pole kokku leppinud teisiti, jääb autoriõigus programmile või andmebaasile töötajale, tööandja saab vaid ainulitsentsi kõigi varaliste õiguste teostamiseks. Seega, kui tööandja soovib siiski olla varaliste õiguste omanik (nt selleks, et õigusi oma klientidele edasi võõrandada), tuleb õiguste tööandjale üleminekus töölepingus eraldi kokku leppida. Ent ka juhul, kui tööandjale ei ole oluline arvutiprogrammi või andmebaasiga seotud varaliste õiguste saamine ja ainulitsents on piisav, on siiski soovitatav töölepingus autoriõiguse küsimustele tähelepanu pöörata. Kuna seadus ainulitsentsi tingimusi ei täpsusta, peaks leping andma vastuse, kuidas

tööandja võib programmi või andmebaasi kasutada, milliseid õigusi omab töötaja, kui kaua litsents kehtib, kas ja missugustel tingimustel võib litsentsi lõpetada jne.

ISIKLIKUD ÕIGUSED TÖÖANDJALE AUTOMAATSELT ÜLE EI LÄHE

Lisaks varalistele õigustele tekivad töötajal kui autoril loodud teose osas ka isiklikud õigused, sh õigus teost muuta, parandada ja täiendada, lisada teosele teiste autorite teoseid.

Autori isiklike õiguste osas seadus õiguste automaatset tööandjale üleminekut ei sätesta. Samas on praktikas nimetatud õigused tööandjale enamasti sama olulised kui autori varalised õigused. Tööandja vajab neid õigusi nii enda jaoks (nt et töötaja loodud arvutiprogrammi, toote disaini või kodulehe kujundust hiljem iseseisvalt muuta või täiendada) kui ka selleks, et täita oma kohustusi oma lepingupartnerite ees. Näiteks kui tööandjaks olev äriühing loob oma kliendile arvutiprogrammi ja klient soovib hiljem programmis muudatusi teha ning pöördub selleks äriühingu poole, siis vajab viimane muudatuste tegemiseks omakorda vastavat nõusolekut oma töötajalt kui autorilt. Kui aga töötaja enam äriühingus ei tööta, temalt nõusolekut saada ei ole võimalik

või ta on muudatusega nõus vaid täiendava ja põhjendamatult kõrge tasu eest, milles pooled kokkuleppele ei jõua, siis peaks äriühing keelduma programmis muudatuse tegemisest. Ilmselt ei vaja käsitlemist, milline varaline kahju ja maine kaotus sellisest keeldumisest tarkvaratootjale tulla võib.

Selleks, et tööandjal oleks vajadusel piisavad õigused töötaja loodud teoseid muuta või täiendada, lisada neile teiste autorite teoseid või teostada muid isiklikke õigusi, on soovitatav juba töölepingus sätestada kokkulepped autori isiklike õiguste osas. Nii võivad pooled kokku leppida, et teoste puhul, mille varalised õigused tööandjale üle lähevad, annab töötaja tööandjale litsentsi isiklike õiguste kasutamiseks, kusjuures litsents kehtib kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõpuni. Oluline on rõhutada, et kokkulepe autori isiklike õiguste osas peab kindlasti seisnema litsentsi andmises ja kokku ei saa leppida isiklike õiguste tööandjale loovutamises, õiguste tööandjale kuulumises vms, kuna seadusest tulenevalt on isiklikud õigused autorist lahutamatud ning ei ole võõrandatavad. Isiklikud õigused jäävad alati kuuluma töötajale kui autorile, võimalik on üksnes õiguste litsentsi alusel tööandja kasutusse andmine.

KORREKTNE TÖÖLEPING AITAB!

Kokkuvõtvalt võib öelda, et alati, kui töösuhete käigus luuakse autoriõigusega kaitstavaid teoseid, on tööandja jaoks väga oluline, et tööleping sisaldaks kokkuleppeid autorile kuuluvate õiguste osas – millised õigused lähevad üle tööandjale, kas ja missuguses mahus saab õigusi teostada töötaja. Seaduses toodud üldregulatsioon ei arvesta konkreetse tööandja huve ja vajadusi ning jääb paljudel juhtudel ebapiisavaks.

Kui töötaja loodud teoseks on arvutiprogramm või andmebaas, siis erinevalt muudest teostest ei lähe varalised õigused automaatselt üle.

