

Intellectueel eigendomsrecht Een stap vooruit... of toch niet?

DOOR CAROLIEN SONNEVELD

Innovatie is voor veel bedrijven van belang. Dit kan immers leiden tot een grote stap vooruit. Werknemers spelen vaak een belangrijke rol bij nieuwe ontwikkelingen. Veel ondernemers staan echter niet stil bij de vraag aan wie de intellectuele eigendomsrechten toekomen indien een werknemer een werk maakt of een uitvinding doet.

Bij intellectueel eigendomsrecht moet onderscheid worden gemaakt tussen octrooirechten en auteursrechten. Bij octrooirechten gaat het om uitvindingen, bijvoorbeeld van een nieuw product. Bij auteursrechten kan worden gedacht aan boeken, brochures, tekeningen, computerprogramma's, producten van industriële vormgeving, etcetera.

Octrooirecht/uitvindingen

Een uitvinding, bijvoorbeeld een nieuw product of productieproces, kan in aanmerking komen voor bescherming door een octrooi. Dit is alleen mogelijk voor technologische uitvindingen die nieuw zijn, op uitvindingswerkzaamheid berusten én toegepast kunnen worden op het gebied van de nijverheid. De octrooihouder heeft het exclusieve recht om de uitvinding – voor maximaal 20 jaar – te exploiteren. Maar, wie is nu rechthebbende indien de uitvinding is gedaan door een werknemer?

Hoofregel is dat het octrooi toekomt aan degene die de uitvinding heeft gedaan. De werknemer kan dus in beginsel aanspraak maken op octrooi voor de door hem gedane uitvinding. Dit is anders wanneer de functie van de werknemer met zich meebrengt dat de werknemer zijn bijzondere kennis inzet voor

het doen van uitvindingen. Dan komt het octrooirecht aan de werkgever toe. Gedacht kan worden aan werknemers van een afdeling Research en Development.

Of de functie van de werknemer met zich meebrengt dat de werknemer zijn bijzondere kennis inzet voor het doen van uitvindingen wordt in belangrijke mate bepaald door de functieomschrijving. De functieomschrijving is echter niet doorslaggevend. Het gaat erom welke werkzaamheden daadwerkelijk door de werknemer worden verricht. Ook eenmalige uitdrukkelijke (mondelinge) opdrachten kunnen leiden tot de conclusie dat de functie van de werknemer met zich meebrengt dat de werknemer zijn bijzondere kennis inzet voor het doen van uitvindingen.

Om discussies te voorkomen, is het voor de werkgever verstandig in de arbeidsovereenkomst een bepaling op te nemen over de vraag wie in dit soort gevallen het octrooi toekomt. Zo kan een afstandsclausule worden opgenomen waardoor het octrooirecht voor alle door de werknemer gedane uitvindingen toekomt aan de werkgever.

Wanneer het octrooi aan de werkgever toekomt, dan moet nog worden beoordeeld of de

werknemer recht heeft op een billijke vergoeding voor het gemis aan octrooi. Wanneer de functie van de werknemer het doen van uitvindingen met zich meebrengt, wordt in de regel aangenomen dat het overeengekomen loon een vergoeding inhoudt voor het missen van de aanspraak op octrooi. Wanneer dit niet het geval is, dan heeft de werknemer recht op een billijke vergoeding die wordt vastgesteld aan de hand van de omstandigheden van het geval. Van belang zijn de positie en de functie van de werknemer, zijn salaris en andere arbeidsvoorwaarden, de aard en het (financiële) belang van de uitvinding en de mate waarin de werknemer aan de uitvinding heeft bijgedragen.

Auteursrechten

Het auteursrecht ligt in beginsel bij de maker van een werk. Voor werken gemaakt door een werknemer geldt echter dat de werkgever auteursrechthebbende is. Voorwaarde is wel dat deze werkzaamheden tot het takenpakket van de werknemer behoren. Net als bij de octrooirechten kan het daarbij gaan om een algemeen takenpakket, maar ook om een eenmalige (mondelinge) opdracht. Een computerprogrammeur krijgt dus geen auteursrecht op een door hem ontwikkeld programma. Deze komt de werkgever toe. Echter, indien bijvoorbeeld een secretaresse een computerprogramma ontwikkelt, dan kan de secretaresse zelf aanspraak maken op de auteursrechten, ook als het werk tijdens werktijd is gemaakt.

Hoewel het auteursrecht bij de werkgever ligt, is het de vraag of dit ook geldt voor de persoonlijkheidsrechten. Persoonlijkheidsrechten beschermen de persoonlijke reputatie van de auteur en de integriteit van zijn werk. Het gaat hier bijvoorbeeld om het recht te beslissen of een werk in de openbaarheid mag worden gebracht of het recht om wij-



Wie is er eigenaar van een innovatief idee?

zigen in het werk aan te brengen. Over aan wie deze rechten toebehoren, wordt wisselend gedacht. Tot op zekere hoogte kan van de persoonlijkheidsrechten afstand worden gedaan. Het is dus van groot belang hierover duidelijke afspraken te maken.

Voor wat betreft de beloning voor gemaakte auteursrechtelijke werken geldt als uitgangspunt dat dit inbegrepen is in het loon dat de werknemer ontvangt. Dit kan anders zijn indien er sprake is van een eenmalige opdracht van de werkgever. Er is dan bij het vaststellen van het loon doorgaans geen rekening gehouden met een vergoeding voor auteursrechtelijke werken. Om discussies hierover te voorkomen is het dus raadzaam ook over deze situatie duidelijke afspraken te maken en deze vast te leggen in de arbeidsovereenkomst.

Conclusie

Als werkgever is het dus zowel ten aanzien van de auteursrechten als de octrooirechten verstandig om een

In elk nummer van P&Oactueel behandelt een gerenommeerd advocatenkantoor op deze pagina een actueel thema op het terrein van arbeids- of sociale-zekerheidsrecht.

bepaling in de arbeidsovereenkomst op te nemen dat de rechten aan de werkgever toekomen én een vergoeding hiervoor wordt geacht in het loon te zijn inbegrepen. Doet een werkgever dat niet, dan loopt hij het gevaar dat de werknemer alle eigendomsrechten toekomen of dat hij de werknemer voor de uitvinding of het auteurswerk een additionele vergoeding moet betalen; een additionele vergoeding die flink in de papieren zou kunnen lopen.

Carolien Sonneveld is als arbeidjuriste werkzaam bij Legal at Work te Apeldoorn

MEER INFORMATIE:
www.legalatwork.com

(Ingezonden mededeling)

