

## Resolutsioon

### Küsimus Q183

#### Tööandja õigused intellektuaalomandile

#### AIPPI

##### Võttes arvesse, et:

- a) suurem osa intellektuaalomandist luuaks tänapäeval töösuhte raames.
- b) olemasolevad märkimisväärsed erinevused erinevates rahvuslikes seadusandlustes, mis muutuvad tööandja ja töötaja õigusi intellektuaalomandile, põhjustavad raskusi ja probleeme riikidevahelises teadus- ja arendustöös nii rahvusvahelistes ettevõtetes kui ettevõtete koostöös.
- c) intellektuaalomandi õiguste kuuluvus peaks alluma ühtsetele reeglite, sest see omab mõju nii õiguste omistamisele kui teostamisele.

##### Võttes samuti arvesse, et:

- d) mistahes ühtsustamistepanekud peaksid võtma arvesse õigussüsteemide erinevusi, eriti selles, mis puudutab algseid õigusi intellektuaalomandile.
- e) kus õigused kuuluvad algselt töötajale, seal peaks tööandjal olema õigus töötaja poolt töövahekorra raames loodule õiguste loovutamisele tööandja kasuks.
- f) uute intellektuaalomandi objektide väljatöötamist võivad soosida seadusandlus või lepingutingimused, mis annavad töötajale stiimuli nende loomiseks.

##### Ning tuletades meelde, et:

- g) vahet tuleb teha moraalsel ja majanduslikul õigusel intellektuaalomandile.
- h) lepinguvabaduse põhimõtte peab olema lähtepunktiks intellektuaalomandi omistamist juhtivatele reeglitele.
- i) tööandja ja töötaja vaheliste intellektuaalomandit puudutavate huvide konflikt tuleb lahendada selgelt määratletud ning läbipaistvate reeglite alusel, milles lepinguvabaduse piiritleb seadus.
- j) reeglid, mis annavad töötajatele stiimuli luua uusi intellektuaalomandi objekte, peavad arvestama nii tööandja kui töötaja majanduslike huvidega, olles samas lihtsad nii tuleneva kompensatsiooni hindamisel kui piirangute seadmisel.

##### Võtab vastu järgneva resolutsiooni:

- 1) Tööandja peab saama lepingu või majanduslike õiguste seaduse alusel õiguse töötajate poolt töövahekorra raames loodud intellektuaalse omandi objektidele.
- 2) Kohtud ja ametkonnad, mille haldusalasse kuuluvad intellektuaalomandi õigused peaksid samuti olema kompetentsed lahendama mistahes vaidlusi tööandja ja töötaja vahel nende õiguste küsimuses. Sellistes vaidlustes, ehkki teatavates olukordades on soovitatav rakendada lepitusmenetlust, ei pea see olema kohustuslik iga juhtumi korral

- 3) Kui on vajalik tuvastada kuuluvus, siis peab piirangute kestus olema võimalikult lühike, et vältida ebaselgust õiguste omanduse asjas ning selle finantsilistes tagajärgedes, kui sellised eksisteerivad, ning seadus peaks selgelt osutama, mis on piirangute algustärmin.
- 4) Mistahes kompensatsioon töötajale loodud intellektuaalomandi objekti õiguste loovutamise eest tööandjale peaks olema selgelt tuvastatav ning lihtsal viisil määratletav.
- 5) Intellektuaalomandi õiguste omandireeglite ühtlustamine peaks leidma julgustust ennekõike regionaalsel tasandil ning valitsustevahelised lepped, mis määratlevad regionaalsed intellektuaalomandi õigused, peaks sätestama sellist omandust käsitlevad reeglid.
- 6) Intellektuaalomandi õiguste omandireeglite ühtlustamist võib edendada reeglite presumptsiooni abil ning standardsete lepingutüüpide kasutuselevõtu julgustamisega.
- 7) Õiguste tööandjale loovutamiseks peaksid olema selged reeglid juhtudel, kui selline loovutamine on vajalik.
- 8) Tööandja õigused intellektuaalomandile ei tohiks piirata töötaja õigust tunnustusele loodu eest sobivas vormis.