

Wie krijgt de rechten op kennis, werkgever of werknemer?

12 mei, 2008

Innovatie is belangrijk in de kenniseconomie. Bedrijven moeten nieuwe kennis ontwikkelen en toepassen om te kunnen concurreren. De creatieve inbreng van werknemers is daarbij onmisbaar. Maar als een innovatief idee volledig is toe te schrijven aan het initiatief van een werknemer, kan het bedrijf dan wel de rechten op de nieuwe kennis claimen?

- [Wie krijgt de rechten op nieuwe kennis?](#)
- [De oplossing van de casus](#)
- [Exploitatie door de werknemer](#)
- [Conclusies](#)

In kennisintensieve bedrijven zitten de hersenen van het bedrijf niet noodzakelijkerwijs in de directiekamer. Het is vaak het uitvoerend personeel dat verstand van zaken heeft en daardoor ook de motor vormt voor innovatie in het bedrijf. Werknemers worden gestimuleerd om creatief te zijn en met nieuwe ideeën te komen. Maar als een werknemer op eigen initiatief nieuwe kennis ontwikkelt, komt die kennis dan wel aan het bedrijf toe? De volgende casus illustreert het probleem:

Nienke Bokma is net afgestuurd in notarieel recht en gaat werken bij notariskantoor 'Troelstra en Gramsma' te Stiens. Op het kantoor houdt ze zich bezig met routinematig werk en tijdens haar studie heeft ze geleerd hoe ze hiervoor een kennissysteem zou kunnen ontwikkelen waarmee het werk efficiënter kan worden uitgevoerd. Ze heeft hier al een paar keer over gesproken met notaris Troelstra, maar deze ziet er weinig in: "Allemaal nieuwerwetse onzin. Daar hoort het notariaat zich niet mee bezig te houden." Maar het idee blijft Nienke intrigeren en op een goede dag maakt ze een projectvoorstel om een simpel kennissysteem te schrijven. Mr. Troelstra toont het voorstel nauwelijks een blik waardig en zegt: "Je doet je beste maar meisje, als het werk waarvoor je hier bent aangenomen er maar niet onder lijdt."

De maanden daarna werkt Nienke aan het programma. Telkens als haar overige werkzaamheden het toelaten is ze tijdens werktijd aan het programmeren. Na vier maanden is het programma klaar. Als Nienke haar programma gaat gebruiken worden ook de andere medewerkers op het kantoor enthousiast. Al snel wordt het programma een belangrijk hulpmiddel op het kantoor. Ook andere notariskantoren tonen interesse voor het programma. Maar als Nienke besluit om licenties van het kennissysteem aan andere notariskantoren te gaan verstrekken komt dit ook mr. Troelstra ter ore. Hij roept Nienke op zijn kantoor en laat haar weten dat de rechten op het programma niet aan Nienke toekomen, maar aan het notariskantoor Troelstra en Gramsma. Nienke heeft het programma immers in dienst van het kantoor geschreven. Er kan dan ook geen sprake zijn van verkoop van licenties van het computerprogramma aan derden.

In deze casus komt de tegenstelling tussen werkgever en werknemer ten aanzien van de rechten op nieuwe kennis duidelijk tot uiting. De werknemer neemt zelf het initiatief tot het schrijven van een innovatief kennissysteem, op basis van zijn persoonlijke kennis en vaardigheden. Achteraf stelt de werkgever dat dit werk binnen het dienstverband valt en dat daarom de rechten op exploitatie van het programma aan de werkgever toekomen. De werknemer is in dienst genomen om creatief te zijn en de vruchten van die arbeid komen aan de werkgever toe.

De werknemer ziet de innovatie als een persoonlijke inspanning en prestatie. Haast tegen de wil van de werkgever wordt een nieuwe ontwikkeling doorgezet en als het een succes blijkt te zijn wil de werkgever het voordeel opstrijken. Waarom zou de werknemer niet zelf de vruchten van zijn

prestatie mogen plukken?

Wie krijgt de rechten op nieuwe kennis?

In de kenniseconomie zijn rechten op bedrijfskritieke kennis van essentieel belang voor de concurrentiepositie van de onderneming. Vooral intellectuele eigendomsrechten spelen daarbij een grote rol. Intellectuele eigendomsrechten geven de rechthebbende een monopolie op de exploitatie van een creatieve prestatie. Voorbeelden van intellectuele eigendomsrechten zijn het auteursrecht, het databankenrecht en het octrooirecht (Dijkstra & Kneppers-Heijnert, 2006).

In de Nienke-casus draait het om het auteursrecht omdat dit het belangrijkste recht op een computerprogramma is. Voor bijna ieder gebruik van een computerprogramma is toestemming – een licentie – van de auteursrechthebbende nodig (Dijkstra, 2008). Cruciaal voor de exploitatie is dus de vraag wie het auteursrecht op het computerprogramma heeft.

De hoofdregel in het auteursrecht is dat de feitelijk maker van een werk het auteursrecht krijgt. Degene die de creatieve prestatie levert, verdient het te worden beloond met het auteursrecht. Mits het computerprogramma voldoende creatief is, krijgt de maker automatisch het auteursrecht. Daarvoor zijn geen formaliteiten of het vermelden van een copyright-teken vereist. Volgens de hoofdregel zal dus de werknemer, de feitelijk maker, het auteursrecht op zijn werk krijgen. Echter, om tegemoet te komen aan de bedrijfsbelangen van werkgevers is er in artikel 7 van de Auteurswet (Aw) een belangrijke uitzondering opgenomen op deze hoofdregel. Artikel 7 Aw luidt:

“Indien de arbeid, in dienst van een ander verricht, bestaat in het vervaardigen van bepaalde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, dan wordt, tenzij tusschen partijen anders is overeengekomen, als de maker van die werken aangemerkt degene, in wiens dienst de werken zijn vervaardigd.”

Als er sprake is van de vervaardiging van een auteursrechtelijk werk in dienstverband dan krijgt niet de werknemer maar de werkgever het auteursrecht. Wel moet het hierbij om ‘bepaalde werken’ gaan. Een nachtwaker die tijdens zijn dienst gedichten schrijft krijgt, tenzij hij specifiek de opdracht van zijn werkgever heeft gekregen om gedichten te schrijven, zelf het auteursrecht op de gedichten. Er is dan geen sprake van een door de werkgever opgedragen vervaardiging van bepaalde werken en daarom geldt in zo’n geval niet de uitzondering van artikel 7 Aw. Op grond van de hoofdregel wordt de nachtwaker dus zelf auteursrechthebbende van zijn gedichten. Het feit dat de gedichten tot stand zijn gebracht tijdens werktijd doet daarbij niet ter zake (Spoor, Verkade & Visser, 2005). Uiteraard staat deze auteursrechtelijke vraag geheel los van de vraag of de nachtwaker zijn nachtwakerswerk wel als een goed werknemer heeft uitgevoerd.

In het specifieke geval van het schrijven van computerprogramma’s, zoals in de Nienke-casus, heeft artikel 7 Aw een iets andere betekenis gekregen. In diverse rechtszaken is uitgemaakt dat het voor een beroep op artikel 7 Aw voldoende is als het om een taak van de werknemer gaat. Als het de taak van de werknemer is om computerprogramma’s te schrijven dan komt het auteursrecht op die programma’s aan de werkgever toe. Wat de taak van de werknemer is kan blijken uit zijn arbeidscontract of uit een specifieke opdracht van de werkgever. Wanneer een manager of een afdelingshoofd een werknemer opdracht geeft om een computerprogramma te schrijven dan wordt de werkgever auteursrechthebbende van dit computerprogramma.

De oplossing van de casus

In de Nienke-casus is het zeer onwaarschijnlijk dat het schrijven van computerprogramma’s onderdeel uitmaakt van de taakomschrijving in Nienke haar arbeidscontract. Daarom zijn in deze zaak de uitspraken van mr. Troelstra van doorslaggevend belang. Hij zegt wanneer Nienke haar voornemen om een computerprogramma te schrijven ter sprake brengt: “Je doet je beste maar

meisje, als het werk waarvoor je hier bent aangenomen er maar niet onder lijdt.” Daarmee brengt hij tot uitdrukking dat het schrijven van het programma niet tot Nienke’s taken behoort. De werkgever kan daarom geen beroep doen op de uitzondering van artikel 7 Aw. De hoofdregel van het auteursrecht is derhalve van toepassing en dus krijgt Nienke het auteursrecht op het door haar geschreven computerprogramma.

De zaak *Kinders versus Gemeente Amsterdam* (Ambtenarengerecht Amsterdam, 20 december, 1989) is enigszins vergelijkbaar met de Nienke-casus. In die zaak bood een werknemer aan om twee computerprogramma’s te schrijven voor de oplossing van een bedrijfsprobleem. Zijn leidinggevende gaf hem echter de opdracht om de prioriteit volledig ergens anders te leggen. Toen de werknemer vervolgens toch de computerprogramma’s tot stand bracht concludeerde de rechter: “... dat art. 7 van de Auteurswet 1912 op de twee door klager geschreven computerprogramma’s toepassing mist, aangezien het schrijven daarvan niet heeft gestrekt ter vervulling van een op klager uit hoofde van zijn aanstelling rustende verplichting.” Daarom kwam het auteursrecht aan de werknemer toe.

Exploitatie door de werknemer

Het feit dat de werknemer het auteursrecht krijgt op de kennis betekent nog niet dat hij dit recht ook kan exploiteren. Kennisproducten bouwen vaak voort op andere kennis. Eventueel kan ook op die kennis een intellectueel eigendomsrecht rusten. In de Nienke-casus is het niet ondenkbaar dat Nienke onderdelen van standaardformulieren van het notariskantoor in haar systeem heeft opgenomen, bijvoorbeeld onderdelen van de standaard verklaring van erfrecht van het kantoor. Als Nienke haar programma aan derden verkoopt dan zou dit in strijd zijn met het auteursrecht van het notariskantoor op deze standaarddocumenten.

Wanneer Nienke werkwijzen van het notariskantoor in haar kennissysteem heeft verwerkt die tot de bedrijfsgeheimen van het kantoor behoren dan kan de verkoop van haar kennissysteem strafbaar zijn. Het opzettelijk schenden van een bedrijfsgeheim is strafbaar gesteld in artikel 272 Wetboek van Strafrecht. Daarnaast zou de verkoop de schending van een mogelijk geheimhoudingsbeding kunnen inhouden. Zeker in kennisintensieve bedrijven is het gebruikelijk om een geheimhoudingsbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomsten. Wanneer er in het kennissysteem werkwijzen zijn opgenomen die onder dit geheimhoudingsbeding vallen dan is het verkopen van het programma aan derden zonder meer in strijd met het geheimhoudingsbeding. Daarmee is overigens het gebruik van het programma door andere notariskantoren nog niet verboden of onrechtmatig (zie ook Gielen 1999).

Een leuke vraag is in hoeverre Nienke’s exploitatie van het kennissysteem ook in strijd zou kunnen zijn met een concurrentiebeding in haar arbeidsovereenkomst. Waarschijnlijk is dit niet het geval. Een dergelijk beding heeft betrekking op het soort werkzaamheden dat de werknemer bij zijn werkgever uitvoerde. Het concurrentiebeding beperkt de werknemer om vergelijkbare werkzaamheden die hij als werknemer uitvoert elders uit te voeren. Het concurrentiebeding heeft dus geen betrekking op werkzaamheden die niet tot de taken van de werknemer behoorden (Grapperhaus, 1995). Wanneer de werknemer in plaats van de werkgever een auteursrecht verwerft op een computerprogramma dan wordt hiermee impliciet aangegeven dat het schrijven van het programma niet tot zijn werkzaamheden behoorde. Ook voor Nienke geldt dat het exploiteren van software voor notariskantoren iets anders is dan het uitvoeren van notariswerkzaamheden.

Conclusies

Omdat nieuwe kennis altijd door mensen wordt ontwikkeld, zal er in het geval van de ontwikkeling van kennis in loondienst altijd discussie zijn over de vraag wie de exploitatierechten op de kennis krijgt: de werkgever of de werknemer. Door het toenemende belang van kennis in het bedrijfsleven, jobhoppen en individualisering van werknemers en het gebruik van nieuwe media (waardoor

werknemers makkelijker zelf hun werk kunnen exploiteren) komen de tegengestelde belangen van de werkgever en de werknemer vaker aan het licht. Zo zou een werknemer kunnen eisen dat zijn bijdrages aan een interne digitale kennisbank worden verwijderd nadat hij ontslag neemt (Dijkstra & Hoorn 2007). Want de spontane bijdrage aan een kennisbank geeft de werknemer in principe zelf het auteursrecht. En zeker als de exploitatie van de kennis lucratief is dan zullen werknemers hun recht ook claimen. Bedrijven moeten daarom contractuele en/of organisatorische maatregelen nemen om er zeker van te zijn dat ze zelf rechthebbende worden van bedrijfskritieke kennis.

Literatuur:

Dijkstra, J.J. (2008). Rechten van intellectuele eigendom en ICT, In: C.N.J. de Vey Mestdagh, J.J. Dijkstra & S.C. Huisjes (eds.), ICT-recht voor de praktijk (pp. 59-92), Groningen: Wolters-Noordhoff.

Dijkstra, J.J. & Hoorn, E. (2007). Juridische aspecten van de digitale bibliotheek, In: Meij, B. van der & Westerkamp, K. (red.), De digitale bibliotheek (pp. 87-104), Rotterdam: Essentials.

Dijkstra, J.J. & Kneppers-Heijnert, E.M. (2006). Juridische aspecten van kennismanagement, Rotterdam: Essentials.

Gielen, Ch. (1999). Bescherming van bedrijfsgeheimen, Preadvies Vereniging Handelsrecht. Deventer: Tjeenk Willink.

Grapperhaus, F.B.J. (1995). Werknemersconcurrentie. Deventer: Kluwer.

Spoor, J.H., Verkade, D.W.F. & Visser, D.J.G. (2005). Auteursrecht: Auteursrecht, naburige rechten en databankenrecht. Deventer: Kluwer.

Auteurs:

Jaap Dijkstra is universitair docent Recht & ICT bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Rijksuniversiteit Groningen en geeft onder andere het vak Juridisch Kennismanagement. **Mathieu Paapst** is juridisch adviseur en doet daarnaast bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Rijksuniversiteit Groningen promotieonderzoek naar het werkgeversauteursrecht