

Dr hab. Ewa Ferenc-Szydełko, em. prof. UO
Instytut Nauk Prawnych
Uniwersytet Opolski

Recenzja
rozprawy doktorskiej pt.
Twórczość pracownicza jako świadczenie ze stosunku pracy
przygotowanej przez magister Gabrielę Banię

Recenzowana rozprawa to szerokie i dogłębne ujęcie zagadnień kreacji utworów jako realizacji obowiązków pracowniczych. Analiza tych zagadnień w ich rozmaitych uwarunkowaniach i kontekstach prawnych wymagała biegłej znajomości ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, która jest oceniana przez prawników jako wyjątkowo trudna, hermetyczna. Konieczna była także świetna znajomość prawa pracy, też niełatwego, choćby ze względu na swoją obszerność. Do tych wymagań doliczyć trzeba jeszcze profesjonalne rozeznanie w ustawie kodeks cywilny i w paru innych aktach prawnych. Dysertacja bowiem ma charakter interdyscyplinarny. Jednocześnie należy zauważyć, że przedstawione w rozprawie problemy występują w życiu społecznym coraz powszechniej, ponieważ coraz większa rzesza osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tworzy utwory, ponieważ taki jest ich obowiązek pracowniczy. Są to między innymi pracownicy naukowi i naukowo – dydaktyczni w rozmaitych instytucjach naukowych, nauczyciele tworzący autorskie programy nauczania, dziennikarze, twórczy pracownicy agencji reklamowych, wielu zatrudnionych w radiu, telewizji, teatrze, rozmaitych agencjach i studiach, architekci, projektanci w rozmaitych branżach przemysłowych – od karoserii samochodowych po porcelanę, meble, tkaniny, odzież, a nawet floryści i dekoratorzy tortów. Doktorantka dostrzegła brak pewności, niejasność i wątpliwości w przepisach prawnych regulujących działalność zawodową tych osób. Jej praca służy wyjaśnieniu tych problemów. Zatem dobrze się stało, że Doktorantka podjęła ten temat. Wybór tematu rozprawy zasługuje na akceptację a jej treść odpowiada tematowi wskazanemu w tytule. Trzeba też tu dodać, że ta treść jest wyjątkowo pogłębiona.

Cele badawcze monografii i jej tezy zostały sformułowane we „Wstępie” (s. 15). Doktorantka pisze: „Kluczowym problemem badawczym, poddanym analizie, jest odpowiedź na pytanie czy twórczość pracownicza stanowi świadczenie ze stosunku pracy oraz czy istniejące regulacje prawne, odnoszące się do tejże twórczości pracownicznej, w należyтым stopniu umożliwiają harmonizację, niejednokrotnie sprzecznych praw pracowników i pracodawców,

związanych z twórczością. W szczególności czy regulacje te zapewniają pracownikom należytą ochronę ich więzi z utworem i dają gwarancję uzyskania i ochrony świadczenia wzajemnego w postaci wynagrodzenia, przy jednoczesnym zapewnieniu pracodawcy, ponoszącego różnorakie ryzyka, związane z zatrudnieniem, możliwość korzystania z rezultatów pracy. Celem badania naukowego jest ustalenie podstaw i zakresu ochrony prawnej, gwarantowanej pracownikom-twórcom i pracodawcom, zatrudniającym twórców utworów, zebranie i uporządkowanie materiału normatywnego, dotyczącego twórczości pracowniczej oraz zobrazowanie wzajemnego oddziaływania norm prawa pracy i prawa autorskiego, krzyżujących się między innymi w obszarach takich jak podstawy i zakres nabycia praw autorskich, prawo do korzystania z utworów czy prawo do wynagrodzenia. Stawiam tezę, iż przepisy prawa pracy i prawa autorskiego nie regulują w dostatecznym stopniu powyższych zagadnień, co prowadzi do niepewności prawnej i braku należytych gwarancji poszanowania praw i interesów stron stosunku pracy, pozostających w związku z twórczością pracowniczą.”

Należy zauważyć, że nad tymi celami i tezą już pochyłano się w literaturze przedmiotu, ale nie dość głęboko, najczęściej incydentalnie. Istnieje poczucie niedosytu z powodu braku poważnego zainteresowania doktryny tymi zagadnieniami. Recenzowana rozprawa znakomicie wypełnia tę lukę.

Rozprawa składa się z części wstępnej (s. 9-15), „Zakończenia” (s. 376-379) oraz obszernych rozdziałów: „I. Aspekty podmiotowe twórczości pracowniczej” (s. 17-85), „II. Twórczość pracownicza w ujęciu przedmiotowym” (s. 86-142), „III. Podstawy i zakres nabycia praw autorskich do utworu pracowniczego przez pracodawcę” (s. 143-218), „IV. Prawa osobiste pracownika-twórcy. Ochrona niemajątkowych praw związanych z twórczością w stosunkach pracy” (s. 219-262), „V. Wynagradzanie pracowników – twórców utworów” (s. 263-348), „VI. Dochodzenie roszczeń” (s. 349-375). Treść zawarta w tych rozdziałach jest ułożona wedle ustalonego schematu. Autorka najpierw przedstawia ogólną charakterystykę zagadnienia wyrażonego w tytule rozdziału, potem przytacza definicje znane w literaturze przedmiotu i daje własne propozycje w tej kwestii, następnie, po wyjaśnieniu terminologii, analizuje bardzo szczegółowo i ze znajomością rzeczy problemy z danego obszaru. Każdy z tych sześciu rozdziałów wieńczy punkt zatytułowany „Wnioski, postulaty *de lege ferenda*”, obejmujące propozycje legislatorskie sformułowane przez Doktorantkę.

Te propozycje to bardzo ważna i cenna część recenzowanej rozprawy. Rozważania są tu prowadzone przez Autorkę samodzielnie, bez bezpośredniego wspierania się dorobkiem

judykatury czy literatury. Propozycji jest sporo, około dwudziestu. Mają one różną wagę, od sugestii drobnych zmian w brzmieniu przepisów prawa, po wskazanie przydatności znaczących modyfikacji prawa. Odniosę się do niektórych z tych postulatów.

I tak, po rozważaniach z Rozdziału I Doktorantka proponuje „Wprowadzenie zasady odpowiedniego stosowania art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do pozaumownych stosunków pracy”. Istotą art. 12 jest to, że obowiązuje on wyłącznie w warunkach umowy o pracę. Taka jest wola ustawodawcy jednoznacznie w tej regulacji wyrażona. Fakt, że treść przepisu została sformułowana ponad trzydzieści lat temu, w innych okolicznościach życia społecznego, być może uzasadnia potrzebę zmiany.

Na s. 262 znajduje się propozycja, by wprowadzić do kodeksu pracy obowiązek poszanowania praw autorskich pracownika – myśl pewnie słuszna, zwłaszcza w świetle wiedzy o rosnącej rzeszy pracowników – twórców. Obowiązek ten płynie wprost z art. 16 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, ale jego zaznaczenie w kodeksie pracy znacznie wzmocniłoby poszanowanie tych praw. Obecnie obowiązek pracodawcy w tej kwestii opiera się między innymi na przepisie o poszanowaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika. Należy tu zauważyć, że dobra osobiste gasną wraz ze śmiercią człowieka, zaś prawa autorskie i autorskie dobra osobiste nie ulegają wygaśnięciu - trwają bezterminowo. Zatem pracodawca i jego następcy prawni mieliby obowiązek poszanowania tych praw zawsze.

Po Rozdziale II Doktorantka zamieściła propozycję, by wprowadzić regulację dotyczącą utworów dydaktycznych niebędących utworami naukowymi oraz sformułowała definicję utworu pracowniczego a także postulat, by wprowadzić normy regulujące zbieg przepisów, w sytuacji, gdy utwór naukowy stanowi jednocześnie program komputerowy lub utwór audiowizualny. To interesujące sugestie i w pewnej mierze uzasadnione, jednakże prowadzące do kazuistyki.

Przy okazji propozycji legislacyjnych ujawnił się inny walor rozprawy, moim zdaniem cenniejszy niż wspomniane postulaty. Autorka wzorowo, z wielką pomysłowością i znajomością rzeczy dokonuje wykładni przepisów prawa pracy i prawa autorskiego w skomplikowanych sprawach, co do których nie ma prostej recepty, łącząc obie ustawy tak gładko i przekonująco, iż można odnieść wrażenie, że zmiany czy uzupełnienia nie są w tych ustawach potrzebne. Doktorantka pisze, iż „prawne regulacje twórczości w stosunkach pracy powinny spotkać się z zainteresowaniem doktryny prawa, a do tej pory zagadnienie to doczekało się stosunkowo niewielu opracowań” (s. 11). Recenzowana rozprawa stanowi wyjątkowy wkład w literaturę przedmiotu z tego zakresu, właśnie ze względu na sformułowanie przekonującej

wykładni przepisów prawa pracy w związku z prawem autorskim. Doktorantka dokonuje szczegółowego przeglądu możliwych stanów faktycznych, nad którymi dotychczas nie pochyłono się ani w judykaturze, ani w doktrynie. Szuka rozwiązania tych problemów, wykazując się przy tym dużą wiedzą co do zasad i celów prawa i jego regulacji. Te rozważania i wywody mają znaczący walor poznawczy, są dobrym materiałem na komentarz czy poradnik, nie tracąc oczywiście walorów naukowych z ich celami poszukiwawczymi i poznawczymi. Jako przykład niech posłuży następujący fragment tych rozważań: „Bardziej wątpliwa w kontekście przejścia zakładu pracy jest natomiast sytuacja prawna pracowniczych: - utworów nieukończonych, - utworów ukończonych, ale jeszcze nieprzyjętych przez pracodawcę, - utworów przyjętych, których rozpowszechniania nie rozpoczęto” (s. 64). Autorka, po uzasadnieniu zawierającym argumenty prawne, konkluduje: „Wydaje się, że opisany problem interpretacyjny należy rozstrzygać w ten sposób, że w razie gdy dojdzie do zmiany pracodawcy lub rozwiązania stosunku pracy, ale dotychczasowy pracodawca pozostaje uprawniony z tytułu autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, ewentualne wezwanie pracownik powinien skierować do byłego pracodawcy” (s. 65).

Sporo miejsca w recenzowanej rozprawie zajmują kwestie utworów naukowych stworzonych przez pracowników naukowych i naukowo – dydaktycznych w uczelniach i instytucjach naukowych. Kwestię reguluje art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Autorka z uwagą pochyła się nad zagadnieniami ochrony własności intelektualnej w tych instytucjach. Przebadła i dokonała analizy 36 regulaminów zarządzania taką własnością w polskich uczelniach, poszukując wpływu ich treści na obowiązki pracowników – twórców. Doktorantka dochodzi do słusznego wniosku, że „zagadnienie ma dość kazuistyczny charakter, na styku praw autorskich, własności przemysłowej, ochrony *know-how* i konstytucyjnego prawa wolności badań naukowych” (s.186). W kontekście tych rozważań znalazły się interesujące uwagi na temat utworu dydaktycznego, o którym w literaturze przedmiotu niewiele się mówi.

W recenzowanej rozprawie Autorka omówiła szereg spraw, o których literatura przedmiotu prawie milczy. To sprawia, że monografia tchnie świeżością, czyta się ją ze wciągającym zainteresowaniem, na przykład podrozdział „Ochrona niemajątkowych interesów pracodawcy zatrudniającego twórcę” (s. 259 i n.). Po analizie problemu Doktorantka stwierdza: „Oczywiście twórczość w ścisłym tego słowa znaczeniu nie może być potraktowana jako dobro osobiste pracodawcy, gdyż twórcą może być jedynie osoba fizyczna. Niemniej jednak wydaje się, że nie można wykluczyć ochrony dóbr osobistych osób prawnych związanych z

twórczością, do której służą osobie prawnej prawa autorskie majątkowe [...]” (s. 261). Wyważony, mądry pogląd na problem, który powinien doczekać się szerszego omówienia.

Innym, równie interesującym zagadnieniem świadczącym o oryginalności i świeżości spojrzenia Doktorantki na zagadnienia prawa autorskiego i prawa pracy jest podrozdział „Wynagrodzenie za przeniesienie majątkowych praw autorskich do utworów pracowniczych, a płaca minimalna” (s. 290). Nie ma żadnej literatury na ten temat, a Autorka świetnie sobie radzi. To kolejny dowód na Jej talent do zauważania zagadnień problematycznych i jednocześnie doniosłych społecznie oraz wyrażania własnego zdania. Można tu wspomnieć jeszcze o wypowiedzi w podrozdziale „Honoraria w podstawie wynagrodzenia chorobowego” (s. 302).

Niektóre fragmenty pracy wywołują pytania. W szczególności mam na myśli podrozdział „Pojęcie twórcy w prawie autorskim”, gdzie Autorka, po analizie przepisów prawa autorskiego, stwierdza, że „Trudno jest wskazać jedyny prawidłowy zbiór desygnatów określenia <twórca>. W konsekwencji wytyczenie podmiotowego zakresu stosowania niektórych przepisów okazuje się bardzo utrudnione”. To ostro sformułowany pogląd. Jestem przekonana, że art. 8 tego prawa, stanowiąc domniemanie, że *twórcą jest osoba, której nazwisko w tym charakterze uwidoczniło na egzemplarzach utworu lub której autorstwo podano do publicznej wiadomości w jakikolwiek inny sposób w związku z rozpowszechnianiem utworu* jasno wskazuje, że twórcą może być tylko człowiek, a ponieważ nie ma w przepisie żadnych wymagań co do jego osoby, przyjęć należy, że twórcą jest każdy kto tworzy utwory, bez względu na stan osobowy, taki jak wykształcenie, profesjonalizm, wiek, zdolność do czynności prawnych a nawet świadomość tworzenia. Takie też stanowisko przyjęto w doktrynie. Konstrukcja pojęcia *twórca* zasadza się na osobistym związku osoby tworzącej z wytworem jej ducha – dziełem. Wyjątki zapisane w ustawie dotyczące producenta – wydawcy i programów komputerowych nie zmieniają tej zasady, a jedynie dla ekonomii działania przenoszą istotę rzeczy do sfery praw autorskich majątkowych, wskazując uprawnionych do dyspozycji dziełem.

Drugie moje pytanie odnosi się także do tego podrozdziału. To w nim bowiem powinny znaleźć się uwagi na temat art. 4 prawa autorskiego, regulującego kwestię wyłączeń spod ochrony tego prawa szeregu wytworów intelektu ze względu na rozmaite cele społeczne, wyższej rangi niż jednostkowe dobro autora. W artykule tym wyliczono dobra intelektualne, które z chwilą udostępnienia ich do publicznego wglądu tracą status utworów a ich twórcy-prawo autorskie do tych dóbr. Sytuacja często dotyczy urzędników i innych pracowników związanych służbowo z podmiotem zatrudniającym. W szczególności chodzi tu o tworzenie

aktów normatywnych i ich urzędowych projektów; urzędowych dokumentów, materiałów, znaków i symboli; opisów patentowych. Podany przez Doktorantkę przykład żołnierza wykonującego rozkaz sporządzenia nagrań i map ze zwiadu to z ustawy *dokumenty i inne materiały*, które z chwilą przekazania ich przełożonym, są wyłączone spod ochrony prawa autorskiego.

Błędem jest używanie przez Autorkę sformułowania o „wykonywaniu” i „wykonaniu” utworu pracowniczego (s.113). Rozumiem, że chodzi tu o proces twórczy i rezultat pracy twórczej pracownika w realizacji obowiązków ze stosunku pracy. Jednakże w ustawie o prawie autorskim i prawach pokrewnych terminy te odnoszą się do aktywności intelektualnej artystów wykonawców; to oni wykonują utwory. Ustawa rozdziela pojęcia tworzenia i wykonania utworu. Wykonywaniom utworów poświęcona jest druga część ustawy - o prawach pokrewnych. Wykonania utworów chronione są prawami „pokrewnymi” do autorskich czy jak określa się je w niektórych ustawach zagranicznych – prawami sąsiednimi (w domyśle – do autorskich). Określenie o wykonywaniu czy wykonaniu utworu pracowniczego jest właściwe tylko dla takich sytuacji, gdy pracownik w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonuje artystycznie cudze utwory, na przykład muzyczne. Z kontekstu wypowiedzi wynika jednak, że nie chodzi o wykonania utworów w rozumieniu praw pokrewnych do praw autorskich. (Na marginesie nasuwa się uwaga o braku w literaturze przedmiotu opracowania na temat artystów wykonawców w zatrudnieniu).

Te wskazane powyżej drobne wątpliwości nie wpływają na moją wysoką ocenę meritum całej pracy. Tezy postawione we wstępnej części monografii zostały starannie zbadane i udokumentowane po głębokiej wszechstronnej analizie. Szczegółowe wyniki badań Autorka przedstawiła na końcu każdego rozdziału i scharakteryzowała je w „Zakończeniu” rozprawy. Całość wywodu dokonanego w recenzowanej rozprawie jest nastawiona na przekonanie czytelnika, że potrzebne są zmiany w prawie. Cel ten został należycie spełniony. Przy okazji pojawiła się dodatkowa wartość dysertacji w postaci świetnej wykładni przepisów prawa, która potrzebę zmiany tych regulacji nieco osłabia. Ale w końcu to twardy grunt prawa powinien być podstawą ładu społecznego a interpretacja prawa takiego gruntu nie tworzy.

Wywód prowadzony w rozprawie jest klarowny. Czytelna wypowiedź, sprawność językowa to podstawowe narzędzia prawniczej komunikacji zawodowej. Autorka ma dar bardzo dobrego stylu wypowiedzi. Jest w tym stylu klasyczna elegancja języka naukowego. Nie jest on hermetyczny ale też nie jest popularyzatorski. Terminologia prawna stosowana jest z umiarem i swoistą swobodą świadcząca o świetnym opanowaniu materii jurystycznej.

Na wymienione walory pracy niewątpliwie wpływ miały dogłębne studia nad literaturą, źródłami prawa, orzecnictwem w zakresie tematyki tworzącej się dysertacji. Świadczy o tym obfita bibliografia wskazana na końcu rozprawy – blisko sześćset pozycji prac naukowych polskich i zagranicznych. Imponująca jest także liczba przestudiowanych przez Doktorantkę orzeczeń sądowych: Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego (261 wyroków), Sądów Apelacyjnych (82 wyroki), Sądów Administracyjnych (89). Pozycje literatury i orzecznictwa ułożone są starannie w listy uporządkowane hierarchicznie i chronologicznie.

Praca jest pod względem redakcyjnym zasadniczo prawidłowo sporządzona, jednak znalazło się w niej trochę nie tyle błędów, co usterek. I tak w „Spisie treści” nie ma numerów stron. Znalezienie w tekście konkretnego rozdziału, punktu czy podpunktu wymagało wielokrotnie znużonego wertowania całej rozprawy. Mały zgrzyt stanowią samotne tytuły podrozdziałów i punktów u dołu stron, bez choćby fragmentu przynależnego im tekstu. Tak jest na stronach 194, 195, 211, 214. Rozprawa napisana jest starannie pod względem językowym; błędy literowe występują w śladowych ilościach (s. 142 – drugi wiersz od dołu, s. 234 – dziesiąty wiersz od góry).

Konkludując, stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska ma znaczące walory naukowe: koncentruje i scala dotychczasową rozproszoną wiedzę o stosunkach prawnych między pracodawcą a pracownikiem – twórcą, analizuje stan prawny w tym zakresie i na bazie tak zgromadzonej i usystematyzowanej wiedzy tworzy propozycje przepisów prawnych, podnoszących jakość i skuteczność obecnej regulacji. Jednocześnie wyrażam przekonanie, że dysertacja ta powinna być opublikowana, aby jej treść mogła służyć nauce i praktyce zarówno prawa autorskiego jak i prawa pracy.

Mając to wszystko na uwadze stwierdzam, że recenzowana rozprawa doktorska w pełni odpowiada wymogom stawianym tego rodzaju rozprawom naukowym, określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 1789 z póź. zm.).

Ewa Ferenc-Szydełko
Ewa Ferenc-Szydełko

Wrocław, 24 lipca 2023 r.