

Warszawa, dnia 24 lipca 2023 r.

dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW  
Katedra Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania  
Wydział Zarządzania  
Uniwersytetu Warszawskiego

**Recenzja pracy doktorskiej mgr Gabrieli Bani pt. „*Twórczość pracownicza jako świadczenie ze stosunku pracy*”**

Niniejszą recenzję przedkładam w wykonaniu uchwały nr 49/2023 Rady Naukowej Instytutu Nauk Prawnych Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach z dnia 25 kwietnia 2023 r. powołującej mnie na recenzenta rozprawy doktorskiej mgr Gabrieli Bani pt. „*Twórczość pracownicza jako świadczenie ze stosunku pracy*”.

**1. Ocena tematu pracy i założeń badawczych**

- 1.1 Podjęta przez mgr Gabrielę Bania problematyka twórczości pracowniczej ze szczególnym uwzględnieniem jej aspektu finansowego jest w kontekście wyzwań współczesnego rynku pracy związanych z gospodarką opartą na wiedzy, która oczekuje od zatrudnionych kreatywności i innowacyjności, niezwykle istotna. Co prawda część twórców wykonuje swój zawód w formach niepracowniczych, to jednak uzasadniając wybór tematu swojej pracy Doktorantka na s. 9 i nast. wskazuje, że pomimo pewnej atrakcyjności takich stosunków, w gospodarce nowoczesnej występuje stosunkowo duża grupa pracowników kreatywnych, tworzących utwory, w ramach swoich obowiązków pracowniczych. W takim zaś przypadku ujawnia się pewna kolizyjność interesów pracownika-twórcy i pracodawcy. Dlatego też rolą regulacji prawnych powinno być uchwycenie balansu pomiędzy interesami twórcy, a prawem pracodawcy do rezultatów pracy, poszukiwanie kompromisu, pomiędzy zakorzenioną w prawie pracy zasadą, iż prawa do rezultatów świadczeń pracowników przypadają pracodawcy oraz zasadą przyjętą przez ustawodawstwo autorskie, iż prawa autorskie do chronionych utworów powstają na rzecz rzeczywistego twórcy. Mając to na uwadze Autorka na s. 13 cytując J. Jończyka wskazuje, że można by wyspecyfikować pojęcie prawa pracy twórczej, obejmujące techniczną i inną działalność pracowników kreatywnych. Stosunek prawny łączący pracownika-twórcę z pracodawcą obejmuje bowiem zarówno elementy typowe dla stosunku pracy, jak i cywilnoprawnego obrotu prawami autorskimi.
- 1.2 Zgadzaając się z powyższymi spostrzeżeniami uważam, że problem postawiony w tytule pracy ma bardzo istotne znaczenie nie tylko teoretyczne ale i praktyczne. Dlatego też, należy uznać wybór tematu pracy za cenny i wartościowy.
- 1.3 Jeżeli chodzi o podejście badawcze, to jak pisze sama Autorka na s. 15, zastosowała ona w głównej mierze metodę formalno – dogmatyczną (logiczno-językową), opartą na

interpretacji norm prawnych i wyjaśnieniu ich treści. Dodatkowo zastosowanie znalazła także metoda prawno – porównawcza, w ramach której polskie regulacje zestawione zostały z rozwiązaniami przyjętymi w innych porządkach prawnych. Szkoda jedynie, że aspekt prawoporównawczy pojawia się w szerszym zakresie jedynie w kilku miejscach (*vide* rozdział 3 pkt 1 „Aksjologiczne podstawy prawa pracodawcy do utworu pracowniczego na tle regulacji innych państw”), natomiast w innych jest tylko wzmianka na ten temat (*vide* s. 207). Ponieważ jednak celem pracy jest analiza polskiego porządku prawnego, więc ta uwaga nie ma wpływu na ocenę całokształtu dysertacji, która koncentruje się na analizie obowiązujących norm prawnych i pozaprawnych, w szerokim kontekście systemowym, przy uwzględnieniu odniesień o charakterze deontologicznym i aksjologicznym. Takie podejście należy uznać za jak najbardziej właściwe.

1.4 Temat poruszony przez Autorkę jest niezwykle złożony i dotyczy różnych dziedzin prawa. I tak oprócz polskiego prawa pracy, które jak pisze Autorka na s. 12, jest punktem odniesienia dla całości rozważań, analizie poddano również prawo autorskie, wynalazcze, podatkowe, a także prawo międzynarodowe i europejskie z uwzględnieniem ustawodawstw wewnętrznych.

**Reasumując, wybór tematu pracy oraz założenia badawcze oceniam pozytywnie.**

## **2. Ocena problemu badawczego oraz tezy pracy**

Mgr Gabriela Bania wskazuje na s. 15, że 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. 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 pracownicznej 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. Mając to na uwadze Autorka stawia 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 pracowniczną.

**Reasumując, uważam, że problem badawczy oraz teza zostały sformułowane w prawidłowy sposób i nie mam do nich uwag.**

### 3. Ocena formalna pracy

- 3.1 Recenzowana rozprawa doktorska liczy w sumie 429 stron. Autorka podzieliła ją na wstęp, sześć rozdziałów oraz zakończenie. Praca zawiera również wykaz skrótów, bibliografię wykaz aktów prawnych a także orzeczeń. Dodatkowo w oddzielnym punkcie znalazł się wykaz regulaminów wyższych uczelni. Biorąc pod uwagę fakt, że są to akty prawa miejscowego, wydaje się, że bardziej zasadnym byłoby aby znalazł się on w części wykaz aktów prawnych. Jest to jednak jedynie uwaga czysto techniczna, nie mająca wpływu na merytoryczną ocenę formalną pracy.
- 3.2 Jeżeli chodzi o wykorzystaną literaturę to dysertacja opiera się na około 600 publikacjach naukowych i popularnonaukowych (w tym około 30 obcojęzycznych). Dodatkowo Doktorantka wykorzystwała około 70 aktów prawnych i to zarówno polskich jak i obowiązujących w innych krajach, a także przyjętych przez organizacje o zasięgu międzynarodowym i europejskim, 30 regulaminów wyższych uczelni a także około 440 judykatów. Reasumując, należy ocenić pozytywnie zakres źródeł informacji na jakich oparła się Autorka, co pokazuje na szeroki i pogłębiony zakres podjętych przez nią rozważań.
- 3.3 Strukturę pracy oceniam jako zadowalającą. Jest ona generalnie spójna i logiczna oraz wyczerpuje problematykę objętą tytułem. Pewnym mankamentem pracy są natomiast powtórzenia tych samych treści w różnych rozdziałach, a czasami wręcz powtarzanie tych samych wniosków. Przykładowo dotyczy to punktów 2.4.2 i 3.7.2.
- 3.4 Struktura pracy oparta jest na jednolitym schemacie. Każdy rozdział jest podzielony na punkty i podpunkty oraz kończy się wnioskami i postulatami *de lege ferenda*. Przy czym w przypadku tego ostatniego punktu Autorka zastosowała ciekawe rozwiązanie, jakim jest punktowe podsumowanie prowadzonych rozważań oraz również punktowe przedstawienie najważniejszych postulatów *de lege ferenda*. Takie podejście uważam za bardzo dobre, gdyż ułatwia lekturę i wyciągnięcie najważniejszych wniosków.
- 3.5 Jeżeli chodzi o bardziej szczegółową budowę poszczególnych rozdziałów, to z punktu widzenia jej pełnej jednolitości, należałoby zdecydować się czy rozważania w poszczególnych punktach powinny zaczynać się od uwag wstępnych czy też od razu prowadzi się szczegółowe rozważania. Bowiem w aktualnym brzmieniu pracy nie jest to jednolite. A poza tym w jednych rozdziałach punkt ten nazywa się „uwagi wstępne” a w innych „uwagi ogólne”. Wreszcie w większości rozdziałów uwagi wstępne/ogólne znajdują się na drugim poziomie w ramach wyodrębnionych punktów (np. 5.5.1) podczas gdy w rozdziale 6 jest to odrębny punkt 6.1.
- 3.6 Jeżeli chodzi o uwagi czysto redakcyjne, to w pracy powinno stosować się jednolicie nazywanie tych samych instytucji, tymczasem np. Kodeks pracy jest czasami cytowany jako kodeks pracy a czasami jak k.p. W tytule punktu 2.4.2 pojawia się

sformułowanie „pracownicze programy komputerowe”, natomiast w punkcie 3.7.2 „programy komputerowe”. Dodatkowo w kilku miejscach pojawiły się błędy stylistyczne *vide* s. 145-146 „W prawie francuskim zasada nabycia prawa autorskich przez pracodawcę z mocy ustawy dotyczy programów komputerowych oraz utworów zbiorowych, które są definiowane jako dzieł powstałe z inicjatywy osoby fizycznej lub prawnej, która je publikuje, publikuje i rozpowszechnia pod swoim kierownictwem i swoim nazwiskiem oraz w którym osobisty wkład różnych autorów uczestniczących w jego opracowaniu opiera się na według którego został zaprojektowany, bez możliwości przypisania każdemu z nich odrębnego prawa do całości wyprodukowanego produktu”.

3.7 Ostatnią uwagą formalną, którą mam do pracy, jest brak numeracji stron w spisie treści, co istotnie utrudnia lekturę dysertacji.

**Reasumując, mimo wskazanych wyżej pewnych uwag, które w tak obszernej i wielowątkowej pracy mogą się zdarzyć, generalnie oceniam ją od strony formalnej jako zadowalającą.**

#### **4. Analiza merytoryczna poszczególnych części pracy**

4.1. Przechodząc do analizy poszczególnych części rozpocznę od **Wstępu**, w którym Autorka w prawidłowy sposób prezentuje założenia pracy, podstawowy problem badawczy, tezę pracy oraz jej strukturę. Część tę uważam za ciekawą i nie mam do niej żadnych uwag.

4.2 Rozdział pierwszy zatytułowany „**Aspekty podmiotowe twórczości pracowniczej**” składa się z czterech punktów i stanowiąc wprowadzenie do dalszych rozważań definiuje pojęcia „pracownik” i „pracodawca”, które w ujęciu różnych nauk prawnych, w tym zwłaszcza prawa pracy i autorskiego nie muszą oznaczać tego samego. I tak, jak czytamy na s. 19, twórcą, w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, nie będzie każdy pracownik, który w ramach wykonywania swoich obowiązków pracowniczych tworzy, ale tylko taki, którego aktywność w ramach stosunku pracy, prowadzi do powstania utworu lub utworów, posiadającego cechy oryginalności i indywidualności. Jednakże nie będą taktowani jako twórcy w rozumieniu prawa autorskiego pracownicy, którzy wprawdzie wykonują pracę o charakterze kreatywnym, ale której efekty zostały wyłączone z zakresu ochrony, tj. dokonujący odkryć, twórcy idei, procedur, metod i zasad działania oraz koncepcji matematycznych. Przy tak zdefiniowanym pojęciu pracownika w rozumieniu prawa autorskiego, Doktorantka w kolejnej części tego rozdziału omawia cechy stosunku pracy określające pracownika w rozumieniu prawa pracy. Z punktu widzenia celowościowego za istotne uznaję rozważania na temat zatrudnienia

niepracowniczego, natomiast od strony formalnej niezbyt szczęśliwe jest, moim zdaniem, omawianie tego zagadnienia w punkcie zatytułowanym „Pojęcie pracownika”. Zasadność tej analizy wynika z konieczności omówienia skutków w zakresie prawa autorskiego zastępowania stosunkami o charakterze samozatrudnienia stosunku pracy, w warunkach, gdy samozatrudniony świadczy usługi dla jednego podmiotu, nie ponosi ryzyka gospodarczego, nie posiada własnych narzędzi pracy. Nie do końca widzę natomiast sens wprowadzenia punktu 1.1.2.4. zatytułowanego „Autonomiczne definicje pracownika” który, moim zdaniem, raczej nie będzie miał zastosowania w omawianym w dysertacji temacie, tym bardziej, że jak wskazuje sama Doktorantka na s. 28 w literaturze przedmiotu wyrażany jest jednolity pogląd, iż pojęcia „pracownika” i „pracodawcy”, użyte na gruncie art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy utożsamiać wyłącznie ze stronami stosunku pracy, w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Dlatego też prosiłbym Doktorantkę o wyjaśnienie celu, dla którego wprowadziła punkt 1.1.2.4 do swoich rozważań.

Jeżeli chodzi o drugą stronę stosunku pracy, tj. pracodawcę zatrudniającego twórcę, to Doktorantka słusznie wskazuje na s. 40, że można wyróżnić trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność prawną zatrudniania pracowników: osoby prawne, samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniwa osoby prawnej, które mogą nabywać we własnym imieniu prawa i zaciągać zobowiązania oraz mogą pozywać i być pozywane, niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych. Przy czym ponieważ w świetle art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych to pracodawca jest jednocześnie nabywcą autorskich praw majątkowych do utworu, dlatego też istniejący w polskim prawie pracy tzw. zarządczy model pracodawcy w przypadku tzw. pracodawców wewnętrznych powoduje poważne problemy co do ich zdolności do nabywania autorskich praw majątkowych. Autorka prezentuje w tym zakresie różne możliwe rozwiązania, wskazując również na s. 49 na koncepcję przełamania tzw. kurtyny korporacyjnej, na gruncie zbiorowego prawa pracy, w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych (art. 9 Kodeks pracy – dalej KP), gdzie wyraźnie rysuje się koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym, który w świetle orzecznictwa, jest uprawniony do zawarcia porozumienia zbiorowego. Na marginesie można wskazać, że takie podejście zaprezentowano *expressis verbis*, w projekcie ustawy o sporach zbiorowych pracy, z dnia 9 lutego 2023 r., w którym zaproponowano aby adresatem sporu zbiorowego mógł być zdefiniowany w tym akcie pracodawca dominujący, który bezpośrednio lub pośrednio wywiera dominujący wpływ na funkcjonowanie innego pracodawcy lub przedsiębiorcy. Co prawda ustawa ta w momencie przygotowywania niniejszej recenzji nie znajduje się w procesie legislacyjnym, tym niemniej kierunek w jakim będzie podążało w tym zakresie prawo pracy wydaje się przesądzony. A w związku z tym należy za w pełni zasadną uznać konstatację Doktorantki zawartą na s. 52, że *de lege lata* nie ma podstaw do wyposażenia pracodawcy wewnętrznego w zdolność nabywania praw do dóbr materialnych i niematerialnych. Natomiast najbardziej racjonalną koncepcją wydaje się przyjęcie, iż prawa autorskie majątkowe do utworu pracowniczego z punktu widzenia cywilistycznego nabywa nie pracodawca wewnętrzny, a jednostka, w ramach

której pracodawca wewnętrzny został wyodrębniony. Dlatego też wskazane byłoby wprowadzenie stosowanych zmian legislacyjnych, które Doktorantka prezentuje w ujęciu wariantowym. Postulaty te uznaję za w pełni zasadne.

Niezwykle ciekawe i mające duże znaczenie praktyczne są opisane w punkcie 1.2.3 skutki zmian podmiotowych po stronie pracodawcy, jeżeli chodzi o nabycie autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych. Pierwszym przypadkiem jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na podstawie art. 23(1) KP. W kontekście problemów związanych z sukcesją praw autorskich, Doktorantka odwołała się do skutków transferu w obszarze umów o zakazie konkurencji, pokazując w oparciu o orzecznictwo SN że skutek przejścia z art. 23(1) KP nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. Wychodząc z tego założenia Autorka dochodzi do wniosku na s. 61, że nabycie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego, pomimo że osadzone w relacji pracowniczej, stanowi jednak nabycie prawa, w wymiarze cywilnoprawnym. Nie ma zatem podstaw do związania z samym przejściem zakładu pracy skutku w postaci przeniesienia autorskich praw majątkowych na nowego pracodawcę. Może się natomiast zdarzyć tak, iż nowy pracodawca stanie się również uprawnionym z tytułu autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych, wydanych pracodawcy przed przejściem, jeżeli taki skutek wiąże się z czynnością prawną lub zdarzeniem faktycznym, leżącym u źródła przejścia zakładu pracy. Autorskie prawa majątkowe są bowiem zbywalne i dziedziczne, a zatem mogą zostać przeniesione na osobę trzecią. Możliwe jest zatem zawarcie pomiędzy pracodawcami dodatkowej umowy przenoszącej prawa autorskie majątkowe do utworów pracowniczych.

Jeżeli chodzi o skutki wygaśnięcia stosunku pracy w przypadku śmierci pracodawcy w stosunku do majątkowych praw autorskich, które przeszły na pracodawcę, przed jego śmiercią i weszły do masy spadkowej, to Doktorantka stawia na s. 68 tezę, z którą się zgadzam, że w takim przypadku pracownik może doprowadzić do powrotu praw autorskich majątkowych do twórcy, kierując wezwaniem, o którym mowa w art. 12 ust. 2 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych do następców prawnych zmarłego pracodawcy. Wreszcie trzecim przypadkiem szczegółowo omówionym w tym punkcie jest upadłość pracodawcy lub jego likwidacja. Tutaj, jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 73, nie sposób wskazać wszystkich możliwości w odniesieniu do różnego rodzaju pracodawców, do których zastosowanie znajdują właściwe dla danej jednostki przepisy szczególne. Wszędzie tam, gdzie wyraźnie z przepisów wynika sukcesja, kwestia nie rodzi większych wątpliwości. Natomiast tam gdzie brak jest takich przepisów, np. w przypadku rozwiązania spółki, istnieją na ten temat poważne rozbieżności, które Autorka przedstawia, prezentując na koniec własne stanowisko.

Ostatni punkt tego rozdziału omawia szczególne, z punktu widzenia korzystania z praw autorskich, kategorie pracowników i pracodawców. Pierwszą z nich są instytucje naukowe. Po analizie przepisów dotyczących tych podmiotów, Doktorantka dochodzi do wniosku na s. 80, że art. 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych wymaga korekty poprzez uzupełnienie go o definicję instytucji naukowej.

Co ważna Doktorantka nie ogranicza się do samej konstatacji, ale proponuje możliwe rozwiązania tego zagadnienia.

Drugą szczególną kategorią są pracownicy nauki i szkolnictwa wyższego. Autorka w sposób krytyczny podchodzi do przepisów mówiących, że wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego, pracownika naukowego instytutu badawczego i PAN oraz pracownika pionu badawczego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Na s. 82 czytamy, że poza niewątpliwie korzystnym dla pracowników efektem w zakresie obciążeń podatkowych, regulacja budzi poważne zastrzeżenia z punktu widzenia konstrukcyjnego. Doszło w tym wypadku do przyjęcia dość zaskakującej fikcji prawnej, jakoby wykonywanie wszelkich obowiązków przez wskazanych wyżej pracowników miało znamiona działalności twórczej. Dalej Autorka wskazuje na możliwe rozwiązanie tej kwestii.

4.3 Rozdział drugi zatytułowany „**Twórczość pracownicza w ujęciu przedmiotowym**” ma, podobnie jak rozdział pierwszy, charakter wprowadzający, gdyż definiuje wykorzystywane w dalszej części dysertacji pojęcia związane z tytułową twórczością pracowniczą.

I tak w pierwszym punkcie Doktorantka stara się określić czym jest tytułowa praca twórcza. Aby wykazać wielowymiarowość tego pojęcia Autorka w szczegółowy sposób charakteryzuje zawarte w tym pojęciu sformułowania twórczość i praca jako świadczenie ze stosunku pracy. Analizy te doprowadzają Doktorantkę do konstatacji na s. 93, że biorąc pod uwagę uniwersalne znaczenie twórczości oraz czynnościowe ujęcie pracy, jako świadczenia ze stosunku pracy, praca twórcza może być pojmowana szeroko, to jednak w świetle prawa autorskiego może mieć ona różny charakter, bowiem o ile jednak w przypadku pracy, polegającej na tworzeniu utworów, pracownikowi, pomimo szerokiego zakresu przejścia uprawnień na pracodawcę, pozostaje pewna sfera praw niezbywalnych, to praca twórcza o innym charakterze nie jest chroniona na gruncie prawa autorskiego (można natomiast doszukiwać się elementów ochrony tego rodzaju twórczości na gruncie innych regulacji prawnych na przykład dotyczącej ochrony dóbr osobistych).

Wychodząc z powyższego założenia, Autorka w drugim punkcie charakteryzuje samo pojęcie utworu pracowniczego, bowiem jak słusznie wskazuje na s. 94 powstanie takiego utworu wiąże się z koniecznością ziszczenia się szeregu przesłanek – o charakterze autorskoprawnym (stworzenie utworu, w rozumieniu art. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych) oraz związanych z treścią stosunku pracy (wytworzenie utworu w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy). Rozważania te są bardzo pogłębione i przeprowadzone w oparciu o bogatą literaturę przedmiotu i orzecznictwo. W oparciu o tą analizę Doktorantka słusznie konstatuje na s. 104, że określony rodzaj pracy, w niektórych wypadkach może, w sposób oczywisty wskazywać, iż wykonywanie dzieł autorskich leży w zakresie obowiązków pracownika, jeżeli co do zasady rodzaj pracy, na którą strony się umówiły, przesądza o konieczności wytwarzania przez pracownika utworów. Natomiast we wszystkich tych przypadkach, gdzie tworzenie utworów, nie stanowi

zasadniczej treści zobowiązania pracowniczego lub jest jedynie jednym z jego elementów, mogą pojawiać się wątpliwości. Na dowód czego prezentuje orzecznictwo sądów powszechnych. Przy czym znowu Autorka nie ogranicza się do samej konstatacji dotyczącej tych rozbieżności, lecz prezentuje własne podejście na s. 110, że w kontekście art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych należy rozróżnić pojęcia rodzaju pracy (które w umowie o pracę może mieć duży stopień ogólności) od zakresu obowiązków pracownika. Zgadzam się w związku z tym ze stwierdzeniem Doktorantki, że zawężająca wykładnia, wymagająca wyraźnego wskazania w umowie o pracę obowiązku pracy twórczej lub takiego określenia jej rodzaju, że praca twórcza jest immanentną cechą obowiązków pracownika, prowadzi do pozbawienia pracodawcy praw do utworów pracowniczych we wszystkich tych przypadkach, gdy ich wykonanie mieści się w granicach zobowiązania pracownika, ale nie wynika wprost z umowy o pracę, lub wskazanego w niej rodzaju pracy. Kwestia ta jest omawiana również w rozdziale 3.3 „Zakres nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę”, który zawiera pewne powtórzenia tych samych treści, co jednak mając na uwadze nieco inny cel tamtego rozdziału, można w pewien sposób usprawiedliwić.

Abstrahując od powyższej uwagi, za godny rozważenia uznaję postulat zawarty na s. 114, że należy podjąć próbę przerehabilitacji przepisu art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych poprzez wprowadzenie do jego treści definicji utworu pracowniczego, której propozycję Autorka zamieszcza w dysertacji.

Trzeci punkt stanowi rozwinięcie rozważań na temat samego pojęcia stosunku pracy, a konkretnie jego zasadniczego aspektu, jakim jest podporządkowanie. Decyduje on bowiem czy mamy do czynienia ze stosunkiem pracy, a w kontekście tematu dysertacji, czy można mówić o pracowniczej twórczości i związanych z nią, a wynikających z prawa, konsekwencji. Temat ten jest zwłaszcza w ostatnim czasie przedmiotem ożywionej dyskusji naukowej, którą Autorka prezentuje w bardzo szeroki sposób. Cytując przedstawicieli doktryny na s. 119 wskazuje, że w przypadku pracowników twórczych zawodne okazuje się być ujęcie pracowniczego podporządkowania rozumianego jako obowiązek przestrzegania czasu pracy, świadczenia pracy w określonym wymiarze i rozkładzie, czyli obowiązek pozostawania do dyspozycji pracodawcy, gdyż osoby wykonujące pracę twórczą czy wysokospecjalistyczną, w praktyce najczęściej same decydują o wymiarze i rozkładzie swojego czasu pracy oraz o miejscu, w jakim jest ona realizowana, stosownie do okoliczności. Dlatego też pewnym rozwiązaniem tego problemu jest koncepcja tzw. podporządkowania autonomicznego, którą można zastosować we wszystkich tych przypadkach, gdy zakres swobody i kreatywności jest na tyle duży, iż pierwiastek typowego, klasycznego podporządkowania, jest zmarginalizowany. Koncepcja ta ma jednak również swoich licznych przeciwników, których argumenty zostały zaprezentowane w dysertacji. Dlatego też mając na uwadze powyższe rozbieżności Autorka postuluje na s. 120 aby ponownie zdefiniować pojęcie podporządkowania w kodeksie pracy, co miałoby bardzo istotne znaczenie również w przypadku pracowników twórców. Nie do końca jestem przekonany, czy w obecnych realiach takie podejście jest możliwe. Bliższe jest mi natomiast podejście



aby wprowadzić do ustawodawstwa przepisy odnoszące się do szczególnej grupy zatrudnionych, jakimi byłiby tzw samozatrudnieni zależni ekonomicznie, którzy będąc na rynku pracy niezależnymi podmiotami korzystałoby odpowiednio z pewnych uregulowań zarezerwowanych obecnie w stosunku do pracowników<sup>1</sup>. W takim przypadku możnaby się zastanowić w jakim zakresie do tej grupy stosować przepisy prawa autorskiego dotyczące pracowników. Prosiłbym o komentarz Doktorantki, czy widziałyby możliwość takie podejścia do tego zagadnienia.

Ostatni, czwarty punkt, zawiera omówienia szczególnych rodzajów utworów pracowniczych, które stanowią *lex specialis* w stosunku do przepisów ogólnych. Pierwszą kategorią, są pracownicze utwory naukowe. Przy czym Autorka bardzo szczegółowo omawia samo pojęcie utworu naukowego, które co prawda jest pojęciem prawnym, ale niezdefiniowanym. W związku z czym pojawiają się na tym tle poważne różnice nie tylko w doktrynie, ale również w autonomicznych aktach prawnych, jakimi są regulaminy zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi w polskich uczelniach. Mając na uwadze zaprezentowana w pracy rozbieżności, Autorka prezentuje własną koncepcję definicji tego pojęcia, która niewątpliwie jest warta rozważenia. Doktorantka zauważa również inne mankamenty aktualnie obowiązujących przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w „zderzeniu” z przepisami art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, pokazując na możliwe kierunki nowelizacji przepisów, które mogłyby ułatwić rozwiązanie pojawiających się w praktyce problemów.

Podobnie ciekawe są rozważania dotyczące pracowniczych programów komputerowych oraz utworów audiowizualnych oraz zaprezentowane przez Autorkę propozycje rozwiązania pojawiających się na tle ich stosowania problemów, do których w pierwszym rzędzie należy zaliczyć postulat wprowadzenia regulacji rozstrzygającej sytuację gdy utwór naukowy stanowi jednocześnie program komputerowym lub utwór audiowizualny.

- 4.4. Rozdział trzeci zatytułowany „**Podstawy i zakres nabycia praw autorskich do utworu pracowniczego przez pracodawcę**” składa się z ośmiu punktów, przy czym pierwszy, dotyczący aksjologicznych podstaw prawa pracodawcy do utworu pracowniczego, omawia tą problematykę w ujęciu porównawczym na tle regulacji innych państw. Rozważania te są bardzo ciekawe i dają Autorce podstawę do konstatacji na s. 148, że przypisanie pracodawcy autorskich praw majątkowych do utworów stworzonych w ramach obowiązków pracowniczych jest regulowane niejednolicie, zaś na tym tle polskie rozwiązania mają charakter pośredni między modelem istniejącym w krajach kontynentalnej Europy a rozwiązaniami *common law*. Natomiast jako nietypowe na tle innych krajów, Autorka wskazuje wynikające z prawa polskiego nabycie praw autorskich majątkowych przez pracodawcę, bez konieczności zawierania w umowie o pracę klauzul przenoszących na niego prawa autorskie majątkowe.

---

<sup>1</sup> Koncepcja ta została szczegółowo zaprezentowana przez Mateusza Barwańskiego w doktoracie pt „*Ochrona osób pracujących na własny rachunek – koncepcja regulacji prawnej*” obronionym w 2022 r. na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, którego promotorem był dr hab. Tomasz Duraj, prof. UŁ

Biorąc pod uwagę fakt, że zasada przypisania pracodawcy praw autorskich majątkowych do utworu pracowniczego, wynika z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych a nie z Kodeksu pracy, Autorka w punkcie 2 zastanawia się, czy art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych są normami z zakresu prawa pracy czy prawa autorskiego, a w związku z czym w jakim zakresie prawa do utworu pracowniczego przechodzą na pracodawcę, uwzględniając w szczególności zakres obowiązków pracowniczych i cel umowy o pracę. Aby odpowiedzieć na to pytanie Autorka poddała szczegółowej analizie system źródeł prawa pracy oraz charakter semimperatywny norm prawa pracy. Wnioski wynikające z tych rozważań w powiązaniu z analizą wypowiedzi doktryny prowadzą Autorkę do konstatacji, na s. 160, że przepisy te mieszczą się w szerokopojętych przepisach prawa pracy, gdyż zasięg tego zbioru obejmuje wszelkie regulacje, również fragmentaryczne, które wpływają na zakres praw i obowiązków stron stosunku pracy. Jeżeli zaś chodzi o stosowanie art. 18 KP, to zdaniem Autorki, strony stosunku pracy mogą umownie, w sposób odmienny niż określony w ustawie, uregulować relacje prawnoautorskie, wyłączyć lub zmodyfikować stosowanie rozwiązania ustawowego, w tym zawęzić lub rozszerzyć zakres praw gwarantowanych obu stronom w oparciu o normatywne ramy reżimu utworów pracowniczych. Pogląd ten wydaje się uzasadniony.

Punkt trzeci zatytułowany „Zakres nabycia praw autorskich majątkowych przez pracodawcę”, analizuje szczegółowo dwie przesłanki przejścia autorskich praw majątkowych na pracodawcę, wynikających z art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, jakimi są cel umowy o pracę i zgodny zamiar stron. W tym kontekście Doktorantka słusznie wskazuje, że jest to problematyczne, jeżeli strony ich nie sprecyzowały w samej umowie. Autorka wskazuje jak przy braku jednoznacznego odniesienia w Kodeksie pracy co do samego pojęcia „cel umowy o pracę” można je wyinterpretować z całokształtu przepisów, poglądów doktryny i judykatury. W oparciu o te rozważania słusznie dochodzi do wniosku na s. 166, że wydaje się że przed nawias można postawić cel, rozumiany jako zapotrzebowanie pracodawcy na pracę określonego rodzaju, w określonym czasie (sezonowo, w okresie kadencji, na czas nieokreślony). W tym znaczeniu celem jest zawsze zatrudnianie pracownika, po to aby wykonywał on pracę określonego rodzaju. Z tego punktu widzenia odwołanie się do celu umowy o pracę wydaje się nie do końca prawidłowe przy definiowaniu zakresu nabycia praw autorskich majątkowych. Skoro celem zawarcia umowy o pracę jest wykonywanie przez pracownika pracy określonego rodzaju (a wyjątkowo nawet pracy innego rodzaju aniżeli umówiona na przykład w przypadku, o którym mowa w art. 42 § 4 KP), to wykładnia art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prowadzi do niejednoznacznych wniosków. Jak udowadnia Autorka w dalszej części rozważań podobna sytuacja występuje w przypadku drugiego wskazanego w art. 12 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych kryterium, jakim jest zgodny zamiar stron, który w przypadku podporządkowania pracownika i konieczności wykonywania poleceń zwłaszcza wykraczających poza zakres rodzaju umówionej pracy, trudno byłoby udowodnić. Mając to na uwadze Doktorantka przedstawia ciekawy postulat *de lege ferenda* na s.

169, którym jest wykreślenie obydwu wskazanych wyżej warunków jako przesłanek określających zakres nabycia praw autorskich majątkowych i zastąpienie ich ustaleniem, że nabycie prawa autorskich majątkowych przez pracodawcę następuje na wszystkich polach eksploatacji, które zgodne są z przeznaczeniem utworu w chwili wydania go pracodawcy. Przy czym jak słusznie dodaje na końcu, konieczne jest pozostawienie dyspozytywnej formuły przepisu, pozwalającej na wprowadzenie odmiennych postanowień przez strony stosunku pracy, moderowanej jednak przez przepisy ochronne.

Punkt piąty zatytułowany „Autonomiczne źródła praw i obowiązków pracownika-twórcy” zawiera bardzo ciekawą i pogłębioną analizę treści 36 regulaminów instytucji naukowych i wyższych uczelni dotyczących zarządzania prawami autorskimi. Jak jednak słusznie zwraca uwagę Autorka na s. 176, wykładnia art. 12 i 14 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych prowadzi do wniosku, że odstępstwa od treści tych przepisów na niekorzyść pracownika mogą zostać dokonane tylko na podstawie indywidualnych uzgodnień, wolą stron i nie mogą wynikać zatem z autonomicznych źródeł prawa pracy. Mogą one natomiast kształtować sytuację pracownika korzystniej, aniżeli wynika to z ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych, a także dotyczyć kwestii niewynikających bezpośrednio z prawa powszechnego. Niewątpliwą wartością recenzowanej dysertacji jest dokonana przez Autorkę analiza porównawcza tych regulacji, pokazująca bardzo różne podejścia do tego zagadnienia, w tym również wskazująca na postanowienia działające na niekorzyść pracowników, co jak słusznie wskazuje Autorka na s. 189, powoduje, że są one nieważne z mocy prawa.

Jeżeli chodzi o punkt szósty zatytułowany „Naruszenie cudzych praw autorskich jako delikt pracowniczy i dyscyplinarny”, to od strony formalnej mam wątpliwość czy mieści się on w zakresie przedmiotowym tego rozdziału, który wszak dotyczy nabycia praw autorskich do utworu przez pracodawcę. Dlatego też prosiłbym o komentarz Doktorantki w tej sprawie. Niezależnie jednak od powyższej uwagi, to zgadzam się ze stwierdzeniem Autorki, że dopuszczenie się plagiatu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych niewątpliwie narusza obowiązki pracownicze i może stanowić dla pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę zarówno za wypowiedzeniem, a w przypadku rażącego naruszenia również bez wypowiedzenia z winy pracownika i to zarówno na podstawie Kodeksu pracy jak i innych ustaw (np. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), a także do egzekwowania od pracownika odpowiedzialności materialnej, o ile oczywiście znajdą przesłanki, o których mowa w dziale V KP. Nie do końca natomiast rozumiem stwierdzenie zawarte na s. 218 oraz 262, nieoparte jednak żadnymi argumentami, jakoby za naruszenie cudzych praw autorskich można stosować karę porządkową. Dlatego też prosiłbym Doktorantkę o wyjaśnienie tej kwestii.

Jeżeli chodzi o punkt siódmy zatytułowany „Zakres korzystania przez pracodawcę z utworów pracowniczych – przypadki szczególne” to Doktorantka skupia się w nim na trzech kategoriach mianowicie: utworach naukowych, programach komputerowych oraz utworach audiowizualnych. W przypadku utworów naukowych dotyczy to nauczycieli akademickich i pracowników

naukowych. Doktorantka przedstawiła występujące w stosunku do tych utworów odrębności, słusznie skupiając się na prawie do pierwszej publikacji oraz ocenie stosowania tych przepisów do utworów dydaktycznych i artystycznych, prezentując na końcu rozważań własne wnioski. Jeżeli chodzi o zakres korzystania przez pracodawców z programów komputerowych, to Doktorantka w swoich rozważaniach odnosi się do dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/24/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie ochrony prawnej programów komputerowych, ograniczając się jednak do krótkiego stwierdzenia na s. 212, że polska regulacja pozostaje zgodna (choć nie bez wątpliwości) z art. 2 ust. 3 tej dyrektywy, a dalej wskazując, że ustawodawstwa państw członkowskich są w tym względzie zróżnicowane. Moim zdaniem, przy kompleksowym podejściu do tego zagadnienia, zasadnym byłoby szersze omówienie tej problematyki z bardziej szczegółowym odniesieniem się zarówno do założeń prawa europejskiego jak i uregulowań obowiązujących w innych krajach. Dlatego też prosiłbym Doktorantkę o komentarz w tej sprawie. Jeżeli chodzi o kwestię korzystania przez pracodawcę z praw do utworów audiowizualnych, to zgadzam się z postulatem Autorki, wyrażonym na s. 216, że celowe byłoby wyraźne wskazanie w ustawie, który z przepisów – art. 12 czy art. 70 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych ma zastosowanie do pracowniczych utworów audiowizualnych.

- 4.5 Rozdział czwarty zatytułowany jest „**Prawa osobiste pracownika – twórcy. Ochrona niemajątkowych praw związanych z twórczością w stosunkach pracy**” i składa się z czterech punktów. W pierwszym Autorka charakteryzuje autorskie prawa osobiste, w stosunku do których znajdują zastosowanie przepisy prawa: pracy, autorskiego i cywilnego. Oznacza to więc w praktyce konieczność wypracowania norm kolizyjnych w przypadkach, gdy zasady wynikające z tych gałęzi prawa prowadzą do odmiennych wniosków. Analizując te kwestie i pokazując rozbieżności w doktrynie i w judykaturze, Doktorantka słusznie skupiła się na kilku najbardziej kontrowersyjnych zagadnieniach jakimi są: prawo do integralności utworu, prawo pracownika do autorstwa i do oznaczenia autorstwa utworu, prawo do decydowania o pierwszym udostępnieniu utworu publiczności oraz dopuszczalność zrzeczenia się lub zobowiązania przez pracownika do niewykonywania swoich praw osobistych. Autorka przedstawia w pogłębiony sposób różne punkty widzenia na te kwestie i prezentuje własne stanowisko. Za szczególnie ciekawy uważam postulat *de lege ferenda* zawarty na s. 262, z którym się w pełni zgadzam, aby wyodrębnić utwory pracowniczych o niskim natężeniu pierwiastka twórczego, mające głównie funkcję użytkową i techniczną, i zastosować do nich szczególne reguły dotyczące korzystania z prawa do integralności utworu czy też oznaczania autorstwa.

Punkt drugi zawiera charakterystykę twórczości jako dobra osobistego w zatrudnieniu. Autorka wskazuje, że co prawda większości opracowań na temat dóbr osobistych w zatrudnieniu pomija temat twórczości, jednakże jej zdaniem powinna ona zostać dostrzeżona, ze względu na możliwość jej potencjalnego naruszenia w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych. Dotyczy to w szczególności krytyki twórczości pracownika. Autorka bardzo szczegółowo omawia tą kwestię,

przy czym w dwóch miejscach prezentuje na jej temat przeciwstawne poglądy. I tak na s. 251 czytamy, że „sama krytyka zatem, nawet obiektywnie niesłuszna, nie stanowi jeszcze ingerencji w dobra osobiste pracownika”. Natomiast na kolejnej stronie 252 znajduje się następujący *passus* „Krytyka twórczości pracownika, w określonych przypadkach, może zatem godzić w jego dobra osobiste”. Prosiłbym więc Doktorantkę, o komentarz w tej kwestii. Mam również uwagę do zaprezentowanego w związku z tym tematem postulatu *de lege ferenda* na s. 253, zgodnie z którym, w Kodeksie pracy powinna znaleźć się zasada, iż pracodawca ma obowiązek przestrzegania prawa pracownika do twórczości. Przyznam się że nie bardzo rozumiem na czym miałby w praktyce polegać ten obowiązek. Prosiłbym więc Autorkę o doprecyzowanie tej wypowiedzi.

Punkt trzeci omawia problematykę ochrony praw autorskich osobistych i dóbr osobistych pracownika – twórcy. Jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 255, na pracodawcy ciąży nie tylko powszechny obowiązek nienaruszania cudzych dóbr osobistych oraz niezagrażania im swoim zachowaniem (art. 24 KC), ale również obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11(1) KP), będący ogólnym obowiązkiem ze stosunku pracy. A w konsekwencji ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku ochrony dóbr osobistych pracownika, daje temu ostatniemu prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1(1) KP. Dodatkowo pracownikowi – twórcy w razie naruszenia jego autorskich praw osobistych przez pracodawcę, przysługują roszczenia wynikające z art. 78 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Analizy te nie budzą moich zastrzeżeń, podobnie jak i zaprezentowane w punkcie czwartym zasady ochrony niemajątkowych interesów pracodawcy, zatrudniającego twórcę.

- 4.6 Rozdział piąty zatytułowany „Wynagradzanie pracowników – twórców utworów” opiera się na założeniu postawionym przez Doktorantkę na s. 264 oraz powtórzonym na s. 280, że wynagrodzenie za przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego na pracodawcę, w jakiegokolwiek formie zostanie ustalone, powinno zostać potraktowane jako wynagrodzenie za pracę, oczywiście przy konieczności zastosowania niezbędnych modyfikacji, jeżeli wynikają one z jednoznacznych odrębnych przepisów. Dlatego też w pełni zgadzam się ze stanowiskiem Doktorantki zaprezentowanym na s. 278, która polemizując z niektórymi przedstawicielami doktryny wskazuje, że wynagrodzenie za pracę – w przypadku twórców, działających w ramach stosunku pracy - jest kategorią szerszą, aniżeli wynagrodzenie autorskoprawne. Wynagrodzenie za pracę spełnia szereg różnorodnych funkcji, a pracownik-twórca, poza kreacją wytworów, często wypełnia również inne obowiązki i pozostaje w związku z tym w dyspozycji pracodawcy. Przedstawiona przez Doktorantkę szeroka argumentacja na poparcie tej tezy, uwzględniająca również różnicę jeżeli chodzi o charakter wynagrodzenia za wynalazek, jest dla mnie bardzo przekonująca i w pełni się z nią zgadzam. Zgadzam się również z krytyką zaprezentowaną przez Doktorantkę odnośnie zasadności wyłączenia honorariów z podstawy obliczania wynagrodzenia minimalnego i

postulatem jego włączenia do tego wynagrodzenia. Opiera się to bowiem jak słusznie wskazuje Autorka na s. 294 jedynie na zasadach statystyki publicznej, zgodnie z którymi honoraria, również te wypłacane w ramach stosunku pracy, zostały wyodrębnione z kategorii wynagrodzeń osobowych. (W tym miejscu mam uwagę formalną, otóż zasady te zostały zbędnie zaprezentowane w dwóch miejscach pracy tj. na s. 294 i 312). Podział ten w przypadku stosunków pracy rodzi istotne problemy definicyjne, bowiem jak zostało to udowodnione w innych częściach tego rozdziału, wynagrodzenie pracowników z tytułu pracy twórczej może przybierać różne formy, między innymi honorarium, premii, dodatku, a istnieje również możliwość, iż składnik ten nie zostanie w ogóle wyodrębniony, a pracownikowi wypłacane będzie wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, które będzie również ekwiwalentem za przeniesienie praw autorskich majątkowych na pracodawcę.

Z punktu widzenia redakcyjnego nie do końca zasadne jest, moim zdaniem, wprowadzenie punktu 5.4.3.1 zatytułowanego „Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie pracy”, bowiem, mimo iż zawarte w nim rozważania są generalnie ciekawe, to nie mają one bezpośredniego związku z tematem pracy. Natomiast istotny niedosyt poznawczy sprawia kolejny punkt zatytułowany „Kształtowanie wysokości wynagrodzenia w prawie autorskim”, w którym Autorka w bardzo ogólny sposób odnosi się do ustawodawstwa polskiego jakie może mieć związek z tą tematyką, bez jego omówienia. Ponadto brak jest szerszej analizy dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/790 z 17.04.2019 r. w sprawie prawa autorskiego i praw pokrewnych na jednolitym rynku cyfrowym, w którym znalazł się jakże istotny z punktu widzenia przeprowadzanych rozważań rozdział „Godziwe wynagrodzenie twórców i wykonawców w ramach umów o eksploatację”. Dodatkowo dalej Autorka cytuje przepis niemieckiej ustawy autorskiej bez uzasadnienia dlaczego jest on istotny. Jeżeli Doktorantka uznała, że akurat w tym przypadku analiza prawnoporównawcza jest istotna to szkoda, że nie została ona przeprowadzona na większej grupie krajów, co niewątpliwie zwiększyłoby wartość merytoryczną pracy.

Niezwykle istotny z punktu widzenia praktycznego jest punkt piąty zatytułowany „Regulacje podatkowe dotyczące wynagradzania pracowników – twórców i ich wpływ na sposoby wynagradzania twórców”. Jest to głównie związane z wprowadzeniem 50-procentowych kosztów uzyskania przychodów z tytułu korzystania przez twórców z praw autorskich i artystów wykonawców z praw pokrewnych. Kwestia ta budzi jednak wiele problemów praktycznych, bowiem jak słusznie wskazuje Doktorantka na s. 325 samo posiadanie statusu twórcy utworów jest niewystarczające do zastosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodu. Niezbędne jest, by twórca osiągał przychód bezpośrednio związany z korzystaniem z określonych praw autorskich lub pokrewnych lub rozporządzaniem tymi prawami, co wymaga z kolei stosownego udokumentowania. Autorka bardzo szczegółowo i co ciekawe również w ujęciu historycznym, omawia przepisy regulujące tą kwestię, pokazując istniejące w praktyce organów skarbowych oraz sądów administracyjnych rozbieżności co do ich interpretacji, jak chociażby w przypadku sposobu określania wysokości wynagrodzenia autorskiego. Niezależnie

od tego prezentuje głosy krytyczne wyrażane na ten temat w doktrynie. Całokształt tych rozważań prowadzi Doktorantkę do zaprezentowania wniosków *de lege ferenda*, które, moim zdaniem, są warte rozpatrzenia.

- 4.7 Ostatni – szósty rozdział – zatytułowany „**Dochodzenie roszczeń**” pokazuje wielowymiarowość roszczeń wzajemnych pracodawcy i pracownika twórcy wynikających zarówno z prawa pracy jak i prawa autorskiego. Przy czym wydaje się, że w niektórych miejscach, dotyczących zwłaszcza ogólnych aspektów prawa procesowego, rozważania te są zbyt szczegółowe. Skoro bowiem jak wskazuje Autorka na s. 358, z uwagi na brak wypowiedzi judykatury w kwestii zakwalifikowania spraw związanych z twórczością pracowniczą do spraw z zakresu prawa pracy, w rozumieniu kodeksu postępowania cywilnego, celowe wydaje się przedstawienie stanowiska doktryny i orzecznictwa dotyczącego dóbr osobistych oraz wynalazków pracowniczych, gdyż oba rodzaje spraw wykazują pewne podobieństwa konstrukcyjne do spraw związanych z prawem autorskim, to wcześniejsze rozważania na temat spraw z zakresu prawa pracy powinny być bardzo ograniczone. Co prawda w punkcie trzecim Autorka omawia sprawy dotyczące twórczości pracowniczej jako sprawy z zakresu prawa pracy, a więc istnieją przesłanki aby omówić te sprawy od strony teoretycznej, to jednak, tak jak wskazałem wyżej, wydaje się że w aktualnym tekście są one zbyt rozbudowane.

Nie mam uwag do zawartej w punkcie czwartym charakterystyki postępowań w sprawach dotyczących własności intelektualnej oraz do analizy ich zbiegu z postępowaniami odrębnymi z zakresu prawa pracy.

- 4.8 Pracę kończy **Zakończenie**, w którym Doktorantka jasno formułuje konkluzje wynikające z całości przeprowadzonych rozważań, odnosząc się również do postawionej na początku dysertacji tezy.

## 5. Konkluzja

Uwzględniając powyższe uważam, że recenzowana dysertacja pt. „*Twórczość pracownicza jako świadczenie ze stosunku pracy*” odpowiada wymaganiom stawianym rozprawom doktorskim, przewidzianym w art. 187 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r., poz. 742 ze zm.) w zw. z art. 179 ust. 6 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r., Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669), a więc prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki prawne, wskazuje na umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej i w sposób oryginalny rozwiązuje problem naukowy, w związku z czym wnoszę o dopuszczenie mgr Gabrieli Bani do dalszych etapów przewodu doktorskiego.



dr hab. Krzysztof Walczak, prof. UW