

Warszawa, 15 września 2023 r.

Dr hab. Monika Latos – Miłkowska, prof. ALK

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Gabrieli Bani
TWÓRCZOŚĆ PRACOWNICZA JAKO ŚWIADCZENIE ZE STOSUNKU
PRACY

W związku z powołaniem uchwałą Rady Naukowej Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Śląskiego z dnia 25 kwietnia 2023 r. do pełnienia funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim Pani mgr Gabrieli Bani przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej „Twórczość pracownicza jako świadczenie ze stosunku pracy” przygotowanej pod kierunkiem dr hab. Heleny Szewczyk.

1. Ocena wyboru tematu rozprawy

Wybór tematu rozprawy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Problematyka podjęta przez Doktorantkę w recenzowanej dysertacji nie była do tej pory przedmiotem kompleksowej, monograficznej analizy naukowej w polskiej nauce. Tymczasem jest to problematyka niezwykle doniosła zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia. Znaczenie twórczości pracowniczej w gospodarce opartej na wiedzy i wykorzystywaniu zaawansowanych technologii powinno rosnąć. Recenzowana rozprawa wypełnia zatem lukę w doktrynie prawa pracy. Jednocześnie należy podkreślić, że wybrany przez Doktorantkę temat rozprawy doktorskiej jest niezwykle ambitny. Temat ten jest trudny, złożony, bardzo wieloaspektowy i kontrowersyjny. Wymaga bardzo dogłębnej wiedzy nie tylko w zakresie prawa pracy, ale również prawa własności intelektualnej (czy szerzej – prawa cywilnego), a nawet prawa podatkowego.

2. Ocena układu i metodologii rozprawy

Układ dysertacji należy uznać za prawidłowy. Recenzowana praca składa się z sześciu obszernych rozdziałów merytorycznych. Pracę otwiera wstęp, w którym precyzyjnie określono zakres i cele badawcze pracy. W rozdziale pierwszym Doktorantka analizuje aspekty podmiotowe twórczości pracowniczej, rozdział drugie traktuje o twórczości

pracowniczej w ujęciu przedmiotowym. Kluczowe, z punktu widzenia celów pracy są rozdziały trzeci i czwarty. W rozdziale trzecim przedstawiono podstawy i zakres nabycia praw autorskich do utworu pracowniczego przez pracodawcę, zaś w rozdziale czwartym problematykę ochrony praw niemajątkowych związanych z twórczością w stosunku pracy. Rozdział piąty poświęcony został wynagradzaniu pracowników – twórców. Pracę „domyka” rozdział szósty poświęcony dochodzeniu roszczeń. Pracę kończy merytoryczne zakończenie zawierające syntetyczne przedstawienie wniosków.

Podział analizowanej pracy na rozdziały i podrozdziały nie budzi wątpliwości – taki układ odpowiada tematowi i założonym celom badawczym pracy, jest spójny i logiczny. Prowadzi bezpośrednio do realizacji celów badawczych pracy, zapewnia też klarowny i spójny tok wyводу. Układ pracy pozwolił też na zaprezentowanie złożoności analizowanej problematyki.

Bardzo przydatne jest, że Autorka każdy rozdział kończy podsumowaniem, w którym wyodrębnia część dotyczącą wniosków wynikających z przeprowadzonej analizy i część zawierającą postulaty *de lege ferenda* odpowiadające tym wnioskom. To bardzo porządkuje pracę i ułatwia jej lekturę.

W pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy teoretyczno – prawnej, uzupełnianej – w ograniczonym zakresie – metodą historyczną. W adekwatny sposób wykorzystano metodę analizy prawno-porównawczej.

Autorka wprawnie posługuje się wieloma metodami wykładni prawa - wykładnią literalną, celowościową, funkcjonalną, wnioskowaniem *per analogiam*.

Reasumując, układ pracy i wykorzystana metodologia zasługują na pełną aprobatę.

3. Ocena merytorycznych aspektów pracy

Przechodząc do oceny strony merytorycznej recenzowanej pracy doktorskiej w pierwszej kolejności należy wskazać na bardzo dużą wnikliwość przeprowadzonych rozważań. Autorka dąży do zgłębienia każdego analizowanego zagadnienia i przeprowadza analizę na różnych – czasami zaskakujących – płaszczyznach. Jest to niewątpliwym atutem recenzowanej rozprawy. Znamienne jest dążenie Autorki do wyczerpania wszystkich zagadnień składających się na podjętą problematykę, nawet

tych – wydawałoby się na pierwszy rzut oka – nieco peryferyjnych. Należy również podkreślić wysoki poziom merytoryczny przeprowadzonych rozważań i dojrzałość argumentacji prawniczej.

Pierwszy rozdział pracy poświęcony jest aspektom podmiotowym twórczości pracowniczej. Już tutaj objawia się wspomniana wyżej wnikliwość Autorki, która nie poprzestała na przeanalizowaniu pojęcia pracodawcy i pracownika, ale przeanalizowała również kwestię twórczości pracowniczej w kontekście różnych przekształceń podmiotowych zachodzących po stronie pracodawcy – przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, upadłości i likwidacji pracodawcy czy objęcia zakładu pracy zarządem sukcesyjnym. Przeprowadzona analiza jest prawidłowa, zgadzam się z wnioskami zaprezentowanymi przez Autorkę, w myśl których 12 i 14 mają zastosowanie wyłącznie do osób świadczących pracę na podstawie stosunków pracy (również pozaumownych), zgadzam się z postulatem *de lege ferenda* aby analizowanym przepisem objąć również tzw. funkcjonariuszy służby mundurowej, którzy wykonują pracę twórczą w ramach łączącego ich z podmiotem zatrudniającym stosunku służbowego. Wysoko oceniam część rozdziału dotyczącą pracodawcy. Autorka dostrzegła i w mojej ocenie prawidłowo rozwiązała problem jaki pojawia się w przypadku zatrudnienia pracownika – twórcy u tzw. pracodawców wewnętrznych. Bardzo wysoko oceniam również rozważania dotyczące twórczości pracowniczej w kontekście wprowadzonej niedawno instytucji zarządu sukcesyjnego. W tym miejscu należy również podkreślić, że są to rozważania oryginalne, bo – o ile mi wiadomo – ta problematyka nie była wcześniej przedmiotem pogłębionej analizy naukowej. Muszę niestety wytknąć Doktorantce powołanie nieaktualnego stanu prawnego w części rozważań dotyczących twórczości pracodawcy w kontekście upadłości pracodawcy. Autorka odwołuje się (s. 72) do upadłości likwidacyjnej i upadłości z możliwością zawarcia układu. Ten podział już nie obowiązuje. Upadłość jest obecnie związana co do zasady z likwidacją majątku dłużnika (chyba że zastosowanie znajdzie instytucja tzw. pre-paku). Natomiast funkcje dawnej upadłości z możliwością zawarcia układu przejęło postępowanie restrukturyzacyjne. Kończąc rozważania dotyczące rozdziału I recenzowanej pracy chciałam zadać Doktorantce pytanie. Na stronie 17 pracy Autorka wskazuje, że „Nie budzi wątpliwości, że podmiotem praw wyłącznych jest właśnie

twórca, a więc osoba która stworzyła utwór”. Według Autorki musi to być człowiek. Czy, może nie obecnie, ale w przyszłości możliwe jest zdaniem Autorki, że za twórcę uznawana będzie sztuczna inteligencja?

Na wysoką ocenę zasługuje również drugi rozdział pracy, dotyczący przedmiotowych aspektów twórczości pracowniczej. Interesujące są zwłaszcza rozważania dotyczące twórczości pracowniczej w kontekście pracowniczego podporządkowania. Wydaje się, że również w kontekście pracy twórczej zakres pracowniczego podporządkowania może być bardzo różny – można wyobrazić sobie sytuację, w której pracodawca pozostawia pracownikowi bardzo dużą swobodę twórczą, możliwe być jednak praca twórcza w dużym stopniu podporządkowana - pracodawca może narzucać na przykład temat, objętość, termin wykonania utworu.

Kluczowe znaczenie dla recenzowanej pracy ma rozdział III dotyczący podstawy i zakresu nabycia praw autorskich do utworu pracowniczego przez pracodawcę. W pierwszej części rozdziału dokonano modelowej analizy prawnoprawoporównawczej rozwiązań obowiązujących w innych systemach prawnych. Przeprowadzona przez Doktorantkę analiza jest bardzo przekonująca. Zgadzam się z tezą Autorki, że art. 12 ustawy o prawie autorskim ma charakter dyspozytywny, zgadzam się również z wnioskiem, że ze względu na zakres przedmiotowy jest to przepis prawa pracy. Interesująco przedstawiono również relacje między art. 12 ustawy o prawie autorskim a autonomicznymi źródłami prawa pracy. Również w tym przypadku zgadzam się z Autorką, że w tym przypadku należy stosować zasadę uprzywilejowania pracowników wynikającą z art. 9 par. 3 k.p. Bardzo trafne są rozważania dotyczące przesłanek celu umowy i zgodnego zamiaru stron umowy. Przesłanki te, w świetle wywodów Autorki – jawią się jako przynajmniej częściowo bezprzedmiotowe i wprowadzają niepotrzebny element niepewności. Zgadzam się zatem z postulatem *de lege ferenda*, że należałoby z nich zrezygnować.

Bardzo interesujący jest również rozdział IV recenzowanej rozprawy dotyczący praw osobistych pracownika. Szczególnie interesujące są rozważania dotyczące prawa do integralności utworu, bo w tym aspekcie bardzo wyraźnie ujawnia się potencjalny konflikt między interesem pracownika – twórcy, a pracodawcą który wykonanie dzieła

poleca i dzieło to wykorzystuje. Wydaje się, że w tym zakresie należy przyjąć – jak to czyni Autorka – prymat ochrony interesu pracodawcy. W tym zakresie w pełni przekonujące są zwłaszcza rozważania na stronie 228-230 recenzowanej rozprawy. Interesujące jest również zagadnienie możliwego dopuszczalnego zakresu ingerencji pracodawcy w treść utworu. Jak jednak zauważa Autorka, *de lege lata* nie istnieją żadne szczególne ograniczenia odnoszące się do katalogu i sposobu korzystania z autorskich praw osobistych do utworów pracowniczych tylko z powodu stworzenia ich w ramach stosunku pracy, co wskazuje, że poruszamy się na gruncie w dużej mierze kształtowanym przez praktykę i ewentualnie judykaturę. Można jednak zastanawiać się, czy zaproponowane przez Doktorantkę rozwiązanie w postaci wyodrębnienia utworów pracowniczych o niskim natężeniu pierwiastka twórczego, mających głównie funkcję użytkową i techniczną, i zastosowanie do nich szczególnych reguł dotyczących korzystania z prawa do integralności utworu czy też oznaczania autorstwa jest celowe. Wymagałoby to stworzenia jakichś kryteriów takiego wyodrębnienia, co może być trudne – na potencjalne trudności porównywania ze sobą różnych utworów Autorka wskazuje w rozdziale poświęconym wynagrodzeniu w części traktującej o zasadzie niedyskryminacji w kontekście wynagrodzeń za utwory pracowniczej. Kryteria takie stosowane byłyby zapewne *ad casum* do konkretnej sytuacji, co mogłoby generować spór między pracownikiem i pracodawcą co do przypisania danego utworu do danej kategorii. W rezultacie narzędzie takie mogłoby prowadzić do konfliktów. Nadmiar regulacji jest czasami szkodliwy. Wydaje się, że w praktyce utarły się już w tej kwestii określone zwyczaje, które w adekwatny sposób porządkują tę sferę.

Kolejny, bardzo obszerny rozdział pracy poświęcony został wynagrodzeniu za pracę pracowników – twórców utworów. Teza Autorki, że przeniesienie autorskich praw majątkowych do utworu pracowniczego powinno zostać potraktowane jako wynagrodzenie za pracę została w mojej ocenie przekonująco uargumentowana. Jednocześnie pewna specyfika wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich generuje szereg problemów dotyczących stosowania do tych wynagrodzeń przepisów kodeksu pracy. Interesujące są w tym kontekście rozważania dotyczące wynagrodzenia za przeniesienie praw autorskich w kontekście minimalnego wynagrodzenia za pracę i zasady niedyskryminacji. Natomiast wydaje mi się, że nieco nadmiarowe są rozważania

dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę twórczą, bo w gruncie rzeczy sprowadzają się one do dość oczywistego stwierdzenia (w kontekście przyjętej tezy o prawnopracowniczym charakterze wynagrodzenia za pracę), że do wynagrodzenia pracownika za przeniesienie na pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworów pracowniczych należy stosować przepisy kodeksu pracy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę. To samo dotyczy podrozdziału dotyczącego systemów i składników wynagradzania pracowników - twórców oraz źródeł zasad wynagradzania pracowników - twórców. Sądzę jednak, że Autorką kierowała chęć wyczerpania wszystkich możliwych wątków dotyczących analizowanej problematyki.

Warto również zauważyć, że Autorka obszernie analizuje również szczególne rodzaje twórczości pracowniczej – np. twórczość pracowników naukowych czy twórczość programistów. Zasluguje to na pełną aprobatę.

Również ostatni rozdział pracy, dotyczący dochodzenia roszczeń, jest bardzo wnikliwy i stoi na wysokim poziomie merytorycznym.

Pracę wieńczy zwięzłe, syntetyczne zakończenie prezentujące wnioski z przeprowadzonych rozważań. Z większością wniosków zaprezentowanych przez Autorkę należy się zgodzić. Zwraca uwagę również precyzyjny i syntetyczny sposób zaprezentowania końcowych wniosków z pracy.

Podsumowując ten wątek rozważań, należy jednoznacznie stwierdzić, że pod względem merytorycznym praca stoi na wysokim poziomie, jest wnikliwa, pogłębiona, widać dążenie Autorki (skuteczne) do jak najbardziej wszechstronnego przeanalizowania podjętego problemu badawczego.

4. Ocena formalnych aspektów pracy

Na bardzo wysoką ocenę zasługuje warsztatowa strona pracy. Praca napisana jest bardzo dobrym, zwięzłym, precyzyjnym językiem. Zwraca uwagę również bardzo staranny i logiczny sposób prowadzenia wyводу i duża precyzja argumentacji prawniczej i formułowania wniosków. W pracy nie ma powtórzeń, nie ma części słabszych czy mniej wnikliwych. Autorka w całej pracy utrzymuje równy, wysoki poziom. Można powiedzieć, że Autorka z żelazną dyscypliną i logiką zmierza do zrealizowania

postawionych sobie celów badawczych. Jednocześnie, co również trzeba podkreślić wywody te są zrozumiałe, nawet w tych częściach które bezpośrednio nie dotyczą sfery moich zainteresowań badawczych. Lektura tych fragmentów jest wymagająca, ale wszystkie elementy są zrozumiałe i klarowne. Zasluguje to na podkreślenie, gdyż – cytując Profesora Ludwika Florka - „sztuką jest pisać prosto o rzeczach trudnych”. Autorka tę sztukę opanowała w ponadprzeciętnym zakresie.

Praca jest obszerna, liczy ponad 400 stron. Wydaje się, że pracę można by nieco skrócić bez szkody dla meritum. Autorka przyjęła metodę omawiania każdego zagadnienia niejako od podstaw – np. aniażując pojęcie pracownika i pracodawcy, czy przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę w rozdziale o aspektach podmiotowych twórczości pracowniczej. Wydaje mi się, że nie ma takiej konieczności, można założyć, że czytelnik przystępujący do lektury pracy ma już pewną wiedzę co do podstawowych instytucji prawa pracy. Zdaję sobie jednak sprawę, że jest to dość powszechnie przyjęta „szkoła” pisania prac doktorskich.

Praca zaopatrzona jest w rozbudowany i bardzo starannie opracowany system odsyłaczy. Jest też bardzo dobrze opracowana pod względem redakcyjnym. Zdarzają się błędy literowe, ale przy pracy tej objętości są one naprawdę bardzo nieliczne.

Reasumując ten wątek recenzji, pod względem formalnym pracę można uznać za wzorową.

5. Ocena wykorzystanych źródeł

Na bardzo wysoką ocenę zasługują wykorzystane w pracy źródła. Należy podkreślić, że Autorka zgromadziła, uporządkowała, przeanalizowała i twórczo wykorzystwała w pracy bardzo obszerny materiał źródłowy obejmujący akty normatywne, bardzo obszerną literaturę przedmiotu – polską i w pewnym zakresie zagraniczną. W bardzo szerokim zakresie wykorzystano również dorobek judykatury. Wykorzystana literatura jest imponująca.

Konkluzje

Sumaryczna ocena recenzowanej pracy wypada bardzo pozytywnie. W pracy przeprowadzono bardzo kompetentną analizę trudnego i złożonego problemu, i wyciągnięto prawidłowe wnioski. Zwraca uwagę wysoki poziom merytoryczny przeprowadzonych rozważań, bardzo dobry poziom zaprezentowanej argumentacji prawniczej i bardzo duża dociekliwość badawcza Autorki. Na podkreślenie zasługuje również bardzo dobry warsztat recenzowanej pracy. Autorka podjęła ambitne zamierzenie badawcze i konsekwentnie je zrealizowała. Nieliczne uwagi sformułowane w treści recenzji mają charakter uzupełniający i nie rzutują na wysoką ocenę recenzowanej rozprawy. Muszę stwierdzić, że w wyniku lektury recenzowanej pracy dużo się nauczyłam.

W rezultacie należy jednoznacznie stwierdzić, że recenzowana dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego w rozumieniu art. 187 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i może stanowić podstawę dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych dyscyplinie nauki prawne mgr Gabrieli Bani.

Jednocześnie, biorąc pod uwagę wysokie walory merytoryczne i warsztatowe recenzowanej rozprawy wnioskuję o poddanie pod głosowanie wyróżnienia rozprawy doktorskiej mgr. Gabrieli Bali.

Prof. ALK dr hab. Monika Latos - Miłkowska

